



CORTES GENERALES

Evaluación final de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales

Marzo de 2020 – Junio de 2024

ÍNDICE

ÍNDICE	1
I.- INTRODUCCIÓN	4
1.- Metodología y estructura	7
A) Recogida de información	7
B) Estructura	7
II.- SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA.....	9
1.- Distribución de efectivos por sexo y año.....	9
A) Evolución del total de efectivos de la Administración parlamentaria, desagregado por sexo	9
B) Evolución del personal funcionario de las Cortes Generales, desagregado por sexo	11
C) Evolución del personal laboral, desagregado por sexo	20
D) Evolución del personal eventual, distribuido por sexo	28
E) Evolución del personal adscrito (art.3 EPCG)	36
2.- Distribución de efectivos en puestos de promoción.....	39
A) Puestos de libre designación.....	47
B) Resolución de concursos de puestos de promoción	64
3.- Evolución en el acceso al empleo público	86
A) Información numérica y porcentual de las personas que participan en las oposiciones y procesos selectivos	86
B) Composición de los órganos de selección	106
C) Indicadores de igualdad en las bases de las convocatorias.....	113
4.- Formación: oferta formativa y participación	118
A) Información desagregada sobre solicitudes y participación en los cursos de formación.....	118
B) Formación específica sobre igualdad	132
5.- Permisos relacionados con la conciliación.....	141
A) Medidas extraordinarias de conciliación por la pandemia del COVID-19.....	141
B) Reducciones de jornada	144
C) Días de libre disposición y de asuntos propios.....	144
6.- Prevención frente al acoso y la violencia en las Cortes Generales. Protección a las víctimas de violencia de género.	146
A) Prevención del acoso.....	146
B) Protección a las víctimas de violencia de género.....	148
III.- ANÁLISIS CUANTITATIVO: GRADO DE EJECUCIÓN DEL PLAN	150
1.- Grado total de ejecución	150

2.- Grado de ejecución por ejes	174
3.- Grado de ejecución por responsables	179
A) Distribución de indicadores por responsables de su ejecución.....	179
B) Grado de ejecución.....	188
4.- Indicadores pendientes	196
IV.- ANÁLISIS CUALITATIVO: PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN.....	204
1.- Población y tasa de respuesta	204
A) Análisis poblacional.....	205
2.- Preguntas comunes	223
A) Análisis	223
B) Resultados	225
3.- Perfil 1: personal de las Cortes Generales	239
A) Análisis	239
B) Resultados	246
4.- Perfil 2: representación del personal.....	254
A) Análisis	254
B) Resultados	257
5.- Perfil 3: equipo directivo de las Cortes Generales	261
A) Análisis	261
B) Resultados	264
6.- Perfil 4: Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.....	273
A) Análisis	273
B) Resultados	276
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	280
1.- Valoración de la ejecución del I Plan: general, por responsables y por cada uno de los ejes de actuación	280
2.- Recomendaciones	284
A) Respecto de la estructura y formulación del Plan.....	284
B) Respecto del contenido de las medidas	288
VI.- ANEXOS	291
1.- Anexo I: Fichas de las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales	291
2.- Anexo II: Cuestionario de evaluación del Plan de Igualdad	304
Datos personales	304
Datos profesionales.....	305
Cuestionario general (preguntas 1 a 14).....	307

Selección de perfil. Recomendaciones.....	308
Cuestionario para el personal de las Cortes Generales (preguntas 15 a 25)	309
Cuestionario para la representación del personal de las Cámaras (preguntas 15 a 38)	310
Cuestionario para el equipo directivo de las Cortes Generales (preguntas 15 a 32)	312
Cuestionario para los miembros de la Comisión de seguimiento de la Implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales (preguntas 15 a 35)	314

I.- INTRODUCCIÓN

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en su reunión conjunta del día 6 de marzo de 2020, aprobaron el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales como el instrumento a través del cual, en el ámbito de la Administración parlamentaria, se definen los objetivos y se ordena un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Plan tiene una vigencia de cuatro años, a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, producida el 11 de marzo de 2020, si bien continuará vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

Los objetivos generales del Plan de Igualdad de las Cortes Generales, enumerados en su apartado F, son:

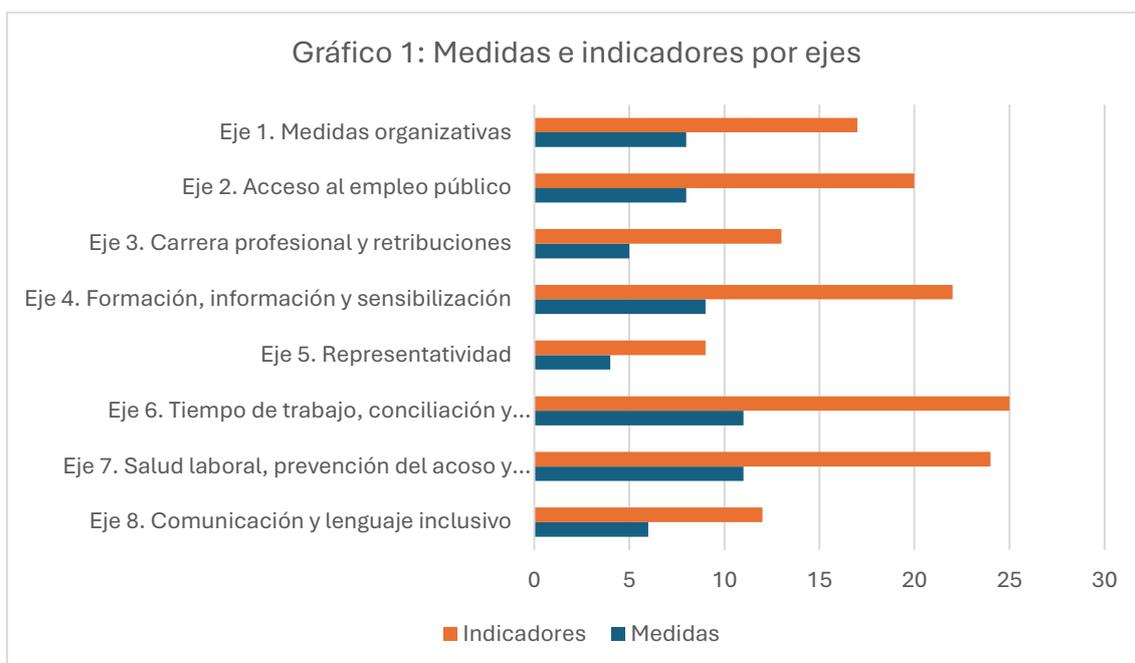
- Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes ante cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las retribuciones y las condiciones de trabajo.
- Facilitar la conciliación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

Estructurado en ocho ejes, el apartado G del Plan de Igualdad delimita los objetivos específicos de cada uno de ellos:

- El eje 1, medidas organizativas y transversalidad, tiene como objetivo específico 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.
- El eje 2, acceso al empleo público, tiene como objetivo específico 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.
- El eje 3, carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales, tiene como objetivos específicos asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo.
- El eje 4, formación, información y sensibilización, tiene como objetivo específico formar, informar y sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

- El eje 5, representatividad, tiene como objetivo específico fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal.
- El eje 6, tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, tiene como objetivo específico 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.
- El eje 7, salud laboral, prevención del acoso y violencia de género, tiene como objetivos específicos 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.
- El eje 8, comunicación y lenguaje inclusivo, tiene como objetivo específico 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 realizar el seguimiento de su implantación, el Plan de Igualdad establece un total de 62 medidas y 142 indicadores. La siguiente figura resume gráficamente la distribución de medidas e indicadores por ejes de actuación:



Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad, se han aprobado los correspondientes informes de seguimiento de su implantación. El contenido de los informes anuales incluye el análisis del proceso de implantación y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación, la comprobación de los resultados obtenidos, la evaluación de los indicadores de seguimiento previstos, y las conclusiones y propuestas de mejora aprobadas por la Comisión de seguimiento. Los cuatro informes han sido aprobados por la Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Asimismo, las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado han tomado conocimiento de cada uno de los informes anuales.

El presente documento de evaluación final se ha realizado de acuerdo con lo establecido en el apartado H del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, dedicado a la implantación, seguimiento y evaluación del mismo; y con el acuerdo adoptado por la

Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, en su reunión del 11 de junio de 2024, por el que aprobó la propuesta para la realización de la evaluación final del Plan de Igualdad y estableció el contenido y el calendario de la misma.

El objetivo general de la evaluación final es conocer los avances logrados en materia de igualdad, así como detectar aquellos aspectos que sería conveniente incluir en un nuevo Plan de Igualdad, tal y como señala el citado apartado H del Plan. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

1. 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.
2. Analizar el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
3. Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del Plan.
4. Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Establecer un nuevo diagnóstico que 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.

1.- Metodología y estructura

A) Recogida de información

La evaluación final se ha redactado a partir de la información cuantitativa y cualitativa recogida en los informes anuales de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. Se ha realizado un análisis y organización de los datos para presentar la información en una perspectiva plurianual que permita evaluar el grado de cumplimiento del Plan de forma global. En algunos casos, la información se ha completado con datos no incluidos en los informes, proporcionados para esta evaluación por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de ambas Cámaras.

Asimismo, se han incorporado los datos estadísticos de las Memorias anuales presentadas por las Asesorías Confidenciales de ambas Cámaras en relación con la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, y los datos presentados por las jefaturas de los Departamentos de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado en relación con la aplicación del Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género y de las Medidas de protección de las víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos en el ámbito de las Cortes Generales.

Por último, se han recopilado datos cualitativos sobre la implantación del Plan de Igualdad, recogidos mediante una encuesta, cuyas preguntas se han adaptado a las peculiaridades de la Administración parlamentaria a partir de los modelos publicados por el Instituto de las Mujeres en la «Guía para la elaboración de planes de igualdad» de 2021. Se han elaborado cuatro perfiles diferentes para responder el cuestionario: uno dirigido a los miembros de la Comisión de seguimiento, otro dirigido al equipo directivo de las Secretarías Generales, otro dirigido a los órganos de representación del personal y el cuarto dirigido a la totalidad del personal de las Cámaras.

B) Estructura

El análisis de los datos recogidos se estructura de la siguiente manera:

- I. Situación de la Administración parlamentaria. En primer lugar, se muestran los datos sobre el personal de las Cortes Generales, desagregados por sexo, recogidos en los informes anuales agrupados en una perspectiva plurianual, señalando:
 1. Distribución general de efectivos.
 2. Distribución de efectivos en puestos de promoción.
 3. Evolución en el acceso al empleo público.
 4. Formación
 5. Evolución del disfrute de permisos relacionados con la conciliación.
 6. Tramitación de procedimientos de prevención del acoso y de protección a las víctimas de violencia de género.
- II. Análisis cuantitativo sobre el grado de ejecución del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Este análisis proporciona una información detallada y en perspectiva plurianual del grado de cumplimiento de todas las medidas e indicadores del Plan, detallando:
 1. Grado total de ejecución
 2. Grado de ejecución por ejes
 3. Grado de ejecución por responsables
 4. Medidas pendientes de ejecución

- III. Análisis cualitativo. Mediante los datos obtenidos en los cuestionarios, se presenta la valoración cualitativa sobre la implantación del Plan de Igualdad. El contenido se estructura en:
 - 1. Análisis de la población encuestada y tasa de respuesta
 - 2. Análisis y datos obtenidos en las preguntas comunes
 - 3. Análisis y datos obtenidos para cada uno de los perfiles
- IV. Conclusiones y recomendaciones: Recoge los resultados más destacados en relación con la implantación del Plan, tanto los avances conseguidos como los retos pendientes, y las recomendaciones de la Comisión de seguimiento. Las conclusiones se presentan en tres grupos, con el objetivo de convertirse en la guía de actuación para la elaboración del II Plan de Igualdad de las Cortes Generales:
 - 1. Valoración global eje por eje
 - 2. Recomendaciones generales:
 - A) Respecto a la estructura y formulación del Plan
 - B) Respecto al contenido
 - C) Recomendaciones específicas
- V. Anexos
 - 1. Anexo I: Cuestionarios de evaluación
 - 2. Anexo II: Fichas de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad

II.- SITUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PARLAMENTARIA

En este apartado se resumen los principales datos y estadísticas sobre la situación del personal funcionario de las Cortes Generales, el personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado y, en algunos casos, el personal eventual y adscrito de cada Cámara. Los datos se relacionan con los indicadores de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, lo que permite observar la evolución y, por tanto, el impacto sobre la situación de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública parlamentaria.

1.- Distribución de efectivos por sexo y año

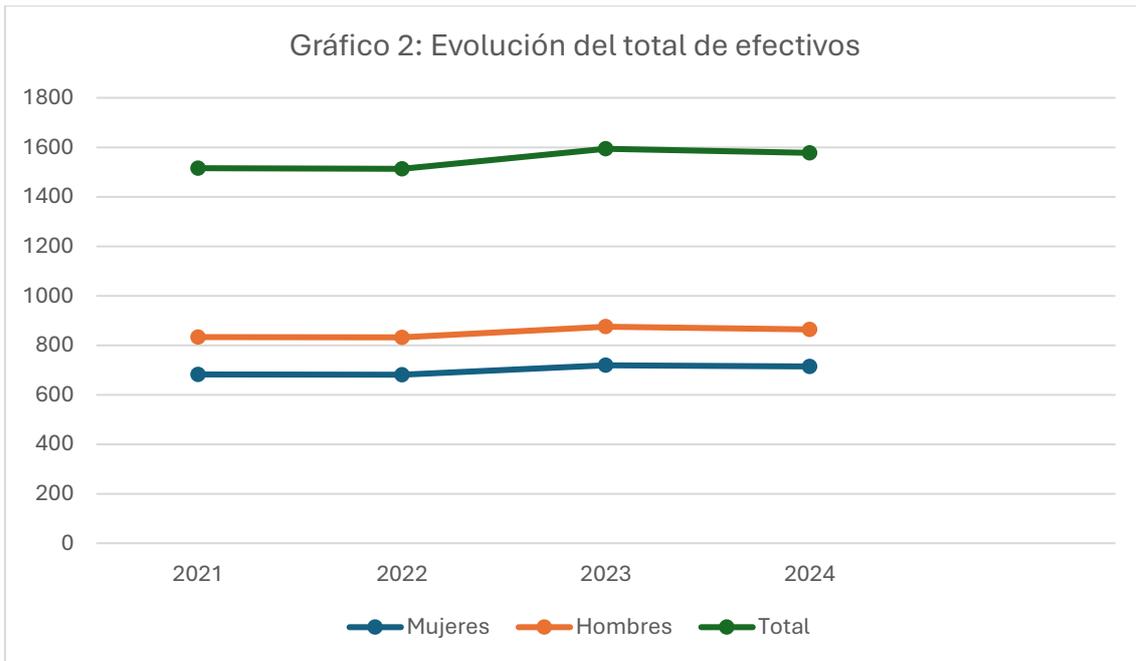
Los siguientes cuadros recogen la situación del personal al servicio de las Cortes Generales respecto de su distribución en función de distintas clasificaciones (personal funcionario, laboral, eventual y adscrito; Cuerpos de funcionarios y Grupos profesionales; Cámaras y servicios comunes; órganos de representación del personal, etc.).

A) Evolución del total de efectivos de la Administración parlamentaria, desagregado por sexo

Se proporciona el número de personas que prestan servicio en la Administración parlamentaria en perspectiva plurianual, incluyendo al personal funcionario, laboral, adscrito y eventual.

	2021	2022	2023	2024
Mujeres	682	681	719	714
Hombres	833	832	875	864
% mujeres	45,02%	45%	45,11%	45,25%
% hombres	54,98%	55%	54,89%	54,75%
TOTAL	1515	1513	1594	1578

Tabla 1: Evolución del total de efectivos de la Administración parlamentaria



En los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad se ha mantenido el equilibrio en la distribución por sexos de las personas que prestan servicio en las Cortes Generales. Se ha incrementado el número de mujeres en un 0,23% lo que, en todo caso, no altera significativamente la distribución total, en la que ninguno de los sexos supone más del 60% de los efectivos totales. En todo caso, dado que la alteración en el número total de efectivos es mínima (63 personas más, lo que supone un incremento del 4,16%), la valoración del aumento del número de mujeres no puede considerarse un cambio significativo en la distribución del personal.

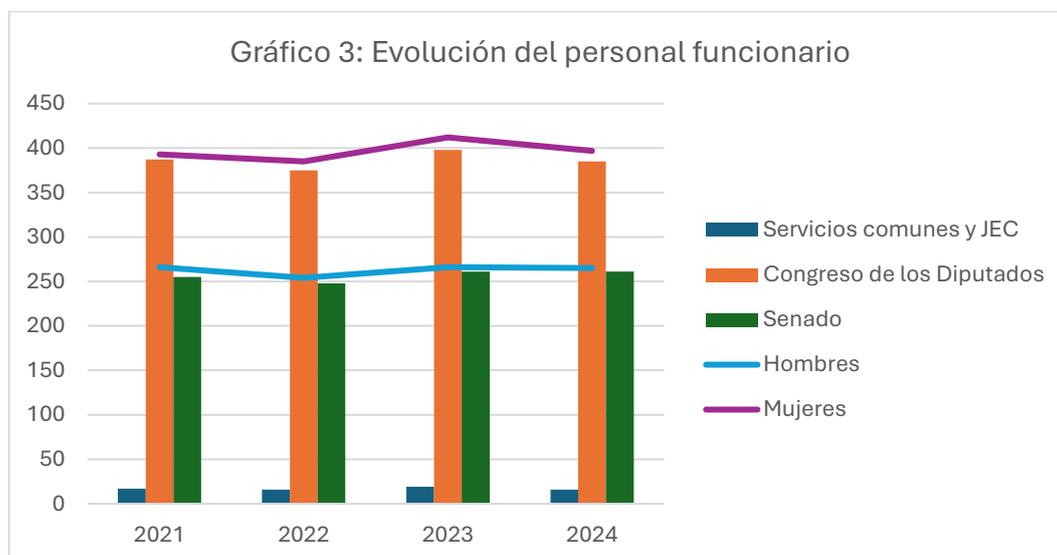
B) Evolución del personal funcionario de las Cortes Generales, desagregado por sexo

1.- Distribución por Cámaras

		2021	2022	2023	2024
Servicios comunes y Junta Electoral Central	Mujeres	11	10	11	10
	Hombres	6	6	8	6
Congreso de los Diputados	Mujeres	238	232	243	231
	Hombres	149	143	155	154
Senado	Mujeres	144	143	158	156
	Hombres	111	105	103	105
TOTAL	Mujeres	393	385	412	397
	% mujeres	59,64%	60,25%	60,77%	59,97%
	Hombres	266	254	266	265
	% hombres	40,36%	39,75%	39,23%	40,03%

Tabla 2: Distribución por Cámaras. Evolución del personal funcionario

La distribución por sexos del personal funcionario de las Cortes Generales se ha mantenido similar en los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad. Se trata de un colectivo ligeramente feminizado, con un porcentaje de mujeres en torno al 60%, sin una alteración significativa entre 2020 y 2024. Esto se corresponde con la casi nula modificación de las cifras totales de efectivos en los Cuerpos de Funcionarios de las Cortes Generales, que han variado únicamente en un incremento de tres personas entre 2021 y 2024, lo que supone un aumento de este tipo de personal de un 0,45%, tal y como se aprecia de forma visual en el gráfico 3.



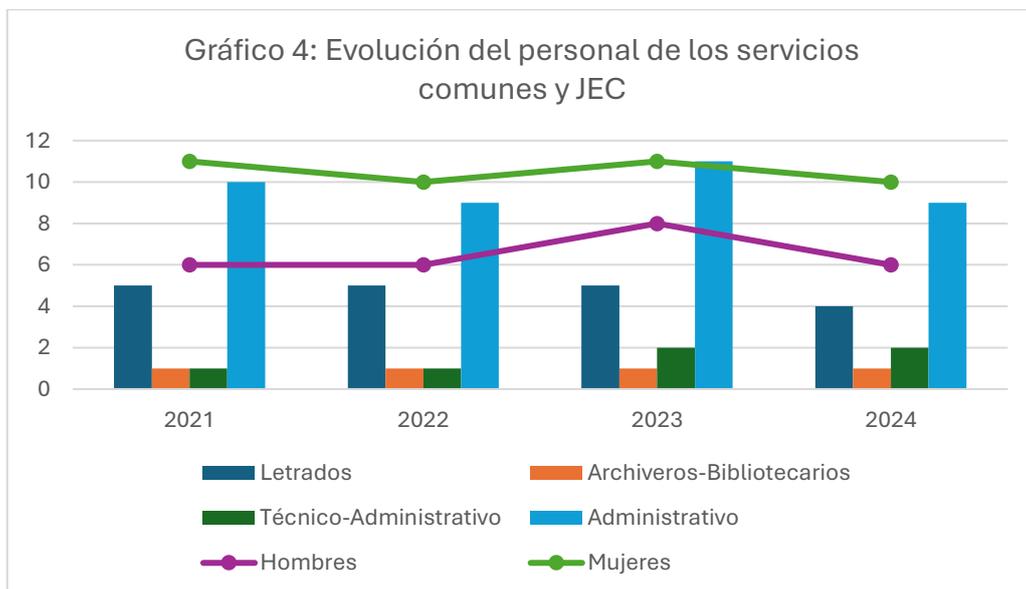
2.- Distribución por Cuerpos

2.1. Servicios comunes de las Cortes Generales y Junta Electoral Central

		2021	2022	2023	2024
Letrados	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	4	4	4	3
Archiveros-Bibliotecarios	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	--	--	--	--
Técnico-Administrativo	Mujeres	1	1	2	2
	Hombres	--	--	--	--
Administrativo	Mujeres	8	7	7	6
	Hombres	2	2	4	3
TOTAL	Mujeres	11	10	11	10
	% mujeres	64,70%	62,50%	57,89%	62,50%
	Hombres	6	6	8	6
	% hombres	35,30%	37,50%	42,11%	37,50%

Tabla 3: Distribución por Cuerpos. Servicios comunes y JEC

El número de efectivos de los servicios comunes de las Cortes Generales y la Junta Electoral Central no han sufrido, prácticamente, variaciones en los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad, ni en lo que se refiere al número total de personas que prestan servicio, ni en la distribución por sexo.

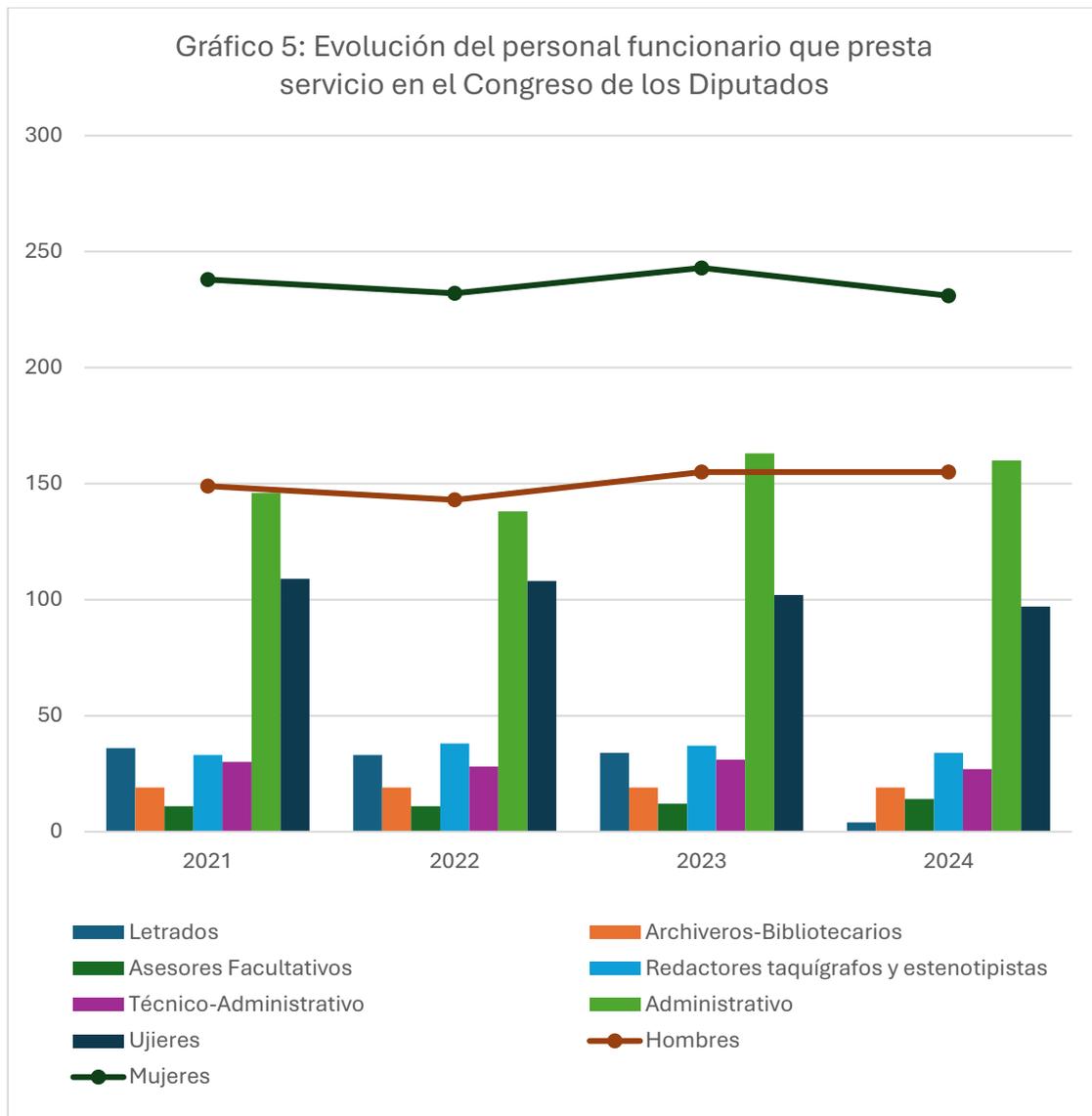


2.2. Congreso de los Diputados

		2021	2022	2023	2024
Letrados	Mujeres	15	14	14	15
	Hombres	21	19	20	20
Archiveros- Bibliotecarios	Mujeres	13	13	13	12
	Hombres	6	6	6	7
Asesores Facultativos	Mujeres	5	5	5	5
	Hombres	6	6	7	9
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	Mujeres	32	35	34	31
	Hombres	1	3	3	3
Técnico- Administrativo	Mujeres	25	24	25	22
	Hombres	5	4	6	5
Administrativo	Mujeres	119	113	128	124
	Hombres	27	25	35	36
Ujieres	Mujeres	26	28	24	23
	Hombres	83	80	78	74
TOTAL	Mujeres	238	232	243	231
	% mujeres	61,49%	61,87%	61,05%	60,00%
	Hombres	149	143	155	154
	% hombres	38,51%	38,13%	38,95%	40,00%

Tabla 4: Distribución por Cuerpos. Congreso de los Diputados

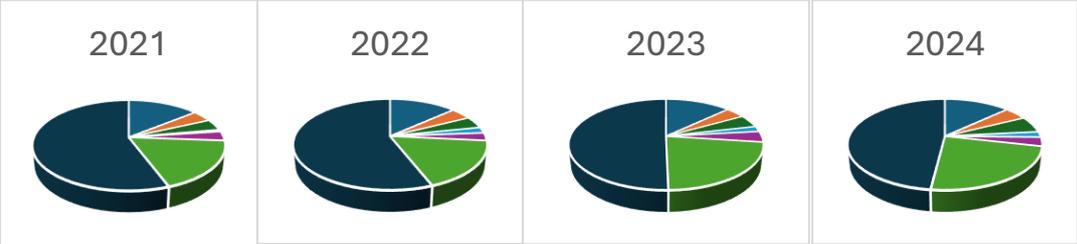
El personal funcionario de las Cortes Generales que presta servicio en el Congreso de los Diputados no ha experimentado cambios significativos en el número total de efectivos, ni en la distribución por sexo de estos. En los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad el personal funcionario que presta servicio en el Congreso ha disminuido en 2 personas, lo que supone una reducción del 0,52%. La distribución por sexo se mantiene constante en este período, con una relación aproximada del 60%-40% a favor de las mujeres.



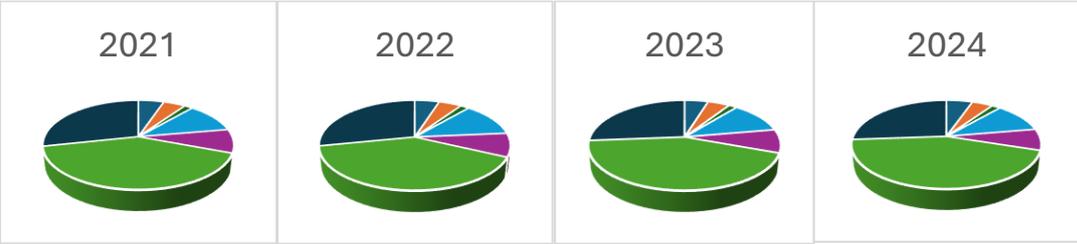
Por Cuerpos de funcionarios, el Cuerpo de Letrados presenta una distribución equilibrada o cercana al equilibrio 60%-40%, mientras que los Cuerpos de Archiveros-Bibliotecarios, Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, Técnico-Administrativo y Administrativo presentan una distribución altamente feminizada. Por último, los Cuerpos de Asesores Facultativos y de Ujieres son Cuerpos masculinizados, especialmente este último. Estos datos se reflejan en el siguiente gráfico, en el que se asigna a cada Cuerpo un color.

Gráfico 6: Distribución por Cuerpos del personal funcionario que presta servicio en el Congreso de los Diputados

Hombres:



Mujeres:

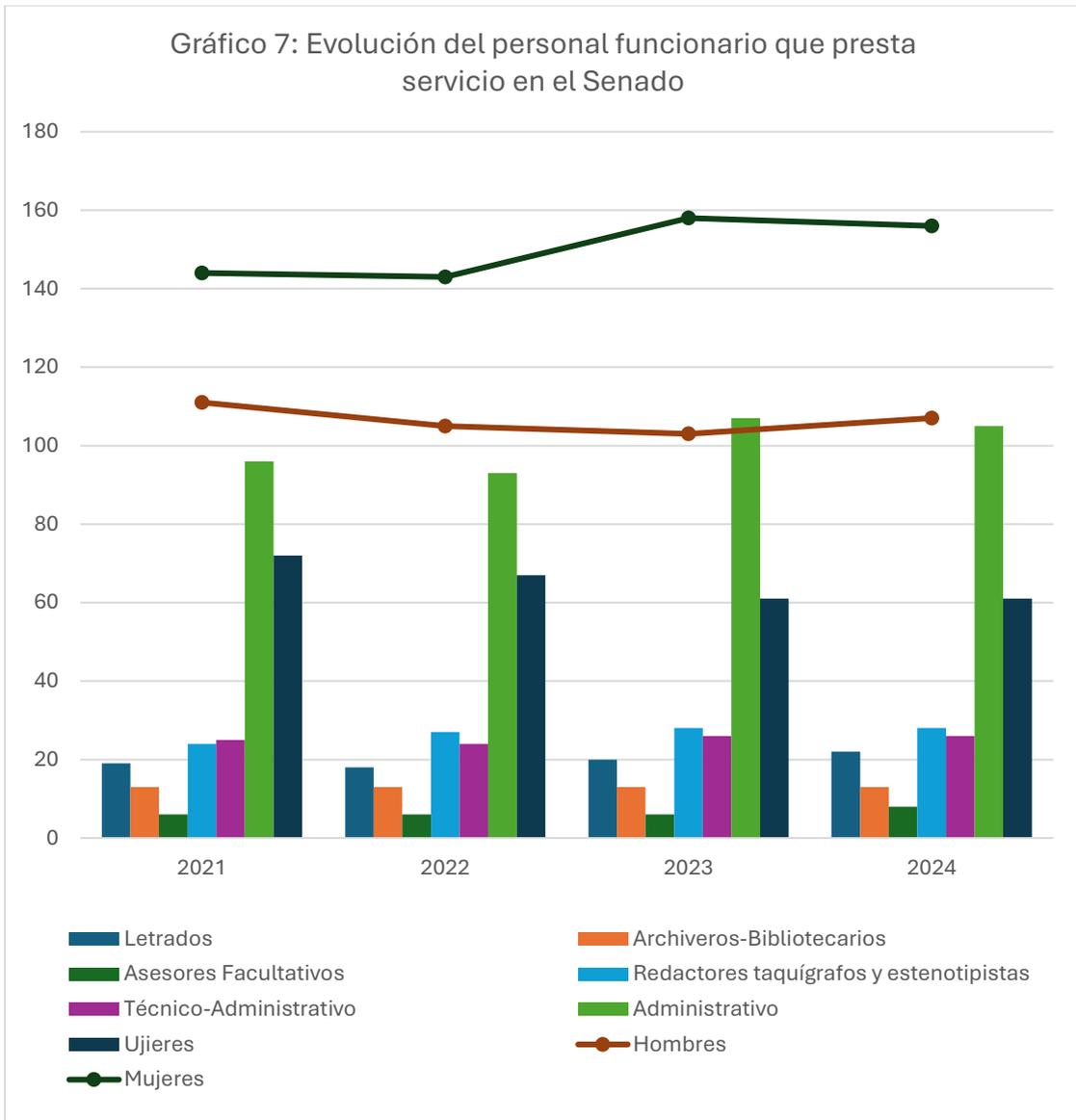


2.3. Senado

		2021	2022	2023	2024
Letrados	Mujeres	7	8	9	9
	Hombres	12	10	11	13
Archiveros- Bibliotecarios	Mujeres	10	10	10	10
	Hombres	3	3	3	3
Asesores Facultativos	Mujeres	4	4	4	5
	Hombres	2	2	2	3
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas	Mujeres	23	26	27	27
	Hombres	1	1	1	1
Técnico- Administrativo	Mujeres	18	18	18	17
	Hombres	7	6	8	9
Administrativo	Mujeres	71	67	79	77
	Hombres	25	26	28	28
Ujieres	Mujeres	13	10	11	11
	Hombres	59	57	50	50
TOTAL	Mujeres	144	143	158	156
	% mujeres	56,47%	57,66%	60,54%	59,32%
	Hombres	111	105	103	107
	% hombres	43,53%	42,34%	39,46%	40,68%

Tabla 5: Distribución por Cuerpos. Senado

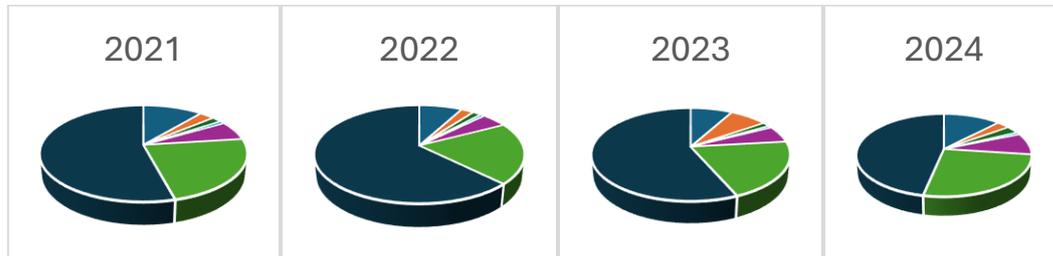
El personal funcionario de las Cortes Generales que presta servicio en el Senado no ha experimentado cambios significativos en el número total de efectivos, ni en la distribución por sexo de estos. En los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad este personal ha aumentado en 8 personas, lo que supone un incremento del 3,18%. La distribución por sexo se mantiene constante en este período, con una relación aproximada del 60%-40%, a favor de las mujeres.



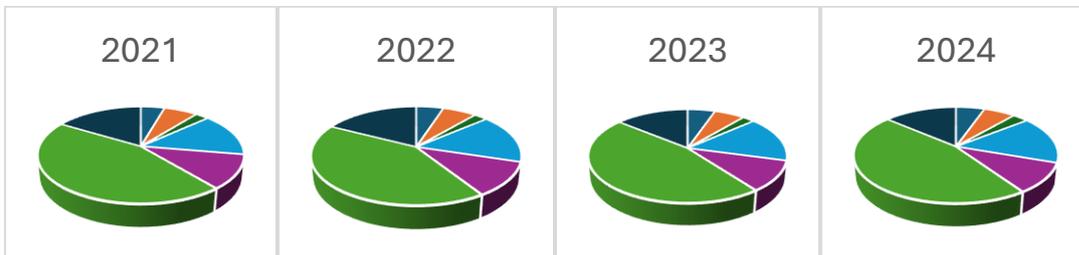
La distribución por sexo de los efectivos de los Cuerpos de Funcionarios es similar a la del personal funcionario que presta servicio en el Congreso, aunque existen algunas diferencias. El Cuerpo de Letrados tiene, al igual que en el Congreso, una distribución equilibrada, cercana al 60-40%. Los Cuerpos de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, Técnico-Administrativo y Administrativo presentan una distribución feminizada similar a las cifras del Congreso. Asimismo, el Cuerpo de Ujieres se presenta como un Cuerpo altamente masculinizado. El Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios aumenta en feminización respecto al Congreso, con unas cifras cercanas a una distribución 80-20%. Por último, el Cuerpo de Asesores Facultativos en el Senado es un Cuerpo feminizado, con una distribución 62-38% a favor de las mujeres. Estos datos se reflejan en el gráfico siguiente, en el que se asigna a cada Cuerpo un color.

Gráfico 8: Distribución por Cuerpos del personal funcionario que presta servicio en el Senado

Hombres:

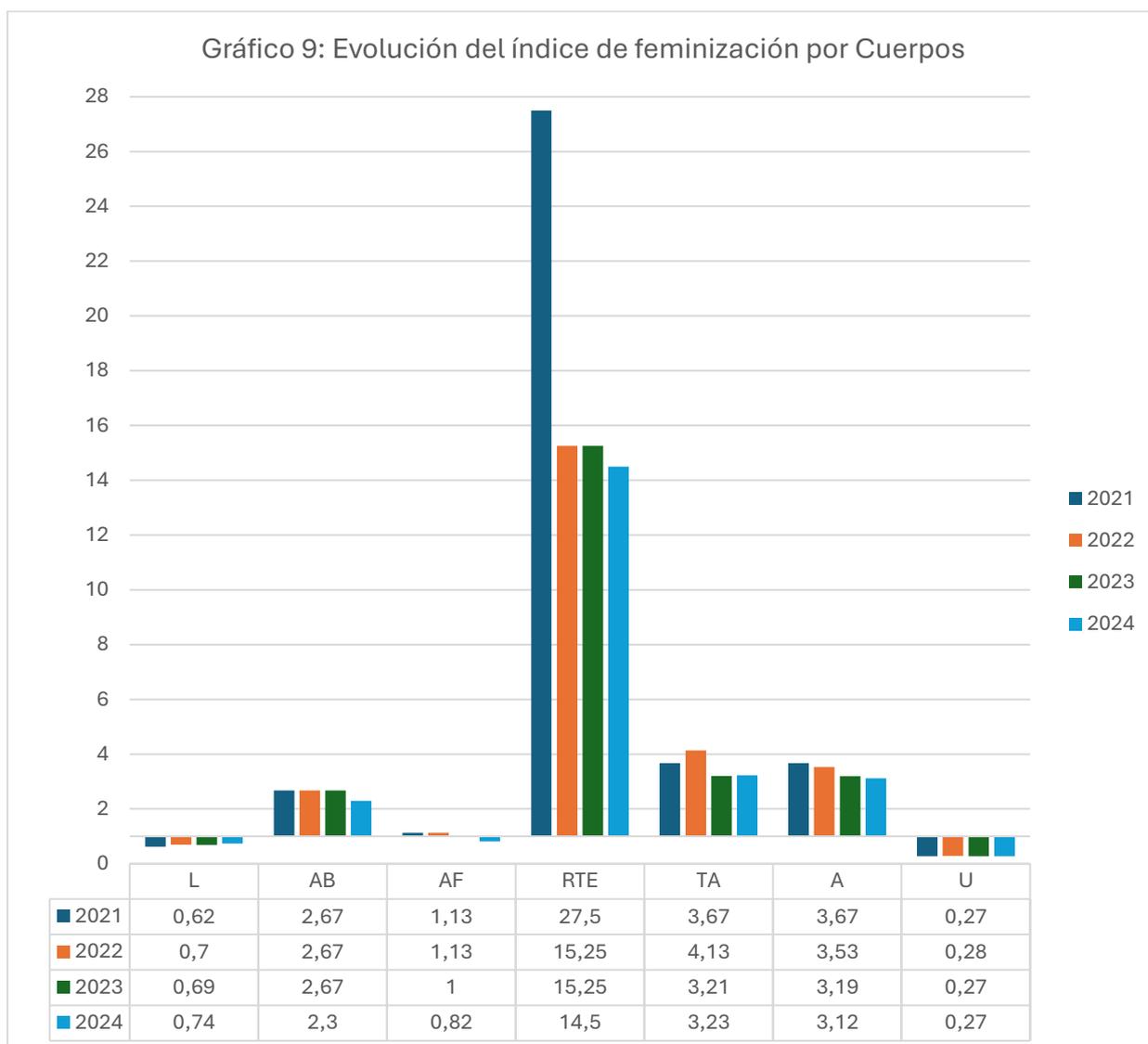


Mujeres:



2.4. Índice de feminización del personal funcionario

Combinando los datos de las dos Cámaras y de los servicios comunes y Junta Electoral Central, obtenemos las cifras mostradas en el siguiente gráfico. El índice de feminización, resultante de dividir el número total de mujeres integrantes de un Cuerpo por el número total de hombres del mismo Cuerpo, es el indicador habitual para conocer la presencia de mujeres en el ámbito de estudio. Se trata de un índice numérico que permite observar si estamos ante una situación equitativa (valor=1), feminizada (valor >1) o infrarrepresentada (valor <1). En el siguiente gráfico se puede observar el índice de feminización de cada Cuerpo de Funcionarios de las Cortes Generales en una perspectiva plurianual.



Se observa que los cuerpos más cercanos al equilibrio (1) son los de Letrados (ligeramente masculinizado) y Asesores Facultativos (oscila entre ligeramente masculinizado y ligeramente feminizado, pasando por la situación equitativa de 2022). El Cuerpo de Ujieres es el que presenta una situación de clara infrarrepresentación femenina (<0,5), si bien es inferior a la infrarrepresentación masculina de los Cuerpos de Archiveros Bibliotecarios, Técnico-Administrativo y Administrativo (todos con cifras >2,5). El Cuerpo con la situación de mayor desequilibrio es el de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, con una cifra >14,5 en todo el período analizado.

C) Evolución del personal laboral, desagregado por sexo

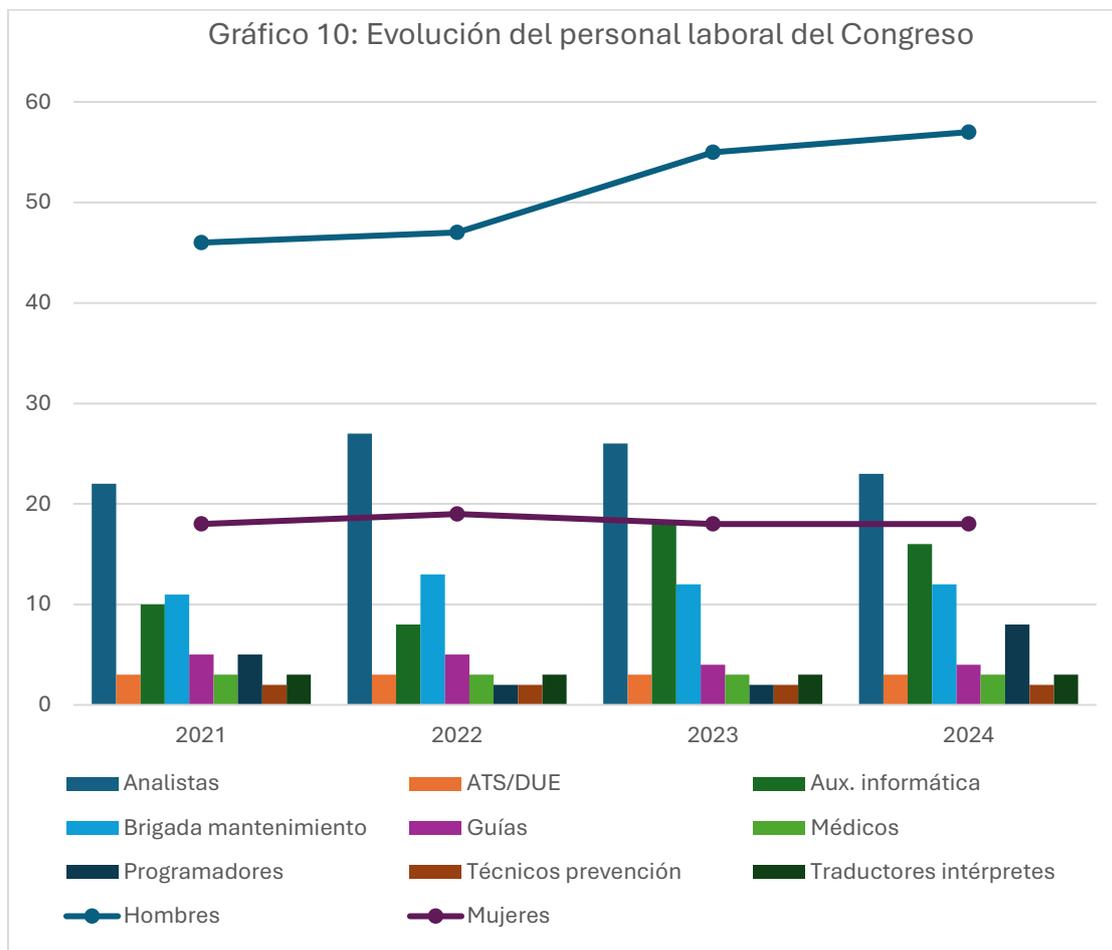
1.- Congreso de los Diputados

		2021	2022	2023	2024
Analistas	Mujeres	6	6	6	5
	Hombres	16	21	20	18
ATS/DUE	Mujeres	2	3	3	3
	Hombres	1	--	--	--
Auxiliar de informática	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	9	7	17	15
Brigada de mantenimiento	Mujeres	--	--	--	--
	Hombres	11	13	12	12
Guías	Mujeres	4	4	3	3
	Hombres	1	1	1	1
Médicos	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	2	2	2	2
Programadores	Mujeres	--	--	--	1
	Hombres	5	2	2	8
Técnicos de prevención	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	1	1
Traductores intérpretes	Mujeres	3	3	3	3
	Hombres	--	--	--	--
TOTAL	Mujeres	18	19	18	18
	% mujeres	28,12%	28,79%	24,66%	24%
	Hombres	46	47	55	57
	% hombres	71,88%	71,21%	75,34%	76%

Tabla 6: Personal laboral. Congreso de los Diputados

El personal laboral del Congreso de los Diputados ha aumentado en 11 efectivos, lo que supone un incremento del 17,19%. Este incremento no ha significado un aumento del

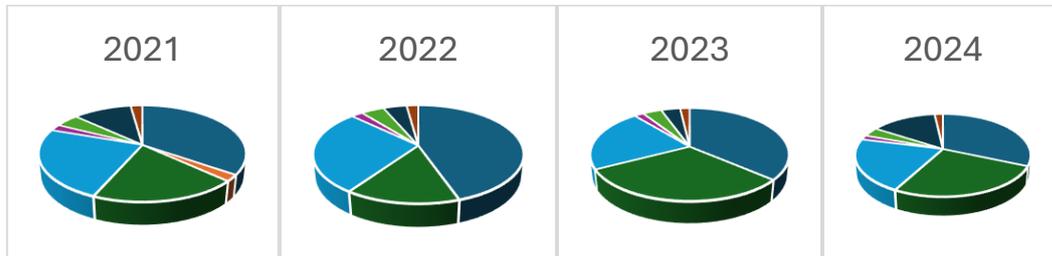
porcentaje de mujeres que forman parte de este personal, que se ha visto reducido en dicho período, pasando de una distribución por sexos cercana al 30-70% a una distribución inferior al 25-75%, en ambos casos a favor de los hombres.



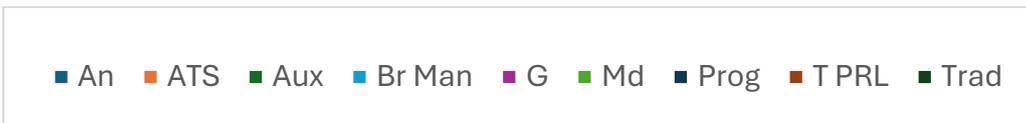
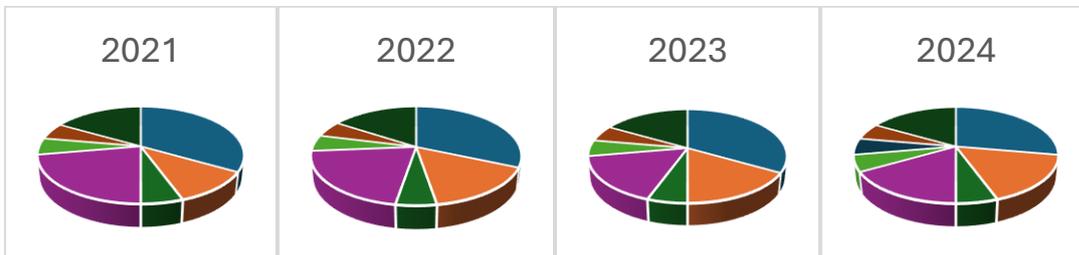
La distribución por sexo de los efectivos de los Grupos Profesionales de personal laboral del Congreso de los Diputados es muy desigual en lo que respecta a la comparación de unos grupos con otros. Los Grupos de ATS/DUE y de traductores-intérpretes están totalmente feminizados, el 100% de sus efectivos son mujeres. En el extremo opuesto, el Grupo de brigada de mantenimiento está totalmente masculinizado, con un 100% de sus efectivos hombres. Grupos muy masculinizados son los de analistas (distribución cercana al 80-20% a favor de los hombres), auxiliar de informática (distribución 93-7%, a favor de los hombres) y programadores (distribución 89-11% a favor de los hombres). Los Grupos de guías y médicos tienen una distribución feminizada y masculinizada, respectivamente, si bien más cercana al equilibrio (25-75%, a favor de las mujeres, y 66-33%, a favor de los hombres). El Grupo profesional de técnicos de prevención presenta una distribución de equilibrio perfecto (50-50%). Estos datos se reflejan en el gráfico siguiente, en el que se asigna a cada Grupo un color.

Gráfico 11: Distribución por Grupos profesionales del personal laboral del Congreso de los Diputados

Hombres:

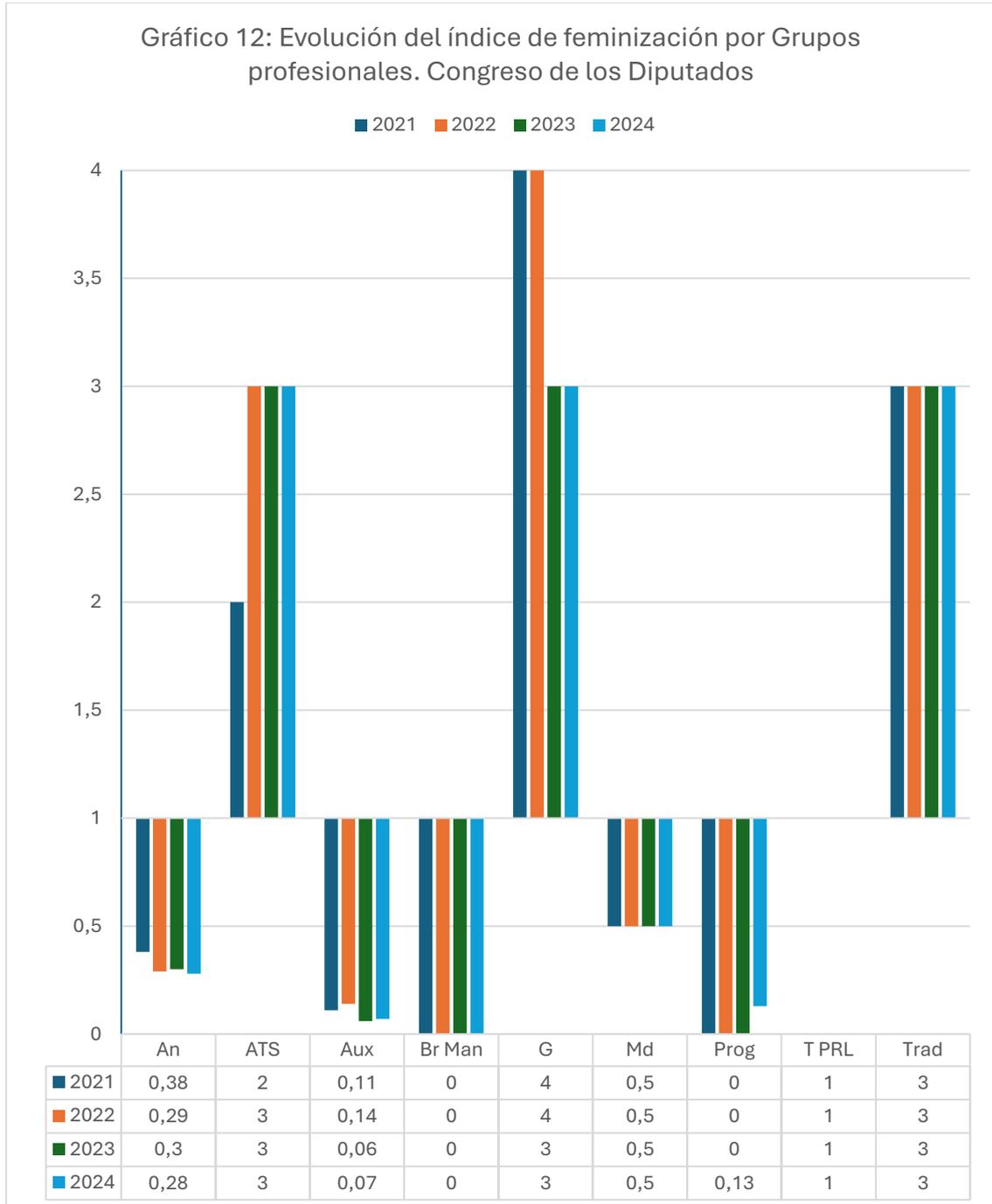


Mujeres:



1.1. Índice de feminización del personal laboral del Congreso de los Diputados

De forma global, el personal laboral del Congreso presenta un índice de feminización entre 0,40 en 2021 y 0,32 en 2024, es decir, que refleja una situación de infrarrepresentación femenina. En el siguiente gráfico se puede observar el índice de feminización de cada Grupo Profesional de personal laboral del Congreso de los Diputados en una perspectiva plurianual.



En los Grupos que no tienen presencia masculina (ATS y Traductores) se ha puesto como cifra el total de mujeres, ya que la fórmula de cálculo del índice (n.º mujeres/n.º hombres) daría una cifra imposible, dado que no se puede dividir por cero.

2.- Senado

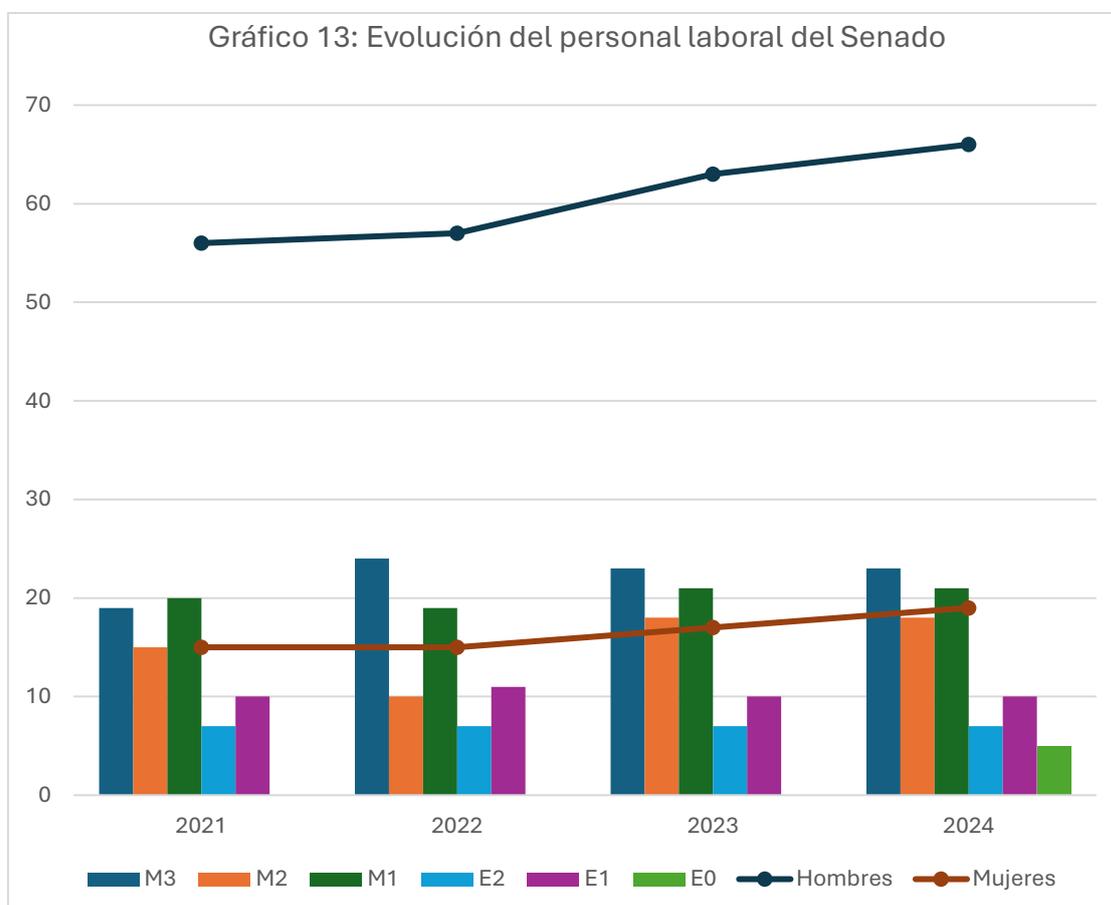
			2021	2022	2023	2024
M3	Médico/a	Mujeres	--	--	--	--
		Hombres	2	2	2	2
M3	Arquitecto/a	Mujeres	No existe la especialidad	--	--	--
		Hombres		1	1	1
M3	Técnico/a superior de Tecnologías de la Información	Mujeres	6	6	6	6
		Hombres	11	15	14	14
M3	Técnico/a superior de Sistemas Audiovisuales	Mujeres	No existe la especialidad	--	--	--
		Hombres		1	1	1
M2	Enfermero/a	Mujeres	2	2	2	2
		Hombres	1	1	1	1
M2	Técnico/a intermedio de Tecnologías de la Información	Mujeres	2	2	4	4
		Hombres	10	5	11	11
M1	Guía	Mujeres	2	2	2	2
		Hombres	1	1	1	1
M1	Técnico/a auxiliar de Informática	Mujeres	2	2	2	2
		Hombres	8	8	10	10
M1	Técnico/a auxiliar de Audiovisuales	Mujeres	1	1	1	1
		Hombres	6	5	5	5
E2	Electricista	Mujeres	--	--	--	--
		Hombres	7	7	7	7
E1	Motorista	Mujeres	--	--	--	--
		Hombres	1	1	1	1
E1		Mujeres	--	--	--	--

			2021	2022	2023	2024	
	Oficial de mantenimiento	Hombres	9	10	9	9	
E0	Ayudantes de Servicios Generales	Mujeres	No existe la categoría				2
		Hombres	No existe la categoría				3
TOTAL		Mujeres	15	15	17	19	
		% mujeres	21,13%	20,83%	21,25%	22,35%	
		Hombres	56	57	63	66	
		% hombres	78,87%	79,17%	78,75%	77,65%	

Tabla 7: Personal laboral. Senado

Se utiliza la denominación de los grupos profesionales y las especialidades incluidas en el vigente Convenio Colectivo. La especialidad de Técnico/a Superior y Técnico/a Intermedio de Sistemas de Información, y Técnico/a Auxiliar de Informática se corresponden con los antiguos grupos profesionales de Analista, Programador y Auxiliares de Informática, respectivamente.

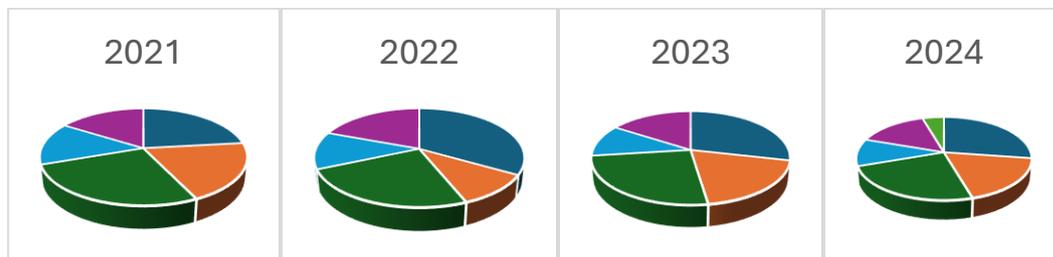
El personal laboral del Senado ha aumentado en 14 efectivos, lo que significa un incremento del 16,47%. Este incremento ha supuesto un cierto aumento del porcentaje de mujeres que forman parte de este personal, si bien de forma poco relevante, puesto que se pasa de una distribución cercana al 78-21% a otra que casi alcanza el 78-23%, en ambos casos a favor de los hombres.



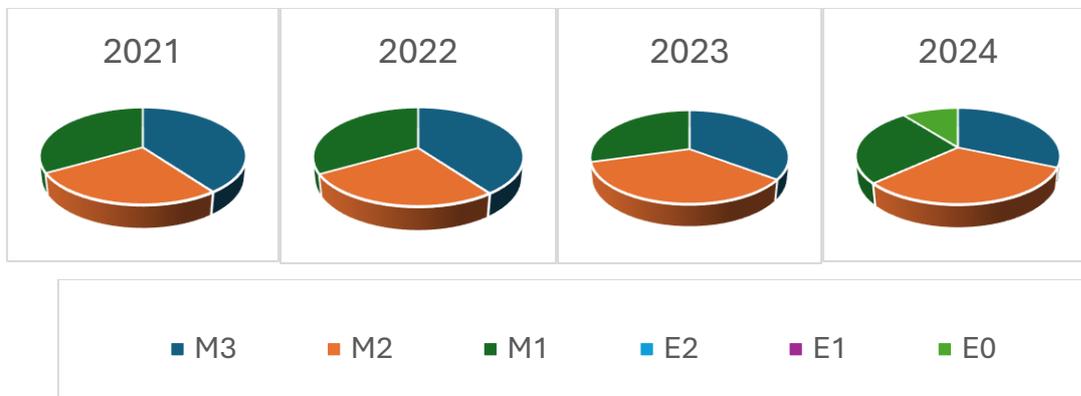
La distribución por sexo de los efectivos de los Grupos Profesionales de personal laboral del Senado es similar a la observada en el Congreso de los Diputados, con una heterogeneidad en la distribución por sexos de unos Grupos respecto de otros. Sin embargo, en el Senado no hay ningún Grupo totalmente feminizado, algo que sí ocurre en el Congreso. En el extremo opuesto, los Grupos E2 y E1 están totalmente masculinizados, con un 100% de sus efectivos hombres. Lo mismo ocurre con tres especialidades del Grupo M3, si bien dos de ellas (arquitecto/a y técnico superior de sistemas audiovisuales) son especialidades en las que existe una única plaza cubierta, por lo que no admite el equilibrio. Estos datos se reflejan en el gráfico siguiente, en el que se asigna a cada Grupo un color.

Gráfico 14: Distribución por Grupos profesionales del personal laboral del Senado

Hombres:



Mujeres:



2.1. Índice de feminización del personal laboral del Senado

De forma global, el personal laboral del Senado presenta un índice de feminización entre 0,27 en 2021 y 0,28 en 2024, es decir, que refleja una situación de infrarrepresentación femenina. En el siguiente gráfico se puede observar el índice de feminización de cada Grupo Profesional de personal laboral del Senado en una perspectiva plurianual.



D) Evolución del personal eventual, distribuido por sexo

1.- Congreso de los Diputados

		2021	2022	2023	2024
Presidencia	Mujeres	5	6	6	5
	Hombres	2	2	2	3
Vicepresidencia Primera	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	1	2
Vicepresidencia Segunda	Mujeres	1	2	2	2
	Hombres	1	--	--	--
Vicepresidencia Tercera	Mujeres	1	1	--	2
	Hombres	1	1	2	1
Vicepresidencia Cuarta	Mujeres	2	2	2	1
	Hombres	--	--	--	1
Secretaría Primera	Mujeres	2	2	2	2
	Hombres	--	--	--	1
Secretaría Segunda	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	1	1
Secretaría Tercera	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	1	2
Secretaría Cuarta	Mujeres	1	1	--	1
	Hombres	1	1	--	2
TOTAL	Mujeres	15	17	15	16
	% mujeres	65,22%	70,83%	68,18%	55,17%
	Hombres	8	7	7	13
	% hombres	34,78%	29,17%	31,82%	44,83%

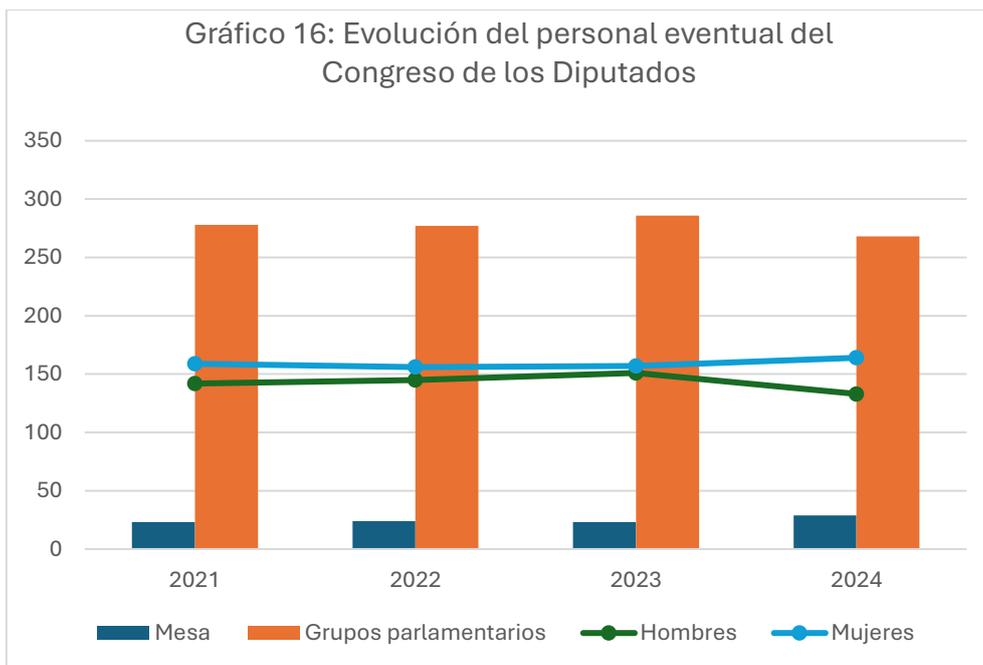
Tabla 8: Personal eventual. Asistencia a Mesa. Congreso de los Diputados

		2021	2022	2023	2024
Grupo Parlamentario Socialista	Mujeres	49	47	49	51
	Hombres	39	38	42	28
Grupo Parlamentario Popular	Mujeres	20	21	23	35
	Hombres	29	30	29	38
Grupo Parlamentario Vox	Mujeres	14	14	13	9
	Hombres	23	24	24	17
Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR	Mujeres	Grupo Parlamentario constituido a partir de la XV Legislatura			12
	Hombres				15
Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos – En Comú Podem – Galicia en Común	Mujeres	14	10	13	El Grupo no existe con esa denominación en la XV Legislatura
	Hombres	17	19	18	
Grupo Parlamentario Republicano	Mujeres	4	5	5	4
	Hombres	4	3	3	5
Grupo Parlamentario Junts per Catalunya	Mujeres	Grupo Parlamentario constituido a partir de la XV Legislatura			4
	Hombres				--
Grupo Parlamentario Plural	Mujeres	4	4	4	El Grupo no existe con esa denominación en la XV Legislatura
	Hombres	4	4	4	
Grupo parlamentario Ciudadanos	Mujeres	3	2	4	El Grupo no existe con esa denominación en la XV Legislatura
	Hombres	4	5	4	
GP Euskal Herria Bildu	Mujeres	1	--	--	--
	Hombres	2	3	3	3
	Mujeres	3	3	3	4

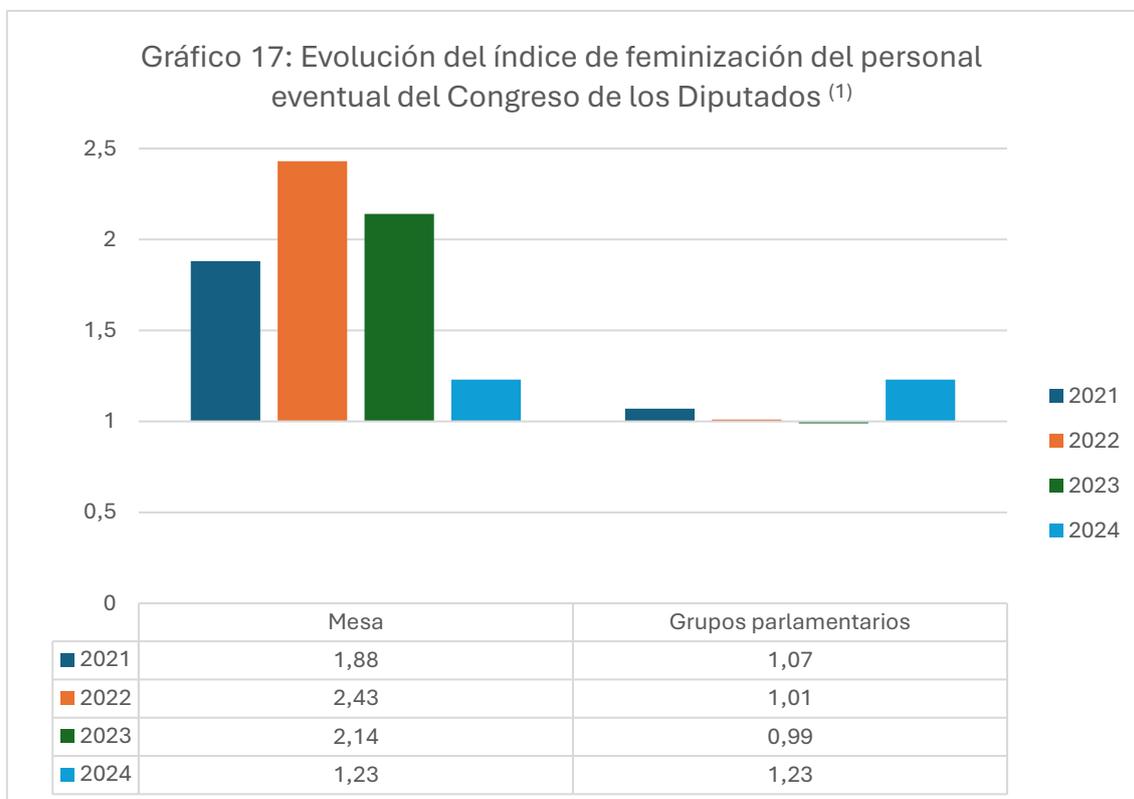
		2021	2022	2023	2024
Grupo Parlamentario Vasco (AEJ-PNV)	Hombres	1	1	1	1
	Mujeres	5	5	4	6
Grupo Parlamentario Mixto	Hombres	3	4	5	3
	Mujeres	1	1	2	1
Expresidencia	Hombres	--	--	--	--
	Mujeres	26	27	22	22
Presidencias de Comisión	Hombres	8	7	11	10
	Mujeres	144	139	142	148
TOTAL	% mujeres	51,80%	50,18%	49,65%	55,22%
	Hombres	134	138	144	120
	% hombres	48,20%	49,82%	50,35%	44,78%

Tabla 9: Personal eventual. Grupos parlamentarios. Congreso de los Diputados

El personal eventual del Congreso de los Diputados ha disminuido en el cómputo total de efectivos: mientras que el número de personal eventual en funciones de asistencia a la Mesa ha aumentado en 6 personas (de 23 a 29), el personal al servicio de los Grupos Parlamentarios, Expresidentes o Expresidentas y Presidentes/as de Comisión ha disminuido en 10 personas, lo que supone una reducción total de 4 personas (-1,33%). Esta reducción no ha conllevado una alteración en la distribución por sexos del personal eventual, que se mantiene equilibrada. En el caso de la asistencia a la Mesa, se ha pasado de una distribución cercana al 65-35% a otra de equilibrio casi perfecto con una proporción de 55-45%. En el caso de la asistencia a los Grupos Parlamentarios, la distribución se mantiene equilibrada en la horquilla 51-48% a 55-45%.



De forma global, el personal eventual del Congreso presenta un índice de feminización entre 1,12 en 2021 y 1,23 en 2024, es decir, que refleja una situación muy cercana al equilibrio perfecto. En el siguiente gráfico se puede observar el índice de feminización en una perspectiva plurianual. La comparativa en cuanto a la distribución por sexo y el índice de feminización de cada Grupo no tiene objeto, puesto que el número de efectivos de cada Grupo viene determinado por su representación parlamentaria (y, por tanto, diferente en cada legislatura) y, además, porque los cambios en la composición de los Grupos hacen imposible la comparativa, al no ser variables homogéneas.



(1) El índice de feminización del personal de asistencia a los Grupos de 2022 es de 1,01. Se ha dejado la cifra de situación equitativa [1] continuando el criterio utilizado de cifras con no más de dos decimales.

2.- Senado

		2021	2022	2023	2024
Presidencia	Mujeres	6	6	7	5
	Hombres	2	2	2	2
Vicepresidencia Primera	Mujeres	2	2	2	2
	Hombres	--	--	--	1
Vicepresidencia Segunda	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	1	--
Secretaría Primera	Mujeres	1	1	1	--
	Hombres	1	1	1	2
Secretaría Segunda	Mujeres	3	2	2	1
	Hombres	--	--	--	--
Secretaría Tercera	Mujeres	1	2	2	1
	Hombres	1	--	--	1
Secretaría Cuarta	Mujeres	1	1	1	2
	Hombres	1	1	1	--
TOTAL	Mujeres	14	15	16	12
	% mujeres	70%	75%	76,19%	66,67%
	Hombres	6	5	5	6
	% hombres	30%	25%	23,81%	33,33%

Tabla 10: Personal eventual. Asistencia a Mesa. Senado

		2021	2022	2023	2024
Grupo Parlamentario Popular en el Senado	Mujeres	7	8	10	10
	Hombres	8	9	14	20
Grupo Parlamentario Socialista	Mujeres	14	19	23	22
	Hombres	2	3	6	4
Grupo Parlamentario Izquierdas por la Independencia (Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu)¹	Mujeres	2	1	2	2
	Hombres	0	3	3	2
Grupo Parlamentario Plural en el Senado Junts per Catalunya-Coalición Canaria-Agrupación Herreña Independiente-Bloque Nacionalista Galego²	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	1	1	2	2
Grupo Parlamentario Vasco en el Senado (EAJ-PNV)	Mujeres	1	1	1	2
	Hombres	1	1	1	1
Grupo Parlamentario Izquierda Confederal (Más Madrid, Eivissa i Formentera al Senat, Compromís y Agrupación Socialista Gomera y Geroa Bai)³	Mujeres	2	2	2	3
	Hombres	--	0	--	--
Grupo Parlamentario Democrático (Ciudadanos. Agrupación de Electores "Teruel Existe" y Partido Regionalista de Cantabria)⁴	Mujeres	2	2	2	
	Hombres	--	1	1	
Grupo Parlamentario Mixto	Mujeres	2	2	2	3
	Hombres	--	--	--	--
Excmos. ex-Presidentes del Senado	Mujeres	2	2	2	3
	Hombres	1	1	1	--
Asistencia a Senadores/as	Mujeres	No existe la categoría			1

		2021	2022	2023	2024
TOTAL	Hombres				1
	Mujeres	33	38	45	47
	% mujeres	71,74%	66,67%	61,64%	61,04%
	Hombres	13	19	28	30
	% hombres	28,26%	33,33%	38,36%	38,96%

Tabla 11: Personal eventual. Grupos Parlamentarios. Senado

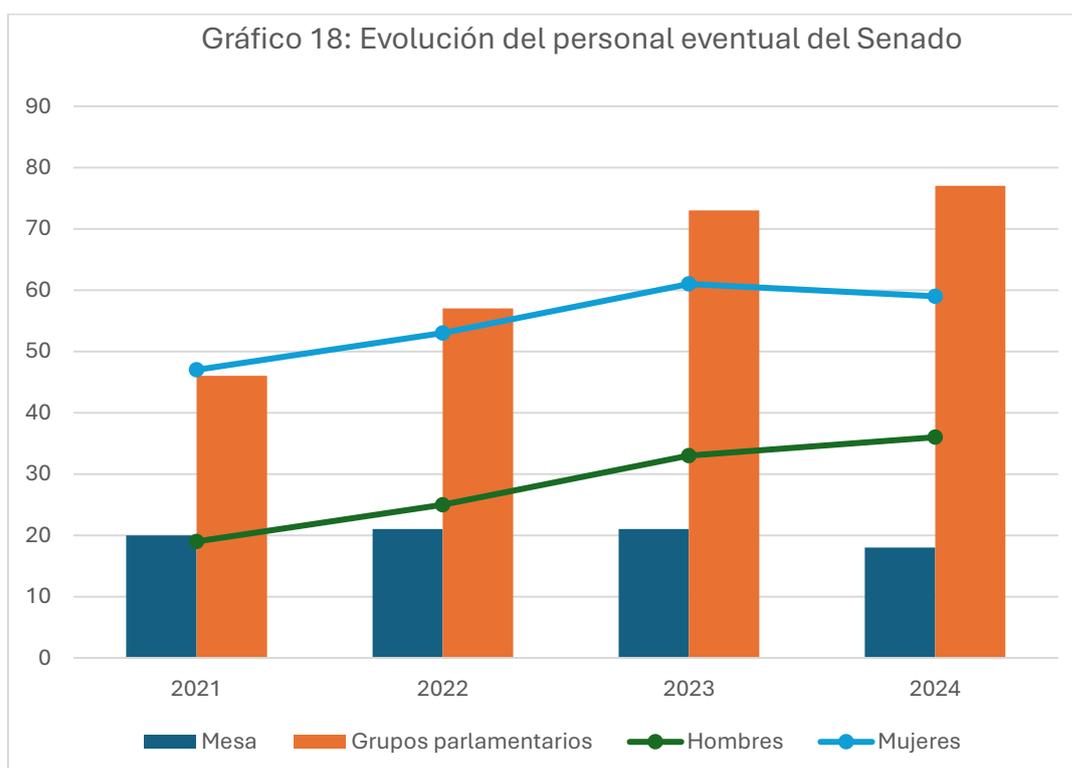
(1) En la XIV Legislatura, el nombre del Grupo Parlamentario era Grupo Parlamentario Esquerra Republicana – Euskal Herria Bildu

(2) En la XIV Legislatura, el nombre del Grupo Parlamentario era Grupo Parlamentario Nacionalista en el Senado Junts per Catalunya-Coalición Canaria/Partido Nacionalista Canario

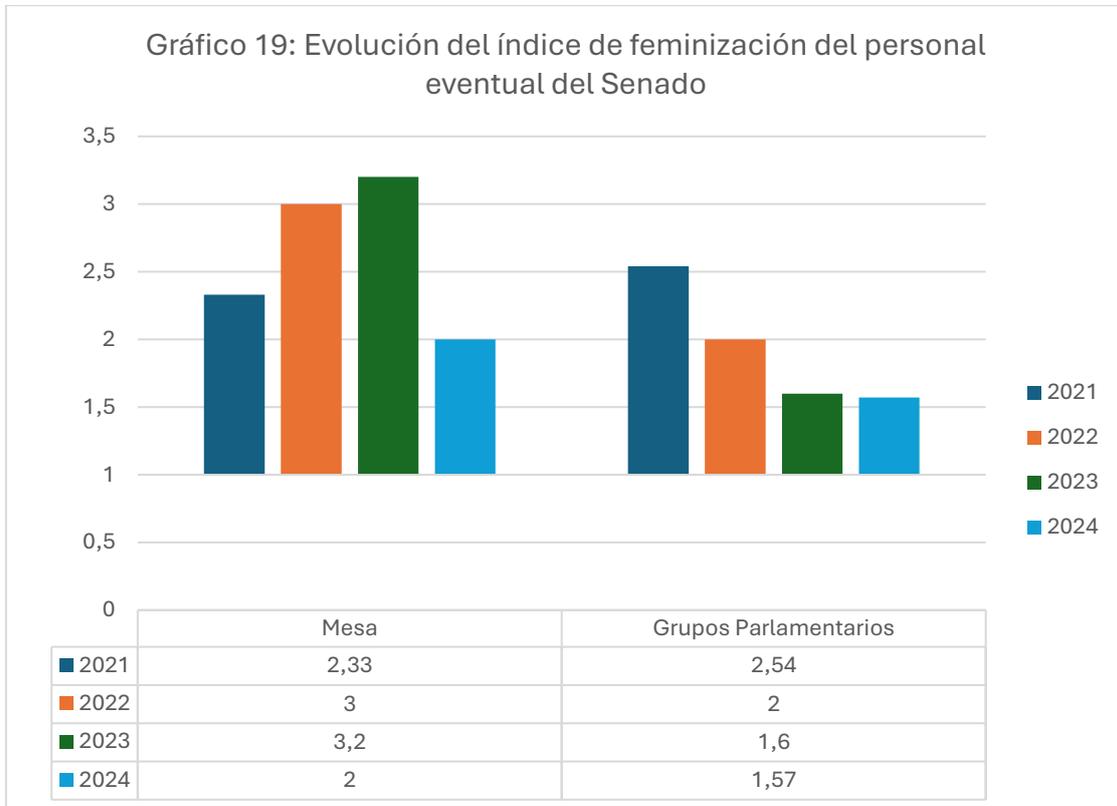
(3) En la XIV Legislatura, el nombre del Grupo Parlamentario era Grupo Parlamentario Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más Per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Catalunya En Comú Podem)

(4) Constituido el 03/12/2019. Del 03/12/2019 al 15/06/2021 su denominación fue Grupo Parlamentario Ciudadanos

El personal eventual del Senado ha aumentado en el cómputo total de efectivos: mientras que el número de personal eventual en funciones de asistencia a la Mesa ha disminuido en 2 personas (de 20 a 18), el personal al servicio de los Grupos Parlamentarios, Expresidentes o Expresidentas y senadores/as con necesidades especiales ha aumentado en 33 personas, lo que supone un incremento total de 31 personas (32,61%). Este aumento ha supuesto también una reducción del desequilibrio en la distribución por sexos del personal eventual. Se ha pasado de una distribución en torno al 70-30% a favor de las mujeres a otra de 66-34%, en el caso de la asistencia a Mesa, y de una cifra cercana al 60-40% en el caso de la asistencia a los Grupos Parlamentarios, ambos a favor de las mujeres.



De forma global, el personal eventual del Senado presenta un índice de feminización entre 2,47 en 2021 y 1,64 en 2024, lo que refleja una situación de cierta feminización con tendencia al equilibrio. En el siguiente gráfico se puede observar el índice de feminización en una perspectiva plurianual. Al igual que en el Congreso de los Diputados, no se realiza la comparativa entre Grupos, por las razones ya expuestas.



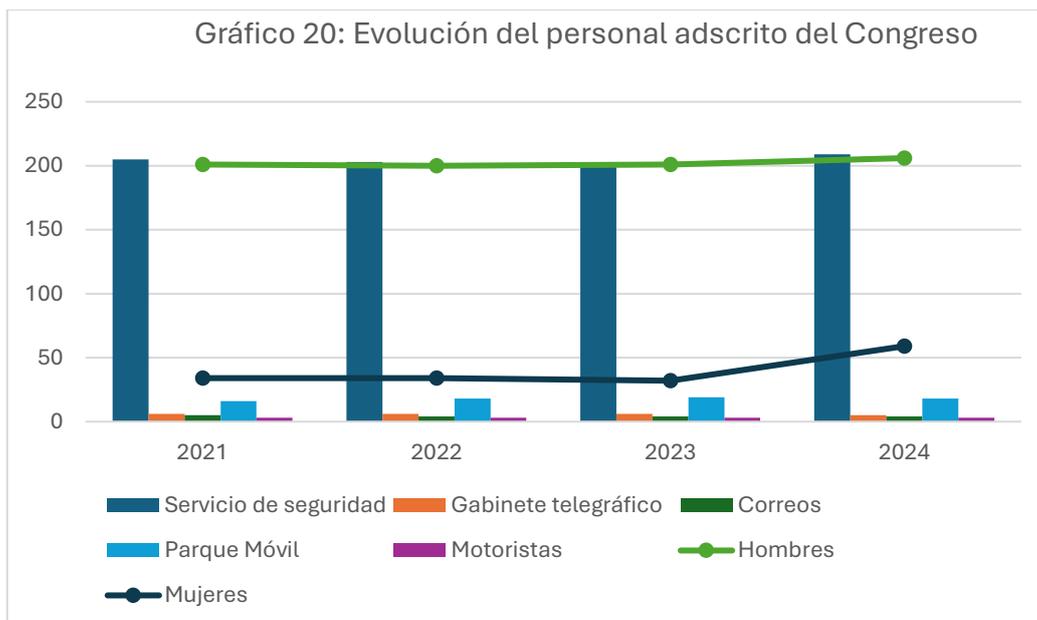
E) Evolución del personal adscrito (art.3 EPCG)

1.- Congreso de los Diputados

		2021	2022	2023	2024
Servicio de seguridad	Mujeres	31	31	29	31
	Hombres	174	172	172	178
Gabinete telegráfico	Mujeres	1	1	1	1
	Hombres	5	5	5	4
Estafeta de Correos	Mujeres	2	2	2	2
	Hombres	3	2	2	2
Conductores del Parque Móvil del Estado	Mujeres	--	--	--	--
	Hombres	16	18	19	18
Motoristas	Mujeres	--	--	--	--
	Hombres	3	3	3	3
TOTAL	Mujeres	34	34	32	34
	% mujeres	14,47%	14,53%	13,73%	14,23%
	Hombres	201	200	201	205
	% hombres	85,53%	85,47%	86,27%	85,77%

Tabla 12: Personal adscrito. Congreso de los Diputados

El personal de otras Administraciones adscrito al Congreso de los Diputados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, ha aumentado en 4 personas en el cómputo total de efectivos lo que supone un incremento del 1,70%. La distribución por sexos del personal adscrito presenta una alta masculinización, con una proporción aproximada del 85-15% a favor de los hombres. Esto se debe a que la mayor parte de este tipo de personal pertenece a la dotación de seguridad (87% del total de efectivos), seguido del Parque Móvil del Estado (7,5%), por lo que la distribución por sexos reproduce los datos de los efectivos del Cuerpo Nacional de Policía y de los conductores del Parque Móvil.

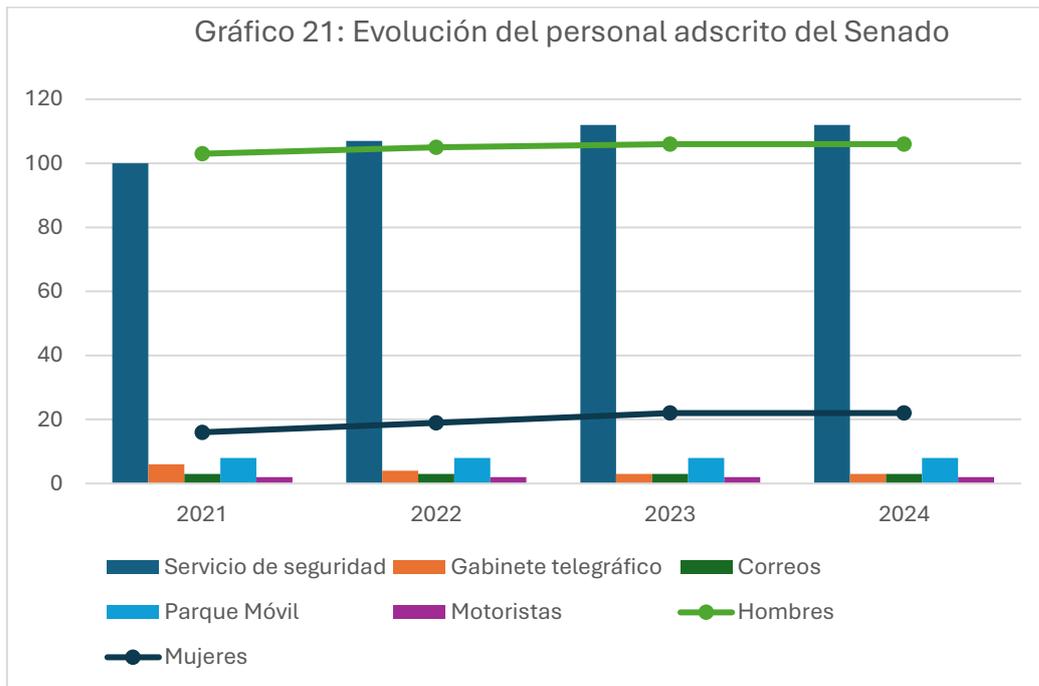


2.- Senado

		2021	2022	2023	2024
Servicio de seguridad	Mujeres	12	15	19	19
	Hombres	88	92	93	93
Gabinete telegráfico	Mujeres	2	2	1	1
	Hombres	4	2	2	2
Estafeta de Correos	Mujeres	2	2	2	2
	Hombres	1	1	1	1
Conductores del Parque Móvil del Estado	Mujeres	--	--	--	--
	Hombres	8	8	8	8
Motoristas	Mujeres	--	--	--	--
	Hombres	2	2	2	2
TOTAL	Mujeres	16	19	22	22
	% mujeres	13,45%	15,32%	17,19%	17,19%
	Hombres	103	105	106	106
	% hombres	86,55%	84,68%	82,81%	82,81%

Tabla 13: Personal adscrito. Senado.

El personal de otras Administraciones adscrito al Senado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, ha aumentado en 9 personas en el cómputo total de efectivos lo que supone un incremento del 7,56%. La distribución por sexos del personal adscrito presenta una alta masculinización, con una proporción aproximada del 85-15% a favor de los hombres. Al igual que ocurre con el personal adscrito del Congreso, la razón está en el origen de este personal: dotación de seguridad (87,5% del total de efectivos), seguido del Parque Móvil del Estado (6,25%), por lo que la distribución por sexos reproduce los datos de los efectivos del Cuerpo Nacional de Policía y de los conductores del Parque Móvil.



2.- Distribución de efectivos en puestos de promoción

A continuación, se recogen los datos sobre la ocupación de los puestos de promoción en la Administración parlamentaria desde marzo de 2020. A la hora de analizar estos datos, hay que tener en cuenta una serie de circunstancias.

1. Modificaciones de las plantillas orgánicas

En primer lugar, el número y la denominación de las plazas de promoción se han visto modificados en este tiempo, debido a las sucesivas reformas de las plantillas orgánicas. De ahí que haya plazas que no permitan un análisis temporal, puesto que, o bien no existían antes de una fecha, o bien han desaparecido. De manera global, el número de plazas de promoción ha aumentado en ambas Cámaras, para todos los Cuerpos de funcionarios y Grupos profesionales y para todos los puestos. Las modificaciones de las plantillas orgánicas por las que se crean o eliminan plazas de promoción, desde 2020, son:

- Servicios Comunes de las Cortes Generales: Plantilla modificada por la resolución de las Mesas del Congreso de los Diputados, adoptada en sus reuniones de 30 de noviembre y 4 de diciembre de 2020, y del Senado, adoptada en su reunión de 1 de diciembre de 2020 (BOCG 28/12/2020). En esta reforma se establece la plantilla de la Oficina Presupuestaria de las Cortes Generales y de la Oficina de Conflicto de Intereses. En la Junta Electoral Central el Departamento de Asesoramiento pasa a denominarse Departamento de Asesoramiento Jurídico-Electoral, integrado por una nueva Unidad de Asesoramiento Jurídico-Electoral y se crea el Departamento de Documentación Electoral. El baremo para las plazas de concurso de la Oficina de Conflicto de Intereses se publicó en el BOCG el 25 de febrero de 2021.
- Congreso de los Diputados:
 - o Modificación de la plantilla por la resolución de la Mesa del Congreso de los Diputados, adoptada en su reunión de 30 de noviembre de 2020 (BOCG 28/12/2020). En esta reforma:
 1. Se crea el Servicio de Tratamiento Administrativo y Coordinación, dentro de la Dirección de Asesoría Jurídica.
 2. Se crea el Área de Recursos y Gestión del Departamento de Protocolo (Dirección de Relaciones Institucionales)
 3. Se crea un puesto de Administrador/a en la Unidad de Producción Audiovisual (Dirección de Comunicación).
 4. El Departamento de Edición Oficial y Tratamiento y su Servicio pasan a denominarse Departamento de Publicaciones Oficiales y Servicio de Análisis Documental (Secretaría General Adjunta para Asuntos administrativos).
 5. Se crea el Área de Registro de Comisiones (Dirección de Comisiones)
 6. Se elimina el Área de Gestión del Boletín de Jurisprudencia Constitucional y Bases Jurídicas del Departamento de Estudios Jurídicos y se crea el Área de Calidad y Edición (Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones).
 7. Se crean los Servicios de Unión Europea, de Infografía y de Biblioteca Digital (Dirección de Documentación).
 8. En la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior, el Departamento de Formación y Selección pasa a ser Servicio de Formación y Selección, quedando integrado en el Departamento de Gestión de Personal y Gobierno Interior, se suprime el puesto de Encargado de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia,

se crean dos puestos de Subencargado de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia, se crea un puesto de Subencargado de Registro, se crea el Servicio de Tramitación y Redes dentro del Departamento de Acción Social, y se crea el Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral, estructurado en el Servicio de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Gabinete Médico.

9. Se crea el Servicio de Nóminas (Dirección de Presupuestos y Contratación).
 10. Se modifica la adscripción de las plazas de Encargado de la Unidad de Mantenimiento y de la plaza de Director/a en la Dirección Técnica de Infraestructuras.
 11. El Centro de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones pasa a denominarse Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. Se crea el Departamento de Asesoramiento Técnico, y el Área de Explotación y Gestión se desdobra en el Departamento de Gestión y el Área de Explotación.
- Modificación de la plantilla por la resolución de la Mesa del Congreso de los Diputados, adoptada en su reunión de 22 de febrero de 2022 (BOCG 02/03/2022). En esta reforma se crean tres puestos de Administrador/a (uno en la Dirección de Asistencia Técnico-Parlamentaria, otro en la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior y el tercero en la Dirección Técnica de Infraestructuras), así como una Jefatura de Servicio de Redacción del Diario de Sesiones y una responsabilidad de Área en la Dirección Técnica de Infraestructuras.
 - Modificación de la plantilla por la resolución de la Mesa del Congreso de los Diputados, adoptada en su reunión de 11 de abril de 2023 (BOCG 14/04/2023), por la que se crea el Departamento de Asesoría Jurídica, dentro de la Dirección de Asesoría Jurídica.
- Senado:
- Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 22 de septiembre de 2020 (BOCG 23/09/2020), por la que se crea el Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales con tres plazas de promoción de nueva creación (jefatura de Departamento, jefatura de Servicio y Administrador/a).
 - Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 9 de febrero de 2021 (BOCG 10/02/2021), por la que se crea una plaza de Administrador/a en el Departamento Oficina de Fiscalización y Contabilidad de la Dirección de Intervención.
 - Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 7 de junio de 2021 (BOCG 14/06/2021). En esta reforma, en lo que se refiere a los cambios en las plazas de promoción:
 1. Se crea una Responsabilidad de Área dentro del Departamento de Selección de Personal y Formación (Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior).
 2. En la Dirección de Presupuestos y Contratación se crea el Departamento de Asesoramiento Jurídico, se modifica la adscripción de la jefatura de Departamento de Gestión Contractual, se suprime la jefatura de Servicio de Suministros, se crea el Área de Suministros y la Unidad de Patrimonio Histórico-Artístico, con una plaza de encargado y otra de ayudante.

- Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 14 de septiembre de 2021 (BOCG 17/09/2021). En esta reforma se modifica la Dirección de Comisiones con la supresión de tres plazas de Administrador/a y la creación de una plaza de Responsable de Área y dos plazas de Administrador/a sin que, por tanto, se altere el número total de plazas de promoción del Cuerpo Administrativo en dicha Dirección.
- Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 1 de marzo de 2022 (BOCG 04/03/2022). Esta reforma:
 1. Se crea un puesto de Administrador/a en la Secretaría General.
 2. En la Dirección de Relaciones Institucionales se suprime el Servicio de Comunicación y se crea el Departamento de Contenidos, Redes Sociales y Producción Audiovisual; se crea la jefatura de Unidad de Guías y se crea el Servicio Web (con una jefatura de Servicio y una plaza de Administrador/a).
 3. Se crea una plaza de Administrador en la Oficina de Fiscalización y Contabilidad (Intervención).
 4. Se suprime el Departamento de Unión Europea y una plaza de Administrador/a en el Departamento de Publicaciones (Dirección de Estudios).
 5. En la Dirección de Documentación se crea el Servicio de Adquisiciones y Proyección Exterior, el Servicio de Gestión Documental del Departamento de Archivo, una plaza de Administrador/a en Biblioteca, y el Servicio de Documentación Europea.
- El 10 de mayo de 2022 la Mesa del Senado aprobó el texto refundido de la plantilla orgánica de la Secretaría General del Senado. No se crean, ni se suprimen plazas.
- Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 12 de marzo de 2024 (BOCG 15/03/2024). Esta reforma afectó a la Dirección de Asistencia Técnico-Parlamentaria en la plantilla de dos Departamentos: Modifica el Departamento de Diario de Sesiones, con la creación de una jefatura de Servicio, seis plazas de Redactor/a y la nueva adscripción del puesto de administrador/a, hasta entonces en el Departamento de Gestión de Documentos y Datos Parlamentarios, con las funciones propias de dicho puesto de índole administrativa; esta modificación supuso la creación de un nuevo puesto básico de Documentalista para el Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios, a añadir al ya existente. Asimismo, en la Dirección de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) desaparece la Unidad de Sala de Ordenadores, con la amortización de dos plazas (la jefatura de unidad y una plaza básica de auxiliar de informática), y se crean dos jefaturas de proyecto, una en el Área de Atención Informática y Sistemas Audiovisuales y otra en el Área de Desarrollo.
- Modificación de la plantilla orgánica por la resolución de la Mesa del Senado, de 21 de mayo de 2024 (BOCG 24/05/2024). Esta reforma:
 1. Crea cuatro plazas de promoción (jefatura de Departamento, jefatura de Servicio, Responsable de Área y Administrador/a) en la Asesoría Jurídica.
 2. En la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior se crean tres jefaturas de Servicio, una responsabilidad de Área, cinco plazas de Administrador/a y dos plazas de subencargado.

3. En la Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras se crea una jefatura de Servicio, una plaza de Administrador/a, una plaza de técnico auxiliar y una jefatura adjunta de Unidad.

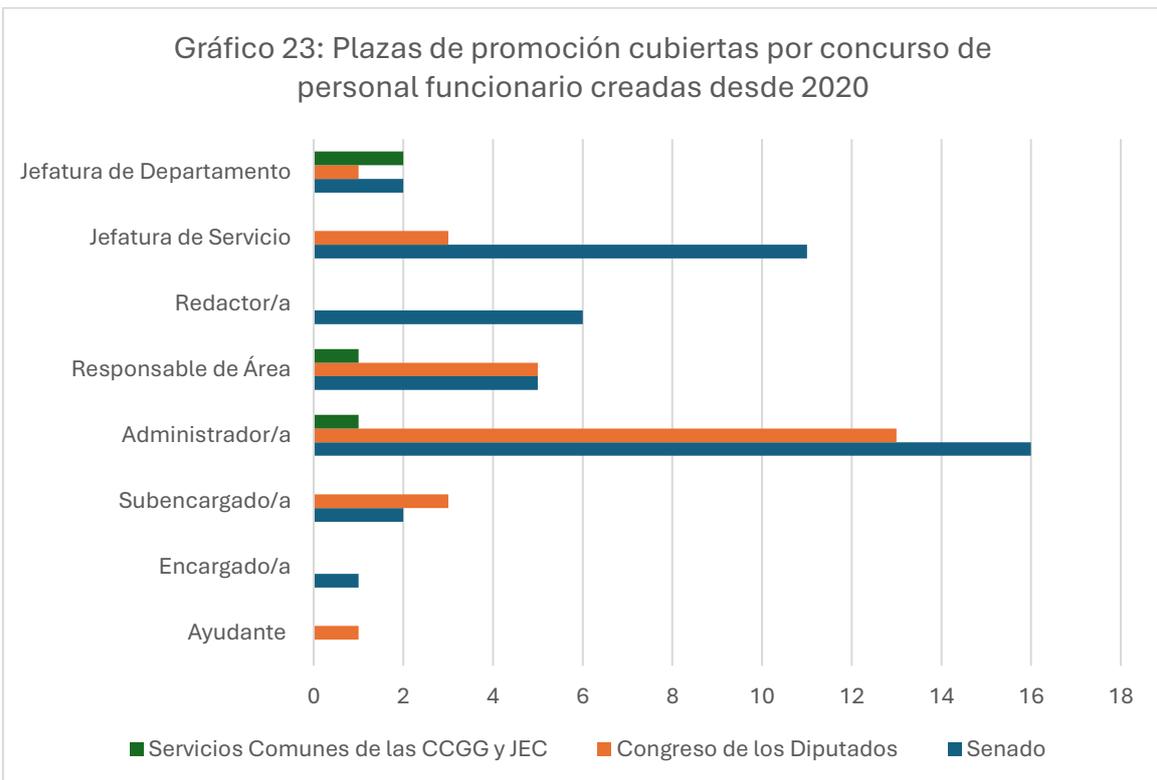
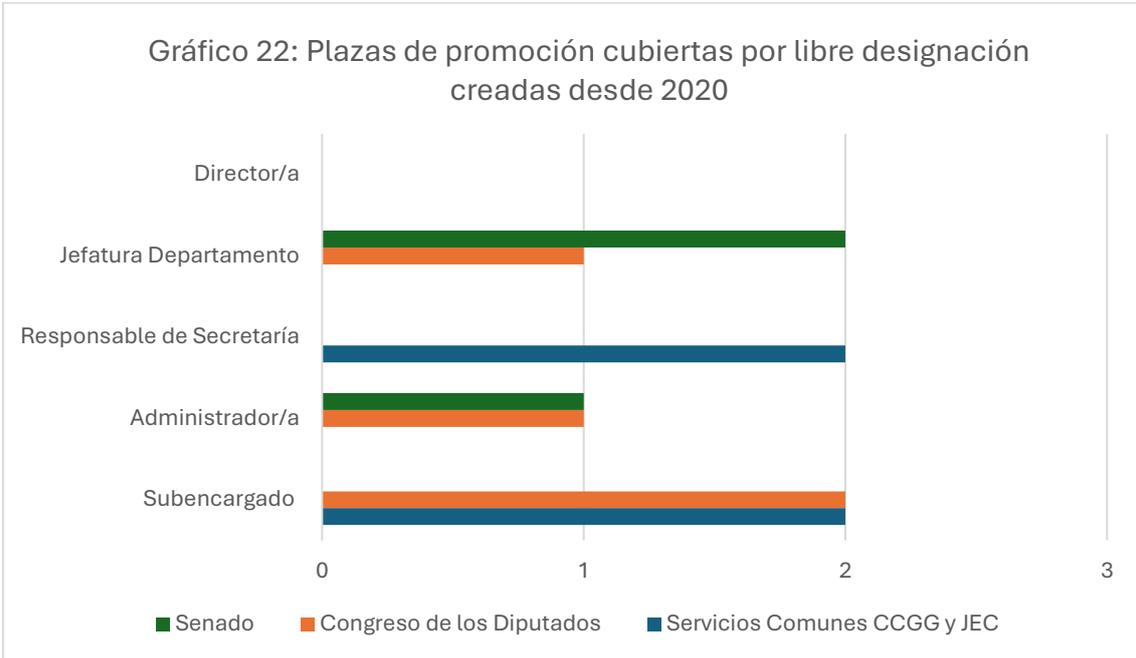


Gráfico 24: Plazas de promoción cubiertas por concurso de personal laboral creadas desde 2020

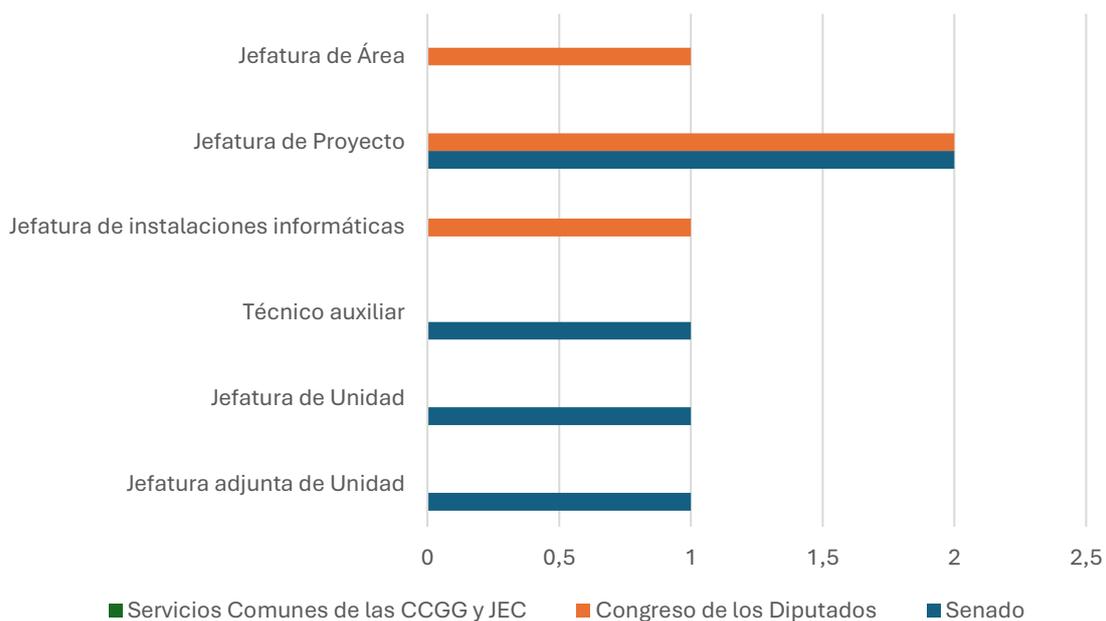
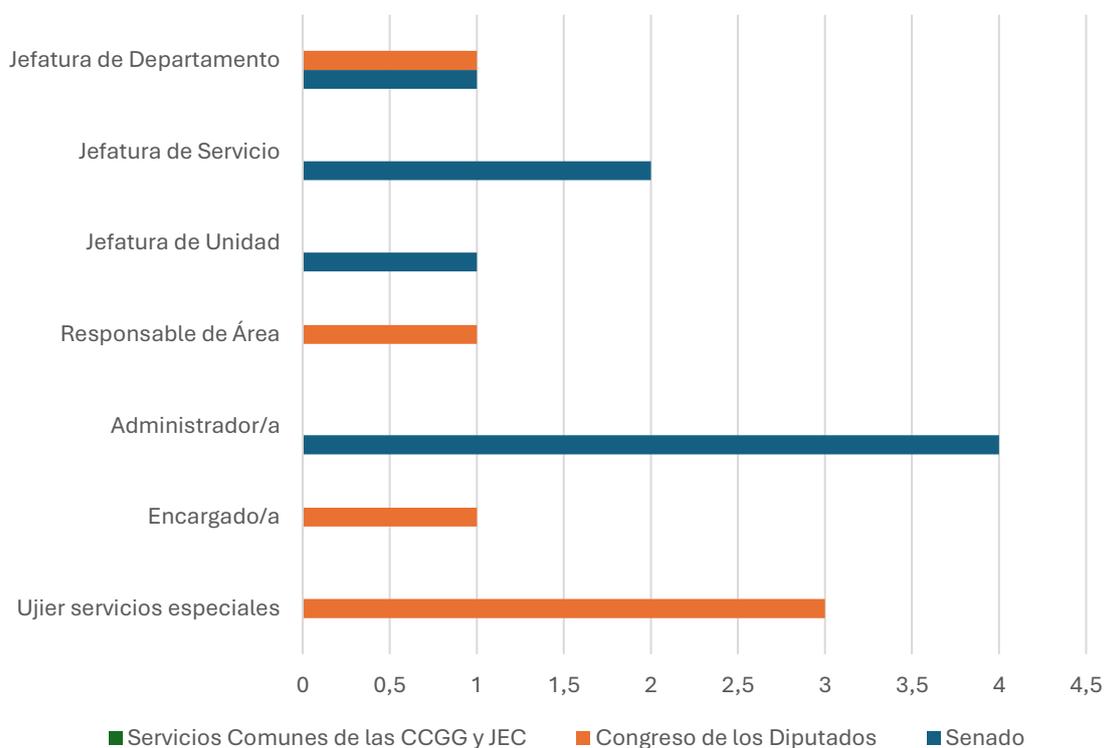


Gráfico 25: Plazas de promoción suprimidas



2. Análisis de la información sobre la adjudicación de las plazas

En los apartados siguientes se facilitan los datos disponibles sobre el número de plazas convocadas y cubiertas desde la aprobación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Se han elaborado partiendo de los datos existentes en los cuatro informes anuales de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, completados, cuando ha sido posible, con la información proporcionada por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de ambas Cámaras.

Respecto de las plazas de libre designación, los indicadores de seguimiento establecidos en el Plan de Igualdad se refieren únicamente al porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación cubiertos a propuesta del Letrado Mayor de las Cortes Generales, del Secretario General del Congreso de los Diputados y de la Letrada Mayor del Senado (indicador 18). No hay ninguna referencia a los puestos de libre designación cuya propuesta se realiza por el Director o Directora del que dependen, por ejemplo, las plazas de responsable de Secretaría de las Direcciones. En favor de ofrecer un panorama completo de las plazas de libre designación cubiertas en el período de vigencia del Plan de Igualdad, se incluyen en el presente informe los siguientes datos:

- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Letrado Mayor de las Cortes Generales, desagregados por sexo, tanto en cifra como en porcentaje.
- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Secretario General del Congreso de los Diputados, desagregados por sexo, tanto en cifra como en porcentaje.
- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde a la Letrada Mayor del Senado, desagregados por sexo, tanto en cifra como en porcentaje.
- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Director o Directora del que dependen, desagregados por sexo, tanto en cifra como en porcentaje, siempre que ha sido posible encontrar el dato. Las bases de datos de personal no permiten extraer la información de las personas que ocupaban las plazas en una fecha dada (ni en el conjunto de la Secretaría General, ni en una categoría concreta, por ejemplo, Secretarías de Dirección). Se han incorporado las cifras y porcentajes de las plazas de Responsable de Secretaría, desagregados por sexo, cuando se dispone de las mismas (en caso contrario, se indica dicha circunstancia en el cuadro correspondiente).
- En los tres apartados anteriores, la información se ha desagregado temporalmente coincidiendo con la aprobación de los informes anuales. Es decir, se reflejan las cifras y porcentajes de los informes, que corresponden con la ocupación de las plazas en abril de cada año (2021, 2022, 2023 y 2024).
- Relación de plazas de libre designación convocadas y cubiertas desde enero de 2020, con indicación de la fecha de la publicación de la resolución por la que se adjudica la plaza, el número de instancias presentadas, desagregado por sexo, y de la adjudicación de la plaza a aspirante varón o mujer. En total, se han resuelto 75 plazas de libre designación durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Plazas de libre designación cubiertas agrupadas por tipo de plaza, desagregadas por sexo, indicando las solicitudes presentadas y la adjudicación.

Respecto de las plazas cubiertas por el sistema de concurso, el Plan de Igualdad establece únicamente un indicador, el 21.1. que establece la obligación de incluir en los informes anuales los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos de promoción. La Comisión de seguimiento manifestó, en su reunión del 22 de noviembre de 2022, celebrada con ocasión de la aprobación del segundo informe anual, la insuficiencia de los datos de este indicador para analizar el hipotético sesgo de género en las resoluciones de los concursos. Siguiendo sus recomendaciones, los siguientes informes anuales

incluyeron, para cada una de las plazas resueltas, los datos sobre el Cuerpo o Grupo Profesional al que se adscriben las plazas y la fecha de resolución del concurso de promoción. En la evaluación final esta información se ha ampliado y sistematizado, con el resultado de ofrecer los siguientes datos:

- Plazas de promoción del personal funcionario de las Cortes Generales, con indicación de las instancias presentadas y la adjudicación, desagregadas por sexo, en perspectiva plurianual, clasificadas por dos criterios: el Cuerpo al que se adscribe la plaza y el complemento de destino de la misma.
- Plazas de promoción del personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado, con indicación de las instancias presentadas y la adjudicación, desagregadas por sexo, en perspectiva plurianual, clasificadas por dos criterios: el Grupo profesional al que se adscribe la plaza y el complemento de destino de la misma.
- En los apartados anteriores, la información se ha desagregado temporalmente por años naturales (2020, 2021, 2022, 2023 y enero-junio 2024). Se ha optado por ese marco plurianual debido a que la información completa no está en los informes anuales y ha sido necesaria su reelaboración.
- Relación de plazas cubiertas por el sistema de concurso convocadas y cubiertas desde enero de 2020, con indicación de la fecha de la publicación de la resolución por la que se adjudica la plaza, el número de instancias presentadas, desagregado por sexo, y de la adjudicación de la plaza a aspirante varón o mujer. En total, se han resuelto 179 plazas por el sistema de concurso durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Entre las recomendaciones realizadas por la Comisión de seguimiento en su reunión del 22 de noviembre de 2022, se incluía la conveniencia de realizar un estudio con perspectiva de género sobre las resoluciones de concursos con complemento de destino en un marco plurianual. Dicho estudio no se ha llevado a cabo en los años de vigencia del Plan. A la vista de los datos disponibles, resulta imposible realizar un análisis con el rigor necesario para llegar a conclusiones que puedan considerarse válidas. Sin embargo, resulta conveniente fijar, de cara al establecimiento de indicadores pertinentes en el II Plan de Igualdad de las Cortes Generales, los requisitos para poder llevar a cabo dicho estudio y cumplir con las recomendaciones de la Comisión:

- Variables homogéneas. Para estudiar el posible sesgo de género en la resolución de los concursos, hay que poner en relación el número de hombres y de mujeres al que se adjudican las plazas con el índice de feminización (número de mujeres dividido entre el número de hombres) del Cuerpo o Grupo profesional al que se adscribe la plaza. Estas variables deben ser homogéneas en términos comparativos, lo que quiere decir que el índice de feminización tiene que calcularse para cada fecha o, al menos, con cada nueva promoción que se incorpore al Cuerpo o Grupo de que se trate. Lo mismo ocurre con el total de efectivos –variable en el eje temporal– y con el total de plazas de promoción vacantes para cada Cuerpo o Grupo. De esta manera, para conocer el promedio de hombres y mujeres que participan en procesos de promoción en cada Cuerpo o Grupo, habrá que relacionarlo con el total de hombres y mujeres que componen el cuerpo en un momento dado y con el total de plazas de promoción vacantes en ese mismo momento.
- Variables cuantitativas. El análisis de las resoluciones de las plazas adjudicadas por el sistema de concurso debe incluir necesariamente los datos de puntuación de las solicitudes relativos a las variables cuantitativas establecidas en el baremo (antigüedad, experiencia, perfeccionamiento y adecuación). Para conocer si existe

una pauta en la resolución de concursos, habrá que clasificar a las personas que participan en cada uno de los concursos en función de los criterios de puntuación, partiendo del criterio más objetivo o neutro y terminando en el que tiene más margen para la discrecionalidad. Así, habrá que organizar las instancias en cada uno de los concursos de forma progresiva: primero, todas las personas con la misma antigüedad o con la mayor antigüedad puntuable; segundo, las personas con igual puntuación por experiencia; tercero, de las personas con la misma puntuación en antigüedad y experiencia, la puntuación por perfeccionamiento. Todas estas puntuaciones deben combinarse y, una vez procesada la información, podremos saber si a iguales puntuaciones de antigüedad, experiencia y perfeccionamiento –o, al menos, los dos primeros apartados que son los que menos varían de un concurso a otro– se encuentra una pauta en la que, sistemáticamente, se otorgue mayor adecuación a hombres o a mujeres.

Conocer el posible sesgo de género en la promoción profesional es un dato fundamental para cualquier Plan de Igualdad y, como tal, aparece incluido entre los contenidos mínimos del diagnóstico de planes de igualdad establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, al igual que la auditoría retributiva. Para realizar el análisis sería imprescindible el impulso de la Secretarías Generales de ambas Cámaras para llevar a cabo un estudio multidisciplinar, con la participación necesaria de las siguientes unidades de las Cámaras:

- Los Departamentos de Gestión de Personal y Gobierno Interior del Congreso y de Selección de Personal y Formación del Senado tendrían que realizar un ingente trabajo de selección de información y de anonimización de los datos de los concursos. En una primera fase, tendrían que proporcionar los datos relativos a las puntuaciones por antigüedad y experiencia de cada una de las personas participantes en cada concurso, desagregados por sexo y de forma anónima.
- Los Departamentos de Archivo de ambas Cámaras tendrían que facilitar los mismos datos respecto a los expedientes enviados para su custodia, cuyo plazo de entrega se corresponde, a grandes rasgos, con el inicio de las legislaturas.
- A partir de esos datos, los Servicios de Igualdad, ayudados por algún tipo de herramienta de análisis de información, podrían hacer un estudio preliminar.
- Si se pretende incluir un análisis cualitativo, con las motivaciones individuales para participar en un concurso debería completarse con encuestas o entrevistas y la tabulación de los datos obtenidos.
- La coordinación de un estudio de esta envergadura supera la capacidad y las funciones de los Servicios de Igualdad, que solo podrían realizarla con el impulso de las Direcciones de Recursos Humanos y de las Secretarías Generales.

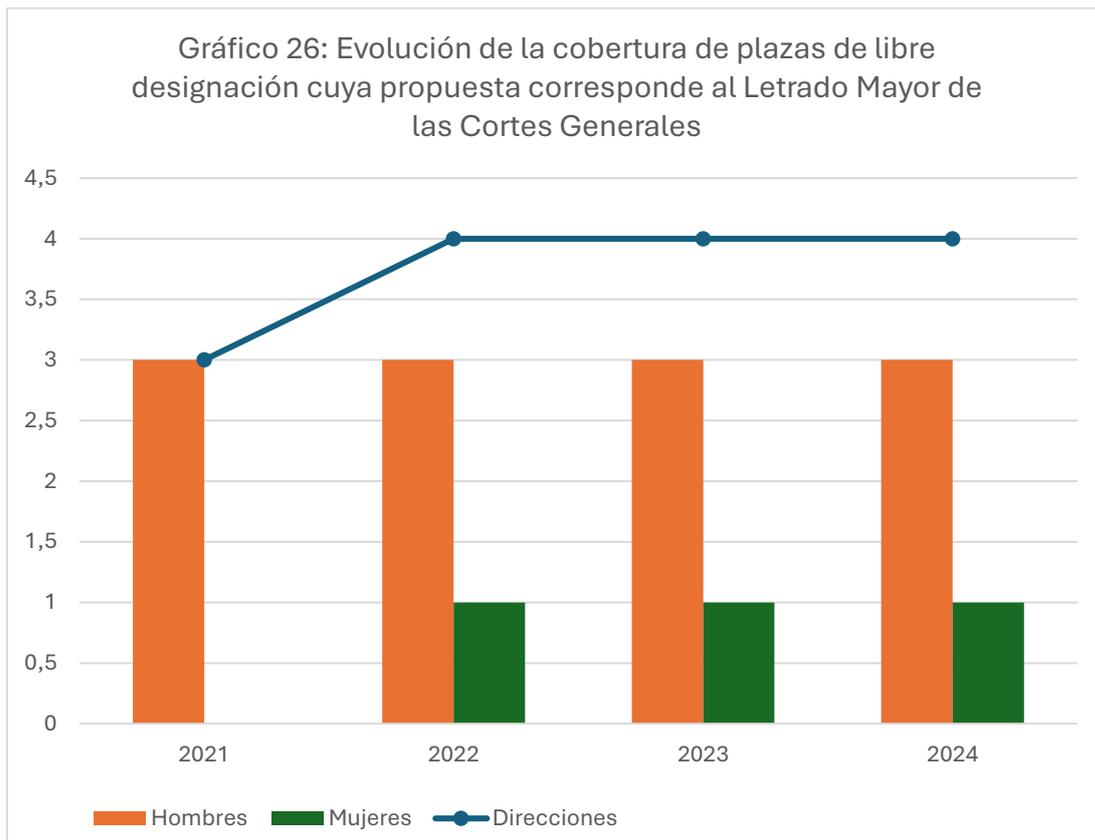
A) Puestos de libre designación

1.- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Letrado Mayor de las Cortes Generales

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
Direcciones (incluye Intervención)	4 ⁽¹⁾	Ocupadas por mujeres	--	1	1	1
		% mujeres	0%	25%	25%	25%
		Ocupadas por hombres	3	3	3	3
		% hombres	100%	75%	75%	75%

Tabla 14: Libre designación a propuesta del Letrado Mayor de las Cortes Generales

(1) El número de plazas aumenta de 3 a 4 a partir de la modificación de la plantilla orgánica de los Servicios Comunes de las Cortes Generales publicada el 28 de diciembre de 2020, por la que se crean las plazas correspondientes a la Oficina de Conflicto de Intereses.



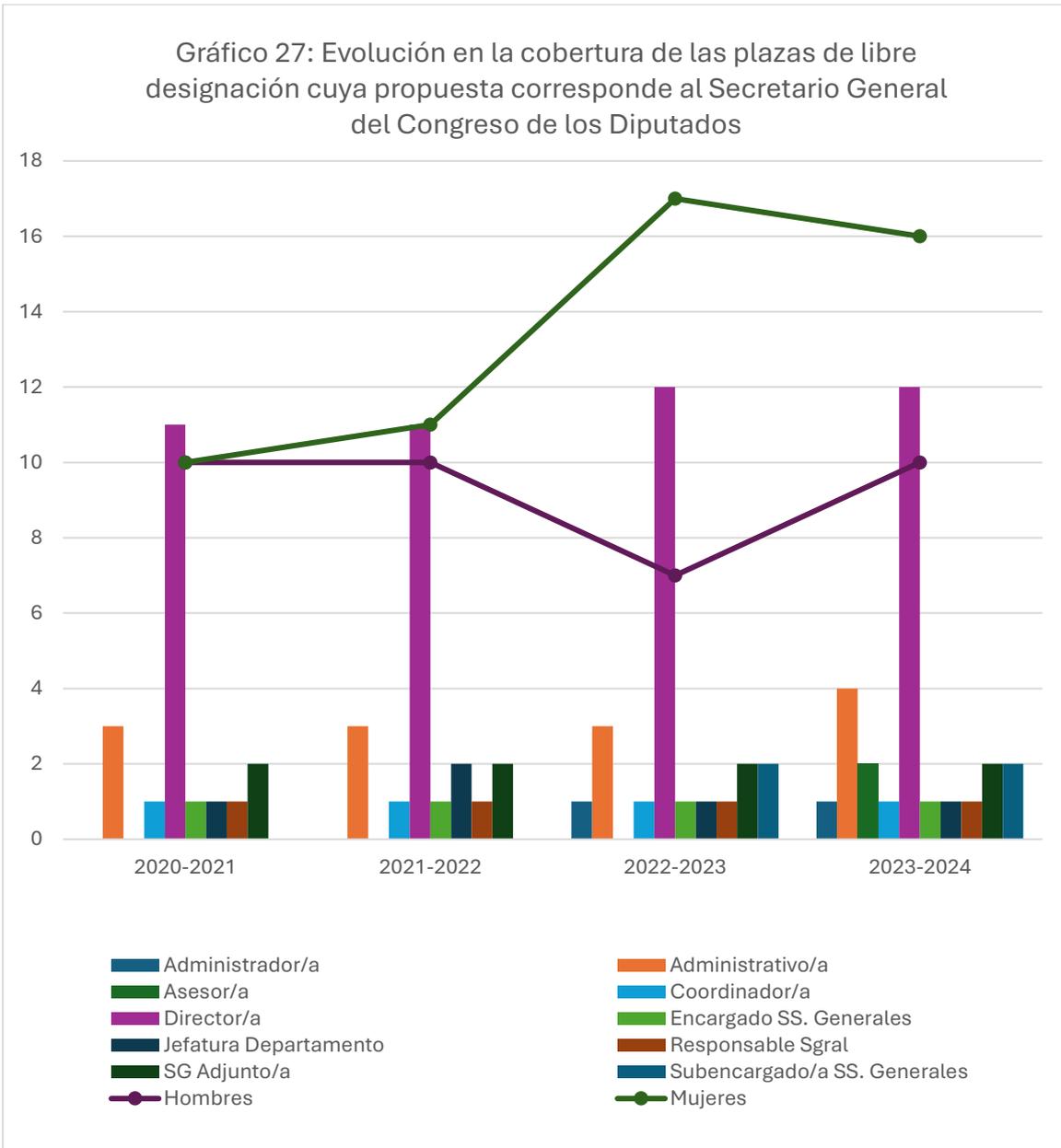
2.- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Secretario General del Congreso de los Diputados

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
Administrador/a Secretaría General	1	Ocupadas por mujeres	--	--	--	--
		% mujeres	0%	0%	0%	0%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	1
		% hombres	100%	100%	100%	100%
Administrativo/a Secretaría General	4 ⁽¹⁾	Ocupadas por mujeres	2	2	3	3
		% mujeres	66%	66%	75%	75%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	1
		% hombres	33%	33%	25%	25%
Asesor/a ⁽²⁾	2	Ocupadas por mujeres	--	--	--	--
		% mujeres	--	--	--	0%
		Ocupadas por hombres	--	--	--	2
		% hombres	--	--	--	100%
Coordinador/a	1	Ocupadas por mujeres	--	--	--	--
		% mujeres	0%	0%	0%	0%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	1
		% hombres	100%	100%	100%	100%
Director/a (incluye Intervención)	12	Ocupadas por mujeres	4	4	9	7
		% mujeres	36,36%	36,36%	75%	58,33%
		Ocupadas por hombres	7	7	3	5

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
		% hombres	63,63%	63,63%	25%	41,67%
Encargado/a de los Servicios Generales de la Secretaría	1	Ocupadas por mujeres	1	1	1	1
		% mujeres	100%	100%	100%	100%
		Ocupadas por hombres	--	--	--	--
		% hombres	0%	0%	0%	0%
Jefatura de Departamento	1 ⁽³⁾	Ocupadas por mujeres	1	2	1	1
		% mujeres	100%	100%	100%	100%
		Ocupadas por hombres	--	--	--	--
		% hombres	0%	0%	0%	0%
Responsable de Secretaría General	1	Ocupadas por mujeres	1	1	1	1
		% mujeres	100%	100%	100%	100%
		Ocupadas por hombres	--	--	--	--
		% hombres	0%	0%	0%	0%
Secretario/a General Adjunto/a	2	Ocupadas por mujeres	1	1	1	2
		% mujeres	50%	50%	50%	100%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	--
		% hombres	50%	50%	50%	0%
Subencargado/a de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia	2	Ocupadas por mujeres	1	1	1	1
		% mujeres	50%	50%	50%	50%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	1

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
		% hombres	50%	50%	50%	50%

Tabla 15: Libre designación a propuesta del Secretario General del Congreso de los Diputados
 (1) En 2021 y 2022 el número de plazas de Administrativo cubiertas por libre designación era de 3.
 (2) Las plazas básicas de Asesor/a cubiertas por el sistema de libre designación estuvieron vacantes hasta 2023.
 (3) En 2021, 2023 y 2024 la única jefatura de Departamento de libre designación cubierta es la de Igualdad, Prevención y Salud Laboral. En 2022 se cubrió la jefatura de Departamento de Protocolo, que posteriormente quedó vacante.



3.- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde a la Letrada Mayor del Senado

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
Secretarías Generales Adjuntas	2	Ocupadas por mujeres	1	1	1	2
		% mujeres	50%	50%	50%	100%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	--
		% hombres	50%	50%	50%	0%
Direcciones	11	Ocupadas por mujeres	6	7	7	5
		% mujeres	54,54%	63,63%	63,63%	45,45%
		Ocupadas por hombres	5	4	4	6
		% hombres	45,45%	36,36%	36,36%	54,54%
Jefaturas de Departamento	3 ⁽¹⁾	Ocupadas por mujeres	1	1	2	2
		% mujeres	50%	50%	66,66%	66,66%
		Ocupadas por hombres	1	1	1	1
		% hombres	50%	50%	33,33%	33,33%
Responsable de Secretaría General	1	Ocupadas por mujeres	1	--	--	--
		% mujeres	100	0%	0%	0%
		Ocupadas por hombres	--	1	1	1
		% hombres	0%	100%	100%	100%
Administrador de Secretaría General ⁽²⁾	1	Ocupadas por mujeres			--	--
		% mujeres			0%	0%
		Ocupadas por hombres			1	1

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
		% hombres			100%	100%
Administrativa de Secretaría General ⁽²⁾	1	Ocupadas por mujeres			1	1
		% mujeres			100%	100%
		Ocupadas por hombres			--	--
		% hombres			0%	0%
Técnica Unidad de coordinación, control y evaluación de proyectos. Gabinete del Secretario General ⁽³⁾	1	Ocupadas por mujeres			1	
		% mujeres			100%	
		Ocupadas por hombres			--	
		% hombres			0%	

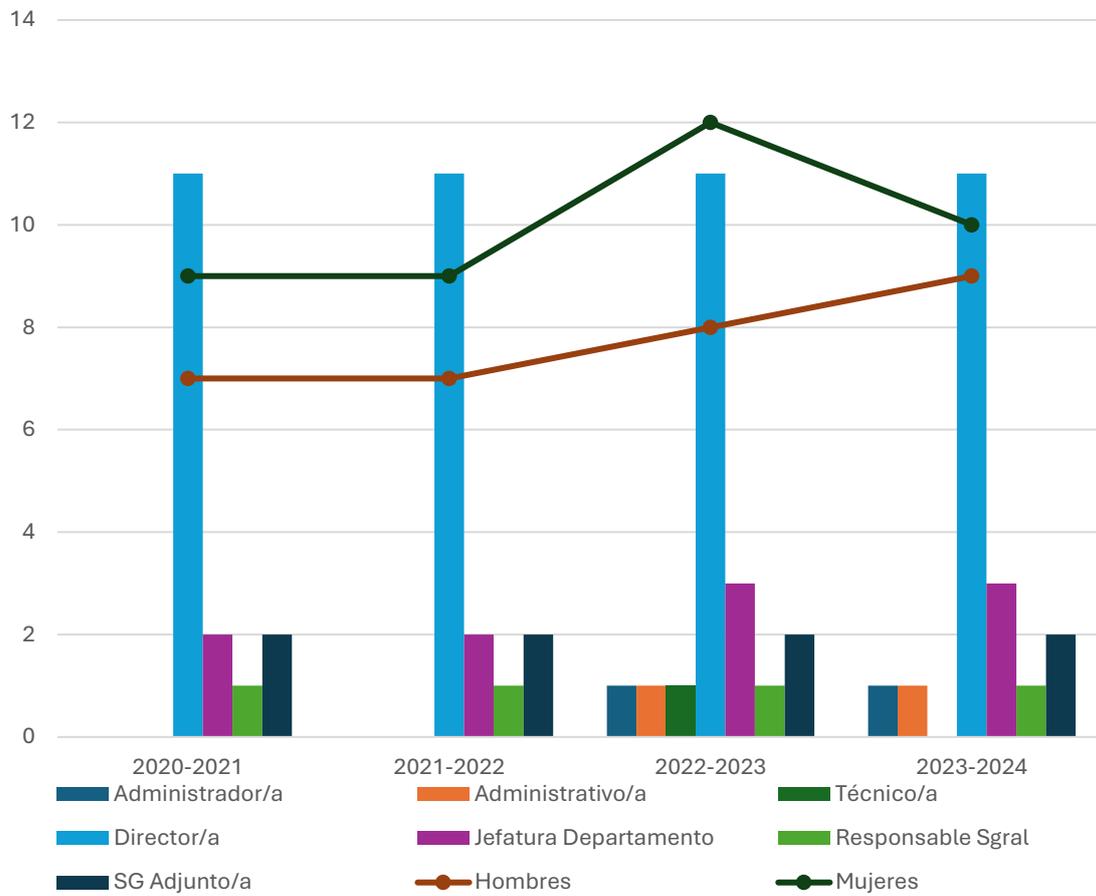
Tabla 16: Libre designación a propuesta de la Letrada Mayor del Senado

(1) En 2021 el número de jefaturas de Departamento cubiertas por el sistema de libre designación era de 2. Desde febrero de 2024, si bien hay 3 plazas de este tipo en las plantillas orgánicas, una de ellas (la que estaba ocupada por un hombre) está vacante.

(2) Las plazas de Administrador/a y de Administrativo/a en Secretaría General, no estuvieron cubiertas hasta 2022.

(3) Vacante desde septiembre de 2023.

Gráfico 28: Evolución en la cobertura de las plazas de libre designación cuya propuesta corresponde a la Letrada Mayor del Senado



4.- Puestos de libre designación cuya propuesta corresponde al Director o Directora del que depende

CATEGORÍA	N.º PLAZAS CUBIERTAS		2021	2022	2023	2024
Responsables de Secretaría de las Direcciones de los Servicios Comunes de las Cortes Generales y la Junta Electoral Central	4	Ocupadas por mujeres	2	SIN DATOS	2	3
		% mujeres	100%		50%	75%
		Ocupadas por hombres	0		2	1
		% hombres	0%		50%	25%
Responsables de Secretaría del Congreso de los Diputados	14	Ocupadas por mujeres	12		12	10
		% mujeres	86%		86%	71,43%
		Ocupadas por hombres	2		2	4
		% hombres	14%		14%	28,57%
Responsables de Secretaría del Senado	12	Ocupadas por mujeres	12	SIN DATOS	SIN DATOS	10
		% mujeres	92%			83,33%
		Ocupadas por hombres	1			2
		% hombres	8%			16,67%
Asesor jurídico parlamentario LD ⁽¹⁾	1	Ocupadas por mujeres			--	--
		% mujeres			0%	0%
		Ocupadas por hombres			1	1
		% hombres			100%	100%

Tabla 17: Libre designación a propuesta del Director o Directora del que depende

(1) De las plazas de asesor/a jurídico/a parlamentario/a se incluye la única plaza de este tipo que se provee por el sistema de libre designación (Dirección de Relaciones Internacionales del Congreso). Las demás plazas de esta categoría son plazas básicas adscritas al Cuerpo de Letrados y cubiertas por el sistema de concurso.

5.- Relación de plazas de libre designación resueltas

En la tabla 18 se incluyen todas las plazas de promoción tanto de personal funcionario como de personal laboral cubiertas por el sistema de libre designación, indicando el número de instancias presentadas por hombres y por mujeres y la cobertura de las mismas. Hay que tener en cuenta, a la hora de analizar la información, que en este tipo de plazas es frecuente que no haya más de una candidatura. Se incluye la fecha de la publicación en el BOCG de la resolución, el tipo de personal (F – funcionario / L – laboral), la Cámara a la que pertenece la plaza (CD – Congreso / S – Senado / SCJEC – Servicios Centrales y Junta Electoral Central). Tanto en esta lista como en la relación de plazas de concurso resueltas, hay que tener en cuenta las sucesivas reformas de las plantillas orgánicas que se han producido, por las que se crean nuevas plazas o, por el contrario, desaparecen otras.

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
05/02/2020	F	CD	Administrador/a Secretaría General	2	--	1	--
27/02/2020	F	CD	Dirección de Comunicación	--	2	--	1
09/10/2020	F	S	Jefatura del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales	--	1	--	1
23/02/2021	F	CD	Jefatura Departamento Igualdad, Prevención y Salud Laboral	--	1	--	1
28/02/2021	F	SCJEC	Dirección Oficina Conflicto de Intereses de las CCGG	1	--	1	--
24/03/2021	F	CD	Administrador/a Secretaría General	2	0	1	--
24/03/2021	F	SCJEC	Responsable de Secretaría Oficina Presupuestaria CCGG	1	2	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
30/03/2021	F	SCJEC	Responsable de Secretaría Oficina Conflicto de Intereses	2	2	1	--
13/04/2021	F	CD	Subencargado/a de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia (Mañana)	2	1	1	--
13/04/2021	F	CD	Subencargado/a de los Servicios Generales de los Ujieres de Presidencia (Tarde)	1	2	--	1
05/05/2021	F	CD	Jefatura Departamento Protocolo	--	1	--	1
02/06/2021	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección Relaciones Internacionales	1	1	1	--
27/09/2021	F	CD	Dirección de Comisiones	--	1	--	1
05/10/2021	F	CD	Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones	1	1	1	--
19/10/2021	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección Estudios	--	2	--	1
22/10/2021	F	S	Dirección de Presupuestos y Contratación	--	1	--	1
22/10/2021	F	S	Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras	1	--	1	--

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
08/11/2021	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Presupuestos y Contratación	--	4	--	1
08/11/2021	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras	--	3	--	1
12/01/2022	F	S	Responsable de Secretaría de Secretaría General	1	2	1	--
08/02/2022	F	S	Administrativo/a en Secretaría General	--	3	--	1
08/02/2022	F	S	Técnico/a Gabinete del Secretario/a General	--	1	--	1
08/02/2022	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Comisiones	1	3	1	--
25/02/2022	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección TIC	--	2	--	1
11/03/2022	F	SCJEC	Dirección de la Oficina de Conflicto de Intereses de las CCGG	1	--	1	--
07/04/2022	F	S	Jefatura Departamento Contenidos, Redes Sociales y Producción Audiovisual	2	1	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
28/09/2022	F	CD	Dirección de Documentación, Biblioteca y Archivo	1	1	--	1
20/09/2022	F	CD	Responsable de Secretaría Asesoría Jurídica	--	4	--	1
30/09/2022	F	S	Administrador/a en Secretaría General	1	2	1	--
14/11/2022	F	CD	Responsable de Secretaría de la Dirección de Asesoría Jurídica	0	4	--	1
23/12/2022	F	SCJEC	Responsable de Secretaría Intervención de CCGG	1	3	--	1
15/11/2023	F	S	Responsable de Secretaría SGA Asuntos Administrativos	1	3	--	1
23/11/2023	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección Técnica de Infraestructuras	1	6	--	1
23/11/2023	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección de Presupuestos y Contratación	1	6	--	1
30/01/2024	F	CD	Dirección de Comisiones	1	--	1	--
02/02/2024	F	S	Secretaria General Adjunta para Asuntos Parlamentarios	1	1	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
02/02/2024	F	S	Secretaría General Adjunta para Asuntos Administrativos	--	1	--	1
05/02/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección de Comisiones	1	3	--	1
07/02/2024	F	CD	Secretaría General Adjunta para Asuntos Parlamentarios	--	1	--	1
07/02/2024	F	CD	Secretaría General Adjunta para Asuntos Administrativos	--	1	--	1
07/02/2024	F	CD	Dirección de Relaciones Institucionales	--	1	--	1
07/02/2024	F	CD	Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones	1	--	1	--
07/02/2024	F	SCJEC	Dirección de la Oficina de Conflicto de Intereses de las CCGG	1	--	1	--
09/02/2024	F	S	Dirección de Asesoría Jurídica	--	1	--	1
09/02/2024	F	S	Dirección de Relaciones Internacionales	--	1	--	1
09/02/2024	F	S	Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior	--	1	--	1

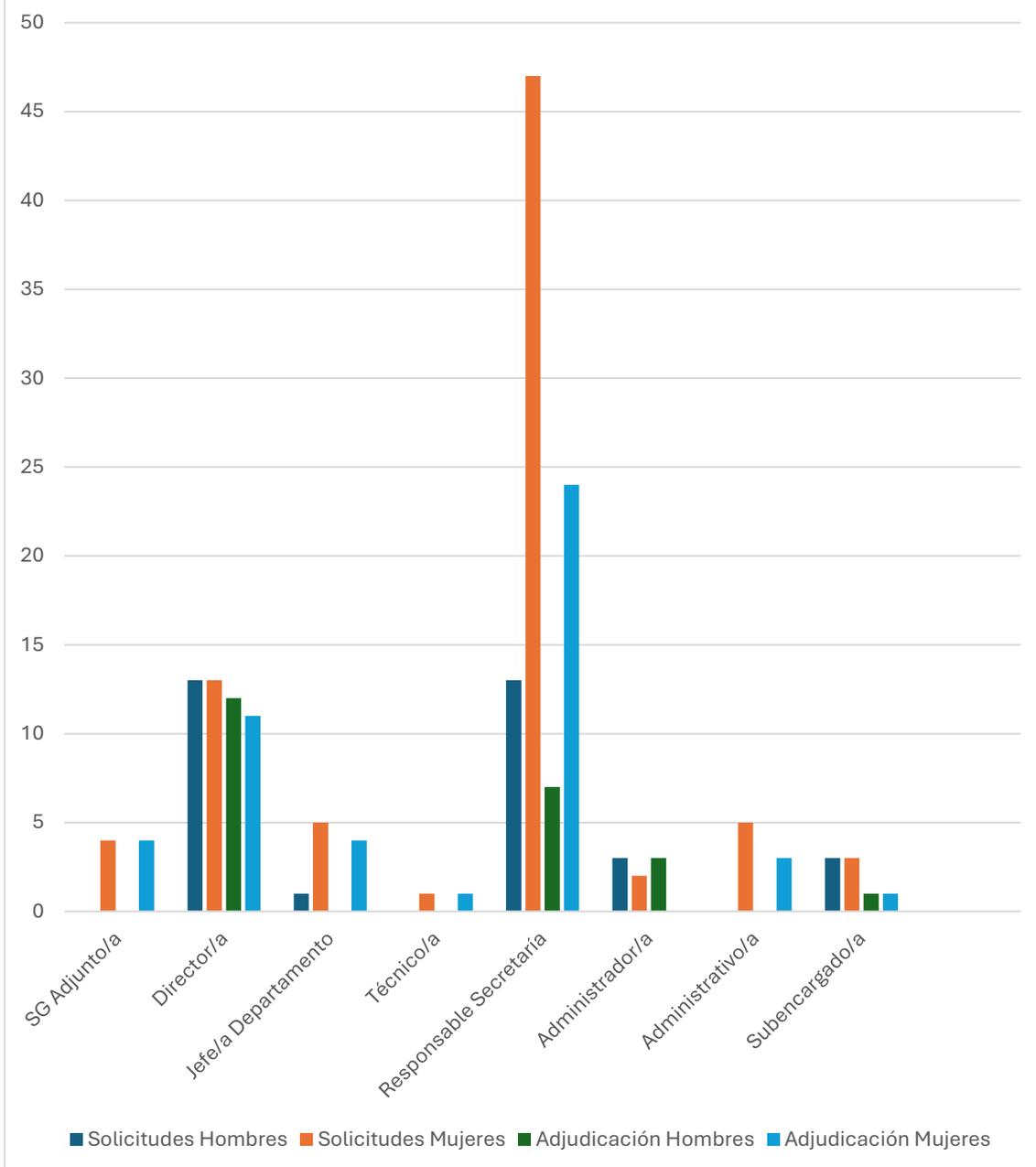
FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
09/02/2024	F	S	Dirección de Presupuestos y Contratación	--	1	--	1
09/02/2024	F	S	Dirección TIC	1	--	1	--
09/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría SGA Asuntos Parlamentarios	--	1	--	1
09/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría SGA Asuntos Administrativos	--	1	--	1
12/02/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones	1	--	1	--
13/02/2024	F	CD	Dirección de Asesoría Jurídica	--	1	--	1
13/02/2024	F	SCJEC	Intervención de Cortes Generales	1	--	1	--
15/02/2024	F	SCJEC	Responsable de Secretaría Oficina de Conflicto de Intereses de las CCGG	--	1	--	1
15/02/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Asesoría Jurídica	--	1	--	1
15/02/2024	F	CD	Administrativo/a SGA Asuntos Parlamentarios Tarde	--	1	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
15/02/2024	F	CD	Responsable de Secretaría SGA Asuntos Administrativos	1	--	1	--
15/02/2024	F	CD	Administrativo/a SGA Asuntos Administrativos	--	1	--	1
16/02/2024	F	S	Dirección Relaciones Institucionales	1	--	1	--
20/02/2024	F	CD	Intervención del Congreso de los Diputados	--	1	--	1
20/02/2024	F	CD	Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior	1	--	1	--
20/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior	--	1	--	1
20/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Presupuestos y Contratación	--	1	--	1
20/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría Dirección TIC	--	1	--	1
22/02/2024	F	CSJEC	Responsable de Secretaría Intervención de CCGG	--	1	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
22/02/2024	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Relaciones Internacionales	--	1	--	1
26/02/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior	--	1	--	1
01/03/2024	F	S	Dirección de Comisiones	1	--	1	--
22/03/2024	F	SCJEC	Responsable de Secretaría de la Secretaría Técnica de la JEC	0	1	--	1
30/05/2024	F	S	Responsable de Secretaría Dirección de Documentación	3	6	1	--
31/05/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Dirección de ATP	0	2	--	1
13/06/2024	F	CD	Responsable de Secretaría Intervención	3	14	--	1
14/06/2024	F	CD	Jefe/a del Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral	1	2	--	1

Tabla 18: Plazas resueltas por el sistema de libre designación

Gráfico 29: Solicitudes y adjudicación de plazas de libre designación por complemento de destino



B) Resolución de concursos de puestos de promoción

En los gráficos y tablas de las páginas siguientes se relacionan los datos sobre la resolución de concursos de puestos de promoción, con información del Cuerpo o Grupo y categoría profesional, desagregados por sexo, en perspectiva plurianual.

1.- Personal funcionario de las Cortes Generales

En la tabla 19 se incluyen todas las plazas de promoción de personal funcionario cubiertas por el sistema de concurso, indicando el número de instancias presentadas por hombres y por mujeres y la cobertura de las mismas. Hay que tener en cuenta, a la hora de analizar la información, que una misma persona puede solicitar participar en el concurso de varias plazas. No se incluyen las resoluciones de concursos de plazas básicas, puesto que la antigüedad es el único mérito que se tiene en cuenta en dichos concursos.

En la tabla 20 se incluyen las plazas cubiertas por el sistema de concurso indicando la categoría del puesto del personal funcionario. Al igual que en la tabla 18, no se incluyen los concursos de plazas básicas. Los puestos con el mismo complemento de destino se agrupan en una categoría.

2.- Personal laboral del Congreso de los Diputados

En la tabla 21 se incluyen todas las plazas cubiertas indicando el número de instancias presentadas por hombres y por mujeres y la cobertura de las mismas. No se incluyen los concursos de plazas básicas.

En la tabla 22 se incluyen las plazas cubiertas por el sistema de concurso indicando la categoría del puesto. No se incluyen los concursos de plazas básicas.

3.- Personal laboral del Senado

En la tabla 23 se incluyen todas las plazas cubiertas indicando el número de instancias presentadas por hombres y por mujeres y la cobertura de las mismas. No se incluyen los concursos de plazas básicas.

En la tabla 24 se incluyen las plazas cubiertas por el sistema de concurso indicando la categoría del puesto. No se incluyen los concursos de plazas básicas.

4.- Listado de plazas convocadas y cubiertas

En la tabla 25 se relacionan todas las plazas convocadas y cubiertas mediante el sistema de concurso en el Congreso de los Diputados y en el Senado en los años de vigencia del Plan de Igualdad, con indicación de la fecha de la publicación en el BOCG de la resolución por la que se adjudica la plaza. En los casos en los que ha sido posible, se ha incorporado la información sobre instancias retiradas o no valoradas.

CUERPO	2020					2021					2022					2023					2024 (ene-jun)				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación	
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
L	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	2	2	--	2	--	3	4	3	2	1	1	--	1	--	1
AB	1	1	5	--	1	3	3	5	1	2	2	1	2	--	2	2	3	4	1	1	4	7	7	1	3
AF	2	--	2	--	2	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
RTE	0	--	--	--	--	6	--	31	--	6	4	--	11	--	4	6	4	23	--	6	1	--	2	--	1
TA	4	10	1 ¹	1	3	4	4	4	3	1	11	20	35	3	8	1	1	1	--	1	0	--	--	--	--
A	4	16	20	1	3	7	9	27	3	4	9	12	36	2	7	42	321	518	12	30	13	84	146 ²	5	8
U	5	17	10	1	4	6	18	9	6	--	5	20	14	2	3	8	46	22	6	2	2	20	7	1	1
TOTAL	16	44	38	3	13	27	35	76	14	13	33	55	98	9	24	62	379	571	21	41	11	68	102	3	8

Tabla 19: Concursos de promoción personal funcionario. Desagregado por Cuerpos

L: Letrados, AB: Archiveros-Bibliotecarios, AF: Asesores Facultativos, RTE: Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas, TA: Técnico-Administrativo, A: Administrativo, U: Ujieres

(1) Solicitudes retiradas: 1 Jefatura del Servicio de Registro de ATP.

(2) Solicitudes retiradas: 1 Administrador/a Área Web, 1 Administrador/a en el Servicio de Ingresos y Catalogación de Biblioteca, 1 Administrador/a Área de Gestión TIC, 2 Administradores/as Área de Suministros, 1 Responsable del Área de Gobierno Interior, 2 Responsables de Área de Sostenibilidad e Infraestructuras, 3 Responsables del Área de Prestaciones a Senadores/as.

COMPLEMENTO DE DESTINO	2020					2021					2022					2023					2024 ene-jun				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación	
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
JEFATURA DPTO.	2	--	2	--	2	5	5	5	3	2	6	11	16	3	4	6	8	8	3	3	1	--	1	--	1
JEFATURA SVICIO.	5	11	9 ³	1	4	3	4	4	2	1	7	12	20	2	5	1	4	4	--	1	5	7	9	1	4
REDACTOR/A ⁽¹⁾	0	--	--	--	--	6	--	31	--	6	4	--	11	--	4	5	--	19	--	5	0	--	--	--	--
RESP. ÁREA	0	--	--	--	--	3	5	10	1	2	2	3	11	1	1	11	80	147	4	7	5	29	60 ³	3	2
ADMIN.	4	16	20	1	3	4	4	17	2	2	7	9	25	1	6	31	241	371	8	23	8	55	86 ³	2	6
ENCARGADO/A	0	--	--	--	--	1	10	1	1	--	1	3	1	1	--	4	19	4	4	--	1	10	3	--	1
SUBENCARGADO/A	1	3	--	1	--	0	--	--	--	--	1	7	4	1	--	1	12	5	--	1	0	--	--	--	--
UJIER SS ESP. Y EQUIVALENTES ⁽²⁾	4	14	10	--	4	5	8	8	5	--	3	10	9	--	3	3	15	13	2	1	1	10	4	1	--

Tabla 20: Concursos de promoción personal funcionario. Desagregado por complemento de destino. (1) Incluye redactor/a de Comisiones (Congreso de los Diputados). (2) Ujier de festivos, ujier de servicio nocturno, garajista (Senado), fotocopador (Congreso). (3) Solicitudes retiradas: 1 Administrador/a Área Web, 1 Administrador/a en el Servicio de Ingresos y Catalogación de Biblioteca, 1 Administrador/a Área de Gestión TIC, 2 Administradores/as Área de Suministros, 1 Responsable del Área de Gobierno Interior, 2 Responsables de Área de Sostenibilidad e Infraestructuras, 3 Responsables del Área de Prestaciones a Senadores/as y 1 Jefatura del Servicio de Registro de ATP

GRUPO	2020					2021					2022					2023					2024 (ene-jun)				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes Adjudicación			
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
An	3	4	--	3	--	3	3	1	3	--	2	3	1	1	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
ATS	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Aux Inf	2	1	1	1	1	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Brig	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Guías	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Md	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Progr	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Tc PRL	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Trad	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
TOTAL	5	5	1	4	1	3	4	1	4	--	2	3	1	1	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--

Tabla 21: Concursos de promoción del personal laboral del Congreso de los Diputados. Desagregado por grupos profesionales

An: Analistas, ATS: ATS/DUE, Aux Inf: Auxiliar de Informática, Brig: Brigada de mantenimiento, Guías, Md: Médicos, Progr: Programadores, TC PRL: Técnicos de prevención, Trad: Traductores Intérpretes.

COMPLEMENTO DE DESTINO	2020					2021					2022					2023					2024 (ene-jun)				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación	
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
Jefatura Área	0	--	--	--	--	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura SPRL	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura proyecto	3	4	--	3	--	2	2	1	2	--	2	3	1	1	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura inst. informáticas	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Supervisor	2	1	1	1	1	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Subencarg.	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
TOTAL	5	5	1	4	1	4	4	1	4	--	2	3	1	1	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--

Tabla 22: Concursos de promoción personal laboral Congreso de los Diputados. Desagregado por complemento de destino

GRUPO	2020					2021					2022					2023					2024 (ene-jun)				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación	
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
M3	3	4	5	1	2	2	2	1	1	1	2	4	--	2	--	7	8	1	6	1	0	--	--	--	--
M2	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	1	1	1	--	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
M1	0	--	--	--	--	1	1	--	1	--	1	1	--	1	--	1	4	--	1	--	0	--	--	--	--
E2	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
E1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
E0	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
TOTAL	3	4	5	1	2	3	3	1	2	1	4	6	1	3	1	8	12	1	7	1	0	--	--	--	--

Tabla 23: Concursos de promoción personal laboral Senado. Desagregado por grupo profesional

COMPLEMENTO DE DESTINO	2020					2021					2022					2023					2024 (ene-jun)				
	PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación		PLAZAS	Solicitudes		Adjudicación	
		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M	H	M		H	M		
Jefatura Área	3	4	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura Proyecto o equivalente	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	1	3	--	1	--	7	8	1	6	1	0	--	--	--	--
Técnico/a experto	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Técnico/a responsable	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	1	1	1	--	1	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura Unidad	0	--	--	--	--	1	1	--	1	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Jefatura adjunta Unidad ⁽¹⁾	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	1	1	--	1	--	1	4	--	1	--	0	--	--	--	--
Encargado/a	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
Subencarg.	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--	0	--	--	--	--
TOTAL	3	4	5	1	2	3	3	1	2	1	4	6	1	3	1	7	12	1	7	1	0	--	--	--	--

Tabla 24: Concursos de promoción personal laboral Senado. Desagregado por complemento de destino

(1) Los puestos de jefe/a de Unidad y jefe/a adjunto/a de unidad incluyen a los Grupos M1 y E2, puesto que el complemento retributivo es de igual cuantía.

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
03/01/2020	F	S	Administrador/a Área de Organización de Actos ⁽¹⁾	1	5	--	1
03/01/2020	F	S	Administrador/a Oficina Presupuestaria	6	5	1	--
03/01/2020	F	S	Administrador/a Tesorería	6	5	--	1
30/01/2020	L	S	Jefatura del Área de Atención a Usuarios y Explotación TIC	--	3	--	1
11/03/2020	L	CD	Jefe de Proyectos de Desarrollo de Sistemas de Información del Centro TIC ⁽²⁾	1	--	1	--
11/03/2020	L	CD	Supervisor del Área de Atención a Usuarios TIC ⁽²⁾	--	1	--	1
11/03/2020	L	CD	Jefe de Proyectos Ofimáticos del Centro TIC ⁽²⁾	1	--	1	--
11/03/2020	L	CD	Supervisor del Área de Explotación y Gestión TIC ⁽²⁾	1	--	1	--
22/10/2020	L	CD	Jefe de Proyectos de Sistemas y Comunicaciones Área de Sistemas del Centro TIC ⁽²⁾	2	--	1	--
30/06/2020	F	SCJEC	Administrador/a Área de Fiscalización, Oficina de Contabilidad CCGG y JEC de la Intervención de CCGG	3	5	--	1
24/09/2020	F	CD	Jefatura del Servicio de Tratamiento Documental del Dpto. de Edición Oficial y Tratamiento de la SGA Asuntos Parlamentarios ⁽²⁾	1	5	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
30/09/2020	F	CD	Jefatura del Servicio de Gestión Administrativa D. Técnica de Infraestructuras e Instalaciones	2	1	--	1
30/09/2020	F	CD	Jefatura del Servicio de Gestión Presupuestaria de las CCGG	3	2	--	1
30/09/2020	F	S	Jefatura del Servicio de Registro ATP ⁽³⁾	2	1	--	1
30/09/2020	F	S	Jefatura del Servicio de Información. Relaciones Institucionales	3	--	1	--
30/09/2020	F	CD	Subencargado de Servicios de Pleno. Unidad de Servicios Generales	3	--	1	--
30/09/2020	F	CD	Ujier de Festivos	1	1	--	1
30/09/2020	F	CD	Ujier de Servicio Nocturno	--	2	--	1
30/09/2020	F	CD	Ujier de servicios especiales. Oficina de Distribución Externa. Dirección Estudios, Análisis y Publicaciones	9	2	--	1
30/09/2020	F	S	Ujier Servicios Especiales ⁽⁴⁾	4	5	-	1
12/11/2020	F	CD	Jefatura Departamento Medios de Comunicación y Producción Audiovisual	--	1	--	1
12/11/2020	F	CD	Jefatura Departamento Contenidos, Información y Medios Sociales	--	1	--	1
03/12/2020	L	S	Jefatura del Área de Sistemas TIC	3	1	1	-

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
03/12/2020	L	S	Jefatura del Área de Desarrollo TIC	1	1	-	1
12/01/2021	F	CD	Jefatura de Servicio Comisiones Legislativas	1	--	1	--
27/01/2021	F	S	Ujier servicio nocturno (2 plazas)	2	6	2	--
04/02/2021	L	S	Jefatura de la Unidad Sala de Ordenadores	1	--	1	--
17/02/2021	F	S	Jefatura del Departamento de Gestión de Personal ⁽⁴⁾	2	1	1	-
17/02/2021	F	S	Jefatura del Departamento. Oficina de Fiscalización y Contabilidad ⁽⁵⁾	2	1	1	-
23/02/2021	F	S	Responsable del Área Tercera de Comisiones	5	9	--	1
09/03/2021	F	S	Administrador/a Gestión Administrativa TIC ⁽⁶⁾	2	2	1	--
24/03/2021	F	CD	Jefatura Departamento Asesoramiento Técnico Dirección TIC	1	--	1	--
25/03/2021	L	CD	Jefatura del Área de Explotación	1	--	1	--
25/03/2021	L	CD	Jefatura de Proyecto del Área de Sistemas	1	--	1	--
25/03/2021	L	CD	Supervisor/a del Área de Atención a Usuarios	1	--	1	--
07/05/2021	F	CD	Ujier servicio nocturno (2 plazas)	3	1	2	--
12/05/2021	F	CD	Redactor/a (2 plazas)	--	10	--	2
12/05/2021	F	CD	Redactor/a de Comisión (4 plazas)	--	6	--	3

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
18/05/2021	F	S	Redactor/a del Diario de Sesiones (2 plazas)	--	15	--	2
01/06/2021	F	S	Jefatura Departamento Selección y Formación	--	1	--	1
04/06/2021	F	CD	Administrador/a Área de Gestión Técnica de las Publicaciones Oficiales	1	4	--	1
04/06/2021	F	CD	Administrador/a Área de Registro de Comisiones	--	3	--	1
04/06/2021	F	CD	Administrador/a Servicio de Igualdad	1	8	--	1
24/06/2021	F	S	Encargado de garaje	3	1	1	--
16/07/2021	L	S	Jefatura del Área de Servicios Comunes e Integración ⁽⁷⁾	1	1	--	1
21/07/2021	L	CD	Jefatura de Proyecto del Área de Desarrollo	1	1	1	--
29/07/2021	L	S	Jefatura del Área de Desarrollo	1	--	1	--
05/10/2021	F	S	Jefatura Departamento Documentación	1	1	--	1
05/10/2021	F	S	Jefatura Servicio Información Bibliográfica	1	2	1	--
05/10/2021	F	S	Jefatura Servicio Documentación Autónoma	2	2	--	1
19/10/2021	F	S	Responsable del Área Cuarta de Comisiones	--	1	--	1
29/10/2021	F	S	Responsable del Área Tercera de Comisiones ⁽⁸⁾	--	--	1	--
15/12/2021	F	CD	Encargado/a – Supervisor/a de Mantenimiento	10	1	1	--

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
25/01/2022	F	S	Responsable del Área de Gobierno Interior. Departamento de Prestaciones a Senadoras y Senadores	2	6	1	--
25/01/2022	F	S	Responsable del Área de Tesorería. Departamento de Gestión Presupuestaria	1	5	--	1
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Área de Fiscalización y Contabilidad ⁽⁹⁾	2	5	--	1
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Servicio de Boletín Oficial de las CCGG ⁽⁹⁾	1	4	--	1
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Área Segunda de Comisiones ⁽⁹⁾	--	5	--	1
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Área de Nóminas	2	3	--	1
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Área de Gestión Administrativa. Dirección TIC	2	2	1	--
25/01/2022	F	S	Administrador/a del Área de Gestión Administrativa. Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras ⁽⁹⁾	1	3	--	1
22/02/2022	L	S	Jefatura adjunta de la Unidad de Audiovisuales	1	--	1	--
22/02/2022	F	CD	Encargado de Edificio	3	1	1	--
17/03/2022	F	CD	Administrador/a Área de Delegaciones Permanentes Asambleas Parlamentarias	1	3	--	1
06/04/2022	L	S	Jefatura del Área Técnica de Infraestructuras	1	--	1	--

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
13/04/2022	F	CD	Redactor/a (4 plazas)	--	11	--	4
21/04/2022	L	S	Técnico/a responsable del Área de Desarrollo	1	1	--	1
04/05/2022	F	S	Jefatura del Departamento de Asistencia Jurídica de la Dirección de Comisiones	1	--	1	--
09/05/2022	F	CD	Ujier de servicio nocturno	1	2	--	1
09/05/2022	L	S	Jefatura de Proyecto del Área de Desarrollo ⁽¹⁰⁾	3	--	1	--
26/05/2022	F	S	Jefatura de Departamento de Asistencia Jurídica de la Dirección de ATP	1	--	1	--
02/06/2022	F	CD	Subencargado/a Comisiones	7	4	1	--
22/06/2022	L	CD	Jefatura de Proyecto Área de Desarrollo TIC	2	--	--	1
22/06/2022	L	CD	Jefatura de Proyecto Área de Sistemas TIC	1	1	1	--
07/07/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Ingresos y Catalogación. Biblioteca	1	1	--	1
14/07/2022	F	CD	Jefatura del Departamento de Registro. Asistencia Técnico-Parlamentaria	1	3	--	1
14/07/2022	F	CD	Jefatura del Departamento de Publicaciones	3	3	--	1
14/07/2022	F	S	Jefatura del Departamento de Prestaciones a Senadoras y Senadores	1	3	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
14/07/2022	F	S	Jefatura del Departamento de Patrimonio Artístico, Mobiliario y Suministros	3	5	--	1
14/07/2022	F	CD	Jefatura del Servicio de Tratamiento Administrativo. Dirección de Asesoría Jurídica	2	3	--	1
14/07/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Boletín Oficial de las Cortes Generales	2	3	--	1
14/07/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	2	3	1	--
14/07/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Gestión Contractual	2	3	--	1
14/07/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Gestión Administrativa. Dirección TIC	2	2	1	--
14/07/2022	F	CD	Jefatura del Servicio de Tratamiento de la Información. Biblioteca	--	1	--	1
21/07/2022	F	S	Garajista	3	1	--	1
23/09/2022	F	S	Jefatura del Departamento de Selección del Personal y Formación	1	2	1	--
23/09/2022	F	S	Jefatura del Servicio de Gestión Parlamentaria. Registro	1	5	--	1
29/09/2022	F	S	Ujier Servicios Especiales Departamento de Biblioteca	6	6	--	1
02/02/2023	F	CD	Jefatura de Departamento – Departamento de Biblioteca	1	2	1	0

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
06/03/2023	F	S	Encargado/a de la Unidad de Patrimonio Histórico-Artístico del Área de Suministros del Departamento de Patrimonio Artístico, Mobiliario y Suministros	4	--	1	--
22/03/2023	F	CD	Redactor/a de Comisión - Servicio de Redacción del Diario de Sesiones (4 plazas)	0	8	0	4
23/03/2023	F	CD	Fotocopiador/a - Unidad de Fotocopias	2	10	1	0
23/03/2023	F	S	Encargado/a de Asistencia a Presidencia y Secretaría General	9	3	1	--
23/03/2023	F	S	Subencargado/a de Edificio	12	5	--	1
23/03/2023	F	S	Ujier Servicio Nocturno	7	--	1	--
23/03/2023	F	S	Ayudante de la Unidad de Almacén	6	3	--	1
24/03/2023	F	CD	Jefatura de Departamento - Departamento de Archivo	2	2	0	1
13/04/2023	F	S	Redactor/a del Departamento de Diario de Sesiones	--	11	--	1
18/04/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Sistemas	2	--	2	--
18/04/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Desarrollo	1	--	1	--
18/05/2023	F	CD	Jefatura de Departamento de Asesoría Jurídica	1	0	1	0
18/05/2023	F	CD	Jefatura de Departamento de Asistencia Jurídica a la Mesa	1	0	1	0

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
08/06/2023	F	S	Encargado/a de la Unidad de Suministros del Departamento de Patrimonio Artístico, Mobiliario y Suministros	2	--	1	--
08/06/2023	L	S	Jefatura Adjunta Unidad de Electricidad	4	--	1	--
05/10/2023	F	CD	Jefatura de Servicio - Servicio de Redacción del Diario de Sesiones	4	4	0	1
05/10/2023	F	CD	Jefatura de Departamento - Departamento de Asuntos Europeos	2	3	0	1
05/10/2023	F	CD	Jefatura de Departamento - Departamento de Comisiones Legislativas	1	1	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Gobierno Interior	14	21	1	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Registro ATP (2 plazas)	11	14	0	2
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Servicio de Tratamiento Administrativo de la Base de Datos ATP	8	13	1	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Organización de Actos	5	5	0	1
15/11/2023	F	CD	Responsable de Área - Área de Visitas Parlamentarias	5	6	0	1
15/11/2023	F	CD	Responsable de Área - Área de Recursos y Gestión Protocolo	11	19	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Unidad de Producción Audiovisual	8	8	0	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
15/11/2023	F	CD	Responsable del Área Fiscalización. Intervención	6	11	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Delegaciones Oficiales	4	6	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Viajes de Comisión ⁽¹¹⁾	3	5	0	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Servicio de Infografía	13	18	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Servicio de Atención a Usuarios en Sala y en Línea Biblioteca	18	25	1	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Departamento de Archivo	13	22	1	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Servicio de Proyección Exterior Archivo	16	24	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Recursos Humanos	12	15	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Gobierno Interior	12	17	0	1
15/11/2023	F	CD	Responsable de Área - Servicio de Patrimonio Histórico-Artístico	16	24	1	0
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Servicio de Suministros	9	13	0	1
15/11/2023	F	CD	Responsable de Área - Área de Sostenibilidad Medioambiental	10	15	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Sostenibilidad Medioambiental	5	7	0	1
15/11/2023	F	CD	Responsable de Área - Departamento de Gestión TIC	18	28	1	0

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Quinta Área de Comisiones	9	10	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Sexta Área de Comisiones	9	10	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Área de Tratamiento Administrativo de Bases de Datos Comisiones	11	14	0	1
15/11/2023	F	CD	Administrador/a - Secretaría RRHH	3	4	0	1
15/11/2023	F	S	Responsable del Área de Organización de Actos del Departamento de Protocolo ⁽¹²⁾	--	5*	--	1
15/11/2023	F	S	Responsable del Área de Visitas del Departamento de Protocolo ⁽¹²⁾	--	5	--	1
15/11/2023	F	S	Responsable de Área del Servicio Web del Departamento de Información	4	6	1	--
15/11/2023	F	S	Responsable del Área de Pleno y Junta de Portavoces del Departamento de Registro y Gestión Parlamentaria	4	4	1	--
15/11/2023	F	S	Responsable del Área de Selección de Personal y Formación del Departamento de Selección de Personal y Formación	6	19	--	1
15/11/2023	F	S	Responsable del Área de Suministros del Departamento de Patrimonio Artístico, Mobiliario y Suministros	4	10	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a en el Área de Fiscalización y	8	12	1	--

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
			Contabilidad de la Oficina de Fiscalización y Contabilidad				
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Área de Visitas del Departamento de Protocolo	1	5	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Área de Información del Departamento de Información	2	10	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Área de Pleno y Junta de Portavoces del Departamento de Registro y Gestión Parlamentaria	2	4	1	--
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Área Cuarta de Comisiones del Departamento de Asistencia Administrativa	4	10	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Servicio de Adquisiciones y Proyección Exterior de la Dirección de Documentación	6	15	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Servicio de Publicaciones Periódicas, Hemeroteca e Información Bibliográfica del Departamento de Biblioteca	7	11	1	--
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Servicio de Documentación Estatal e Internacional del Departamento de Documentación	7	14	1	--
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Servicio de Documentación Europea	9	15	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
			del Departamento de Documentación				
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Área de Delegaciones Oficiales del Departamento de Asuntos Internacionales	1	4	--	1
15/11/2023	F	S	Administrador/a del Servicio de Igualdad del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales	7	15	--	1
23/11/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Desarrollo ⁽¹⁰⁾	1	--	1	--
23/11/2023	F	S	Subencargado/a de Accesos en la Unidad de Servicios Generales del Departamento de Gestión de Personal	4	1	1	--
15/12/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Sistemas	1	--	1	--
15/12/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Servicios Comunes	2	1	--	1
15/12/2023	L	S	Jefe/a de Proyecto Área de Atención Informática	1	--	1	--
21/02/2024	F	CD	Jefatura del Servicio de Documentación Española y Unión Europea	2	2	--	1
21/02/2024	F	CD	Jefatura del Servicio de Atención a Usuarios en Sala y en Línea del Departamento de Biblioteca	3	2	1	--
21/02/2024	F	CD	Jefatura del Servicio de Ingreso y Tratamiento de Fondos del Departamento de Archivo	2	2	--	1
21/02/2024	F	S	Jefatura del Servicio de Gestión Documental del	--	1	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
			Departamento de Archivo y Gestión Documental ⁽¹³⁾				
25/03/2024	F	S	Jefatura del Servicio Redacción del Diario de Sesiones	--	2	--	1
16/04/2024	F	SCJEC	Jefatura de Departamento de Asesoramiento Jurídico – Electoral de la JEC	--	1	--	1
27/05/2024	F	CD	Encargado de edificio	10	3	--	1
27/05/2024	F	S	Ujier servicios especiales Distribución de Publicaciones	10	4	1	--
27/05/2024	F	CD	Administrador/a Área de Viajes de Comisión	2	4	--	1
27/05/2024	F	CD	Responsable de Área Coordinación Administrativa Dirección de Comunicación	5	10	1	--
27/05/2024	F	CD	Responsable de Área de Pleno y Junta de Portavoces	3	9	--	1
27/05/2024	F	CD	Administrador/a Área de Pleno y Junta de Portavoces	2	4	1	--
27/05/2024	F	CD	Administrador/a Servicio de Ingreso y Tratamiento de Fondos del Archivo	7	12	1	--
27/05/2024	F	S	Administrador/a Área de Fiscalización y Contabilidad	7	13	--	1
27/05/2024	F	S	Administrador/a Área Web ¹⁴	9	12	--	1
27/05/2024	F	S	Administrador/a Servicio de ingresos y Catalogación. Biblioteca ¹⁴	10	12	--	1

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN	TIPO DE PERSONAL	CÁMARA	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	SOLICITUDES PRESENTADAS		ADJUDICACIÓN	
				H	M	H	M
27/05/2024	F	S	Responsable del Área de Prestaciones a Senadores y Senadoras ¹⁴	6	14	1	--
27/05/2024	F	S	Responsable del Área de Gobierno Interior ¹⁴	6	15	--	1
27/05/2024	F	S	Administrador/a Área de Suministros ¹⁴	11	15	--	1
27/05/2024	F	S	Responsable de Área Sostenibilidad e Infraestructuras ¹⁴	9	12	1	--
27/05/2024	F	S	Administrador/a Área de Gestión TIC ¹⁴	7	14	--	1

Tabla 25: Plazas adjudicadas por concurso

(1) El único aspirante varón no se presentó a la prueba de idiomas, requisito indispensable para ser valorado. Una de las mujeres aspirantes desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa.

(2) Desde el 30 de noviembre de 2020 el Centro TIC pasa a llamarse Dirección TIC, el Área de Explotación y Gestión se convierte en el Departamento de Gestión y el Área de Explotación, y el Departamento de Edición Oficial y Tratamiento, dentro de la SGA de Asuntos Parlamentarios pasa a ser el Departamento de Publicaciones Oficiales (la Jefatura de Servicio se renombra como Jefatura de Servicio de Análisis Documental).

(3) Uno de los aspirantes varones desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa por haber ganado otro concurso el año anterior.

(4) Uno de los aspirantes varones y la única aspirante mujer desisten de su derecho de participación entregando renuncia expresa.

(5) Uno de los aspirantes varones desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa.

(6) En ejecución de la STS 400/2020.

(7) El único aspirante varón desiste de su derecho de participación entregando renuncia expresa.

(8) En ejecución de la STS 764/2020.

(9) En estas 4 plazas, dos aspirantes mujeres renunciaron a participar. Una de ellas presentó renuncia a los cuatro procesos y otra a dos.

(10) Convocatoria de la plaza publicada el 29/10/2021 y adjudicación publicada el 09/05/2022. Nueva adjudicación, publicada el 23/11/2023, en ejecución de la STS 4221/2023

(11) Plaza declarada desierta (resolución publicada el 15/11/2023).

(12) En estas plazas de Responsable de Área se presentaron 5 solicitudes pero solo se valoró a 4 aspirantes porque una aspirante mujer no había acreditado el «requisito específico de conocimientos de protocolo establecido en la plantilla orgánica para este puesto»

(13) En la misma se resolvió la plaza de Jefe/a del Servicio de Adquisiciones de la Dirección de Documentación del Senado, que quedó desierta.

(14) Instancias retiradas: 1 Administrador/a Área Web, 1 Administrador/a Servicio de Ingresos y Catalogación, 3 Responsable Área Prestaciones a Senadores/as, 1 Responsable Área Gobierno Interior, 2 Administrador/a Área de Suministros, 2 Responsable Área Sostenibilidad e Infraestructuras, 1 Administrador/a Gestión TIC.

3.- Evolución en el acceso al empleo público

En los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales se han celebrado oposiciones para el ingreso en todos los Cuerpos de Funcionarios de las Cortes y procesos selectivos para la mayor parte de los Grupos Profesionales de personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado.

De acuerdo con lo establecido en el Eje 2 del Plan de Igualdad se han establecido medidas de incorporación del principio de igualdad a los procesos selectivos, si bien, alguna de estas medidas ya existía con anterioridad (por ejemplo, la previsión de composición paritaria de los Tribunales y Comisiones de Selección). Los datos relativos a la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos se incluyen en el Informe final elaborado por los órganos de selección desde 2021 y están publicados en el apartado correspondiente de las páginas web de ambas Cámaras.

En las tablas y gráficos de las páginas siguientes se presenta la evolución en la distribución de personas admitidas y aprobadas en las convocatorias para el acceso de los Cuerpos de Funcionarios de las Cortes Generales y los Grupos Profesionales de personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado, así como de la composición de los órganos de selección y la inclusión de materias de igualdad y violencia de género en los temarios de las convocatorias de oposiciones y procesos de selección.

A) Información numérica y porcentual de las personas que participan en las oposiciones y procesos selectivos

1.- Oposiciones para el ingreso en los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales

Se han celebrado convocatorias de oposiciones a todos los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, con la siguiente periodicidad:

- Letrados: se han celebrado 2 oposiciones convocadas, respectivamente, en 2020 y en 2022, con un total de 8 plazas convocadas y 5 plazas cubiertas.
- Archiveros-Bibliotecarios: 2 oposiciones celebradas, si bien la primera convocatoria es anterior a la aprobación del Plan de Igualdad (2019 y 2022). En total, se han convocado 12 plazas, de las cuales se han cubierto 4.
- Asesores facultativos:
 - o Especialidad en Medios de Comunicación Social: 2 oposiciones celebradas, si bien la primera convocatoria es anterior a la aprobación del Plan de Igualdad (2019 y 2022). En total, se han convocado 5 plazas y se han cubierto todas.
 - o Especialidad en Economía: una oposición celebrada, con 3 plazas convocadas y cubiertas.
 - o Especialidad en Informática: se han convocado 3 plazas en una oposición, las cuales quedaron desiertas.
 - o Especialidad en Ingeniería: no se ha celebrado ninguna oposición.
- Técnico-Administrativo: se han celebrado 2 oposiciones de promoción interna (convocatorias de 2020 y 2022), con un total de 8 plazas convocadas y 2 plazas cubiertas. Asimismo, se han convocado 20 plazas en dos oposiciones (convocatorias de 2022 y 2022). En la primera de ellas se cubrieron 10 plazas. La segunda convocatoria se encuentra en proceso.

- Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas: se han celebrado 2 oposiciones, si bien la primera convocatoria es anterior a la aprobación del Plan de Igualdad (2019 y 2022), en las que se han convocado 22 plazas y se han cubierto 20.
- Administrativo: Se ha celebrado una oposición, convocada en 2020, en la que convocaron y cubrieron 50 plazas. Actualmente está en curso una nueva convocatoria de 60 plazas.
- Ujieres: Se ha celebrado una oposición, convocada en 2022, en la que se convocaron y cubrieron 45 plazas.

En lo que se refiere a las personas admitidas, se observa un mayor porcentaje de mujeres que participan en las oposiciones en todos los Cuerpos, excepto el Cuerpo Técnico-Administrativo. La distribución porcentual mujeres-hombres es equilibrada en cuanto a sexo en la mayoría de las convocatorias. Así, encontramos una distribución de 50%-50% en la oposición al Cuerpo de Letrados de 2020 y cercana al 60%-40% en las dos convocatorias para el Cuerpo Técnico-Administrativo (60%-40% en 2020 y 58%-42% en 2022) y la convocatoria de 2022 mediante promoción interna (60%-40%), las dos convocatorias al Cuerpo de Archiveros-Bibliotecarios (62%-38% en 2022 y 56%-44% en 2024), la convocatoria de 2022 para el Cuerpo de Asesores Facultativos (47%-53%), y la oposición para el Cuerpo de Ujieres de 2022 (53%-47%). Las convocatorias que presentan cierto desequilibrio en cuanto a la participación de mujeres y hombres reflejan, en todos los casos, una feminización del colectivo de personas participantes, con unas cifras cercanas al 70%-30% favorable a las mujeres en todos los casos: Letrados de 2022 (65%-35%), Archiveros-Bibliotecarios de 2020 (70%-30%), Asesores Facultativos de 2020 (71%-29%), y las dos convocatorias para el Cuerpo Administrativo (70%-30% y 68%-32%). En algunos casos, la feminización de las instancias presentadas es más acusada, con una distribución porcentual superior al 70%-30% favorable a las mujeres: convocatorias para el Cuerpo de Redactores Taquígrafos y Estenotipistas (en torno al 77%-23%, en ambas) y convocatoria de 2020 para el Cuerpo Técnico-Administrativo mediante promoción interna (75%-25%).

En cuanto a las personas aprobadas, en la mayoría de las oposiciones se observa un equilibrio en la distribución porcentual mujeres-hombres desagregada por sexo, exista o no un equilibrio previo en la distribución de personas admitidas. Así, encontramos una distribución cercana o igual al equilibrio perfecto (entre 50%-50% y 60%-40%) en cuatro convocatorias: Letrados y Técnico-Administrativo (libre) de 2020, y Archiveros-Bibliotecarios y Ujieres de 2022. También pueden incluirse en este grupo las convocatorias de Asesores Facultativos de 2020 y Letrados de 2022 en las que, por el número de plazas convocadas (tres, en ambos casos) el equilibrio puede considerarse perfecto (66%-33% y 33%-66%, respectivamente). En cuatro convocatorias el desequilibrio a favor de las mujeres en las instancias presentadas se mantiene en las personas aprobadas en un porcentaje similar: Taquígrafos Redactores y Estenotipistas de 2019 y de 2022, Técnico-Administrativo (promoción interna) de 2020 (aunque, en este caso, únicamente aprobó una persona) y Cuerpo Administrativo de 2020. Por último, en tres convocatorias se invierte la proporción entre instancias admitidas y personas aprobadas, y se pasa de un cierto desequilibrio a favor de las mujeres a otro desequilibrio a favor de los hombres: Archiveros-Bibliotecarios de 2019, Asesores Facultativos de 2022 y Técnico-Administrativo (promoción interna) de 2022.

En las siguientes tablas y gráficos se relacionan todas las oposiciones celebradas durante los años de vigencia del Plan de Igualdad, con indicación de las personas admitidas y aprobadas en cada proceso, desagregadas por sexo, así como la comparación, tanto en cifras como en porcentaje.

CONVOCATORIA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS		Instancias admitidas	Personas aprobadas
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas 25/02/2019	12	Mujeres	68 (77,27%)	10 (83,33%)
		Hombres	20 (22,73%)	2 (16,67%)
Archiveros-Bibliotecarios 10/04/2019 ⁽¹⁾	6	Mujeres	55 (70,51%)	0 (0%)
		Hombres	23 (29,49%)	2 (100%)
Asesores facultativos (Medios de Comunicación Social) 10/04/2019 ⁽¹⁾	3	Mujeres	102 (71,83%)	2 (66,66%)
		Hombres	40 (28,17%)	1 (33,33%)
Letrados 16/10/2020	5	Mujeres	11 (50%)	1 (50%)
		Hombres	11 (50%)	1 (50%)
Técnico-Administrativo (libre) 16/10/2020	11	Mujeres	181 (39,96%)	5 (50%)
		Hombres	272 (60,04%)	5 (50%)
Técnico-Administrativo (promoción interna) 16/10/2020	5	Mujeres	21 (75%)	1 (100%)
		Hombres	7 (25%)	0
Administrativo 16/10/2020	50	Mujeres	1271 (70,38%)	34 (68%)
		Hombres	535 (29,62%)	16 (32%)
Archiveros-Bibliotecarios. 09/03/2022	6	Mujeres	38 (62,30%)	1 (50%)
		Hombres	23 (37,70%)	1 (50%)
Asesores Facultativos (Economía, Informática, Medios de Comunicación) 09/03/2022	6	Mujeres	34 (47,22%)	1 (20%)
		Hombres	38 (52,78%)	4 (80%)
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas 09/03/2022	10	Mujeres	102 (77,86%)	5 (62,5%)
		Hombres	29 (22,14%)	3 (37,5%)
Ujieres 24/11/2022	45	Mujeres	1649 (53,54%)	18 (40%)

CONVOCATORIA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS		Instancias admitidas	Personas aprobadas
		Hombres	1431 (46,46%)	27 (60%)
Letrados 30/12/2022	3	Mujeres	13 (65%)	2 (66,67%)
		Hombres	7 (35%)	1 (33,33%)
Técnico-Administrativo (promoción interna) 30/12/2022	3	Mujeres	14 (60,87 %)	0 (0%)
		Hombres	9 (39,13 %)	1 (100%)
Técnico-Administrativo (libre) 30/12/2022 ⁽²⁾	9	Mujeres	111 (58,42%)	
		Hombres	79 (41,48%)	
Administrativo 30/12/2023 ⁽³⁾	60	Mujeres	778 (68,31%)	
		Hombres	361 (31,69%)	
Archiveros-Bibliotecarios 14/05/2024 ⁽⁴⁾	8	Mujeres	47 (55,95%)	
		Hombres	37 (44,05%)	

Tabla 26: Oposiciones de personal funcionario. Personas admitidas y aprobadas

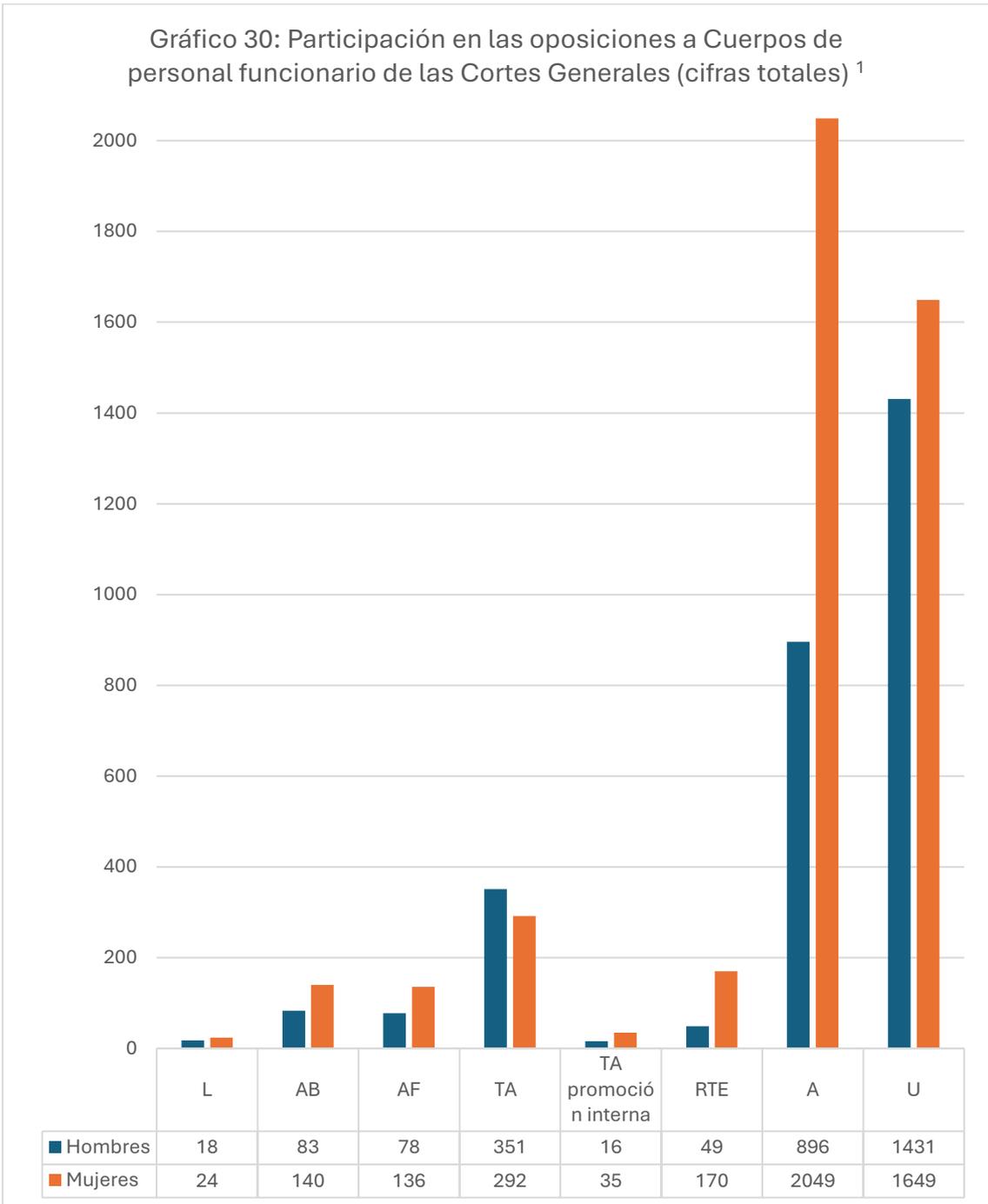
(1) En estas convocatorias el informe final del Tribunal no refleja la relación numérica y porcentual desagregada por sexo de las personas participantes en el proceso. Las cifras se han obtenido del primer informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad, en el que se incluyeron estos datos.

(2) Esta oposición se encuentra en curso, se proporciona el dato de instancias admitidas de forma definitiva, terminado el plazo de subsanación.

(3) Esta oposición se encuentra en curso, se proporciona el dato de instancias admitidas de forma provisional, puesto que en la fecha de redacción de este informe no se había publicado la lista definitiva de personas admitidas.

(4) Esta oposición se encuentra en curso, se proporciona el dato de instancias presentadas, puesto que en la fecha de redacción de este informe no se había designado Tribunal.

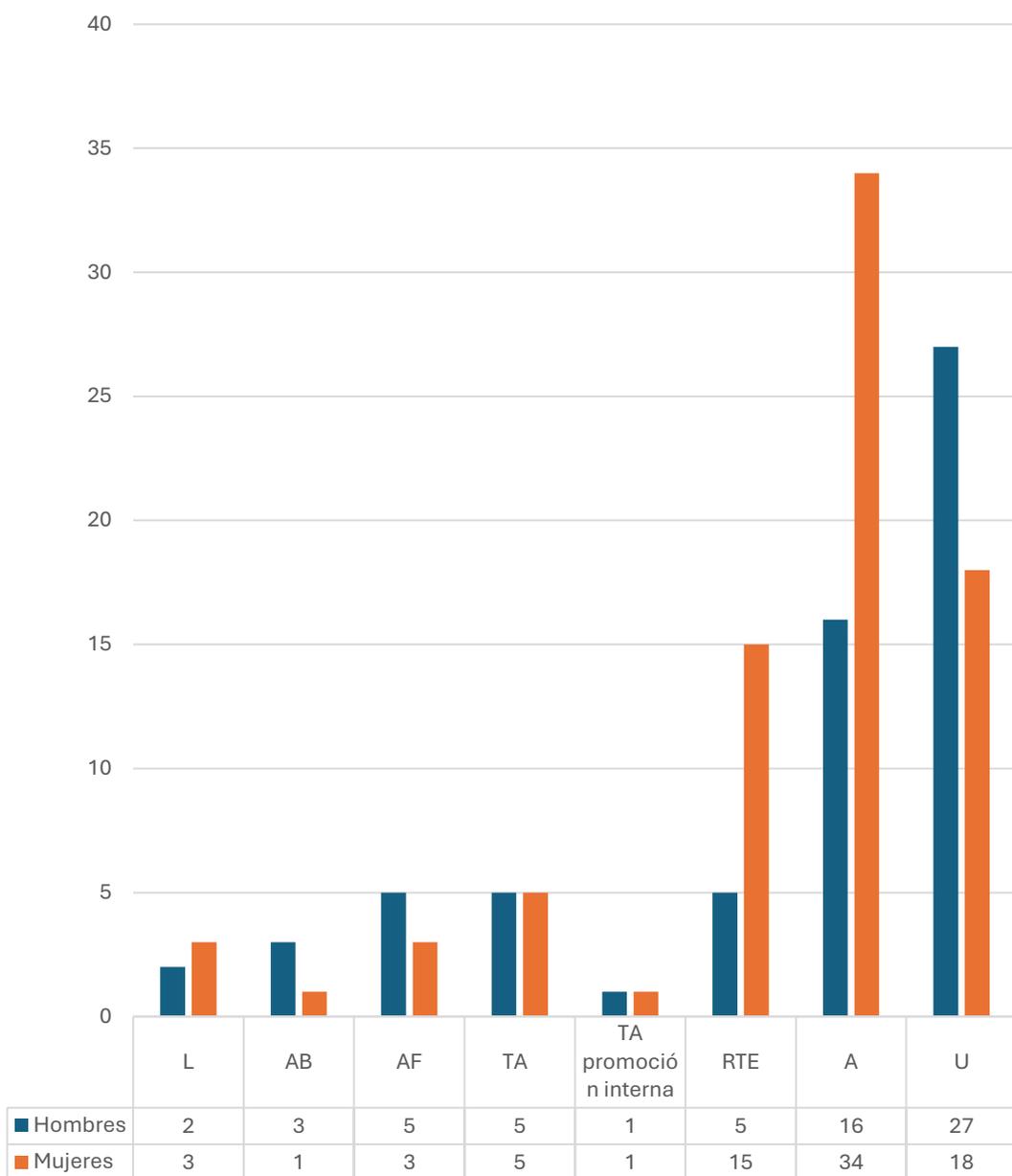
Gráfico 30: Participación en las oposiciones a Cuerpos de personal funcionario de las Cortes Generales (cifras totales) ¹



(1) Incluye los datos de las oposiciones en curso.

L: Letrados; AB: Archiveros-Bibliotecarios; AF: Asesores Facultativos; TA: Técnico-Administrativo; RTE: Redactores Taquígrafos y Estenotipistas; A: Administrativo; U: Ujieres

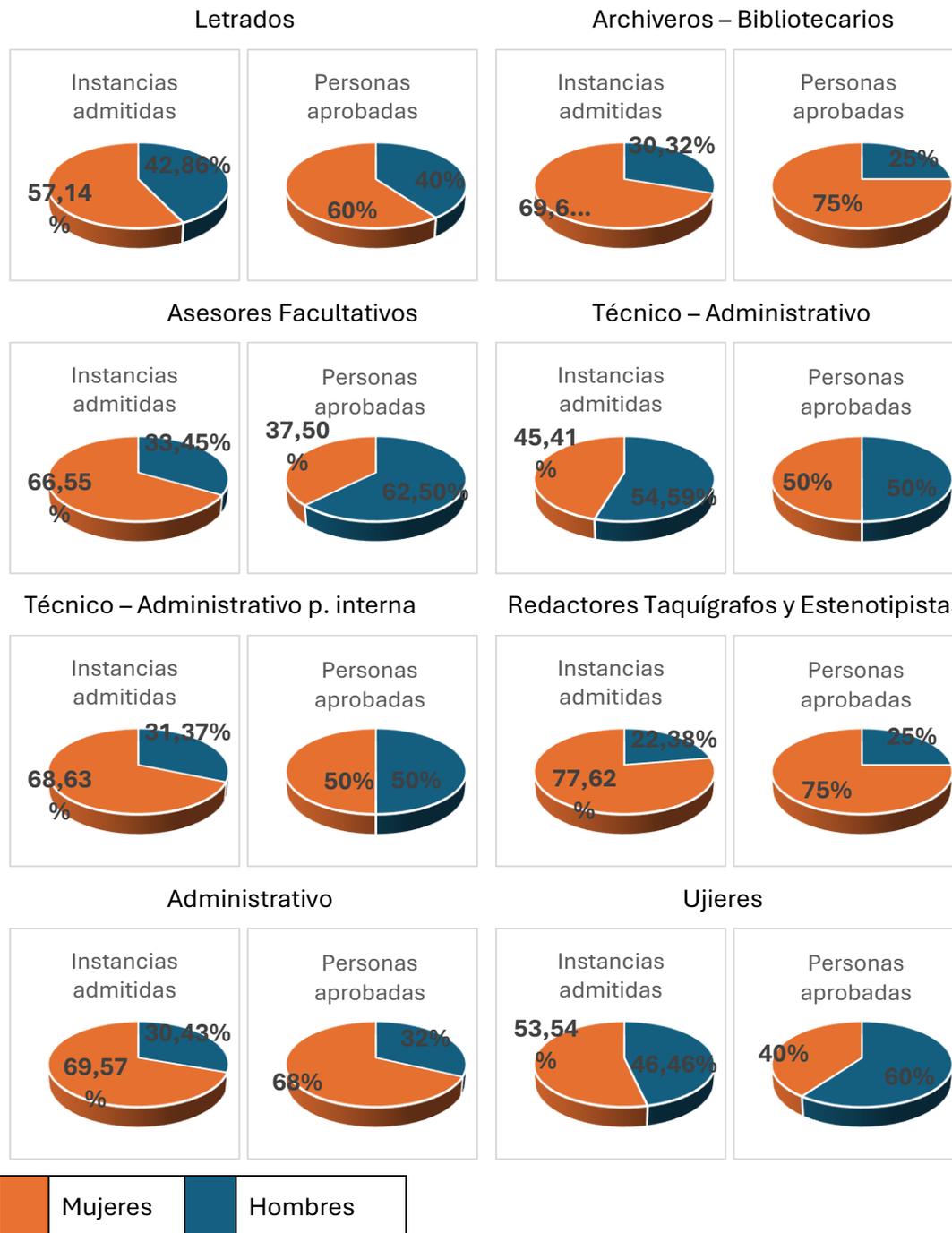
Gráfico 31: Resultado de las oposiciones a Cuerpos de personal funcionario de las Cortes Generales (cifras totales)¹



(1) No incluye los datos de las oposiciones en curso.

L: Letrados; AB: Archiveros-Bibliotecarios; AF: Asesores Facultativos; TA: Técnico-Administrativo; RTE: Redactores Taquígrafos y Estenotipistas; A: Administrativo; U: Ujieres

Gráfico 32: Comparación entre personas que participan (instancias admitidas) y personas que aprueban las oposiciones a Cuerpos de personal funcionario (en porcentaje)



No incluye los datos de las oposiciones en curso.

2.- Procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

Durante los años de vigencia del Plan de Igualdad se han celebrado cinco procesos selectivos para la contratación de personal laboral del Congreso de los Diputados y, además, finalizaron otros dos procesos selectivos que habían sido convocados con anterioridad. En total, se incluyen los datos de siete procesos selectivos, desglosados de la siguiente manera:

- Analista: se han celebrado 2 procesos selectivos, una convocatoria interna y otra pública (2020 y 2021). En ambas se cubrieron todas las plazas convocadas, 3 en la convocatoria interna y 7 en la pública.
- Programadores: se han celebrado 2 procesos selectivos de convocatoria pública (2019 y 2022). De forma previa, en ambas ocasiones se realizó la correspondiente convocatoria interna, que quedó desierta. En total se han convocado 25 plazas, de las cuales se han cubierto 12. En julio de 2024 se aprobó una convocatoria interna para la provisión de 14 plazas de programador.
- Enfermero/a (ATS/DUE): se ha cubierto una única plaza, convocada mediante proceso selectivo en 2021. Se realizó, con carácter previo, una convocatoria de promoción interna a la que no se presentó ninguna persona
- Auxiliar de informática: se ha celebrado un proceso selectivo, con la convocatoria de 11 plazas en 2021, las cuales fueron cubiertas en su totalidad. Se realizó con carácter previo una convocatoria de promoción interna a la que se presentó una sola persona que finalmente renunció. De igual manera, en la convocatoria interna de 2020, no se presentó ninguna instancia para participar en este proceso selectivo. En julio de 2024 se aprobó una convocatoria interna para la provisión de 9 plazas de auxiliar de informática.
- Oficial brigada de mantenimiento: el único proceso selectivo para este grupo profesional se convocó en 2019, con anterioridad a la aprobación del Plan de Igualdad. Se trata de 3 plazas, una para cada una de las especialidades de fontanería, carpintería y cerrajería. Las 3 plazas fueron cubiertas.

En lo que se refiere a las personas admitidas, se observa un mayor porcentaje de hombres que participan en los procesos selectivos de todos los Grupos profesionales, excepto el Grupo de ATS/DUE y, dentro del Grupo de Analistas, la convocatoria de promoción interna, en ambos casos con una mayoría de mujeres en las instancias presentadas. La distribución porcentual mujeres-hombres presenta un claro desequilibrio a favor de los hombres en la mayoría de las convocatorias. Así, encontramos una distribución cercana o superior a la proporción 70%-30% favorable a los hombres en las convocatorias libres de Analistas, Programadores (2019 y 2022) y Auxiliares de Informática. Por otro lado, la convocatoria de ATS/DUE presenta un desequilibrio inverso en la misma proporción, cercano al 30%-70% favorable a las mujeres. Por último, la única convocatoria celebrada para contratación de personal de la brigada de mantenimiento presenta una totalidad de hombres que participan en el proceso, constituyendo el 100% de las instancias presentadas.

En cuanto a las personas aprobadas, en la mayoría de las oposiciones se mantiene el desequilibrio observado en la participación. Debido al bajo número de plazas convocadas y cubiertas, este desequilibrio se acentúa, encontrándose 5 procesos selectivos en los que el 100% de las plazas cubiertas están ocupadas por hombres (brigada de mantenimiento, programadores de 2019 y 2022, analistas libre y auxiliares de informática). En el caso del Grupo ATS/DUE la diferencia es a favor de las mujeres, si bien, el análisis está condicionado por el hecho de que se trata de una única plaza. El

único proceso selectivo en el que se puede realizar una distribución desagregada de personas aprobadas es la convocatoria interna de Analistas, en la que se mantiene la relación de 67%-33%, a favor de los hombres, ya existente en las instancias admitidas.

En las siguientes tablas y gráficos se relacionan todos los procesos selectivos celebrados durante los años de vigencia del Plan de Igualdad, con indicación de las personas admitidas y aprobadas en cada proceso, desagregadas por sexo, así como la comparación, tanto en cifras como en porcentaje.

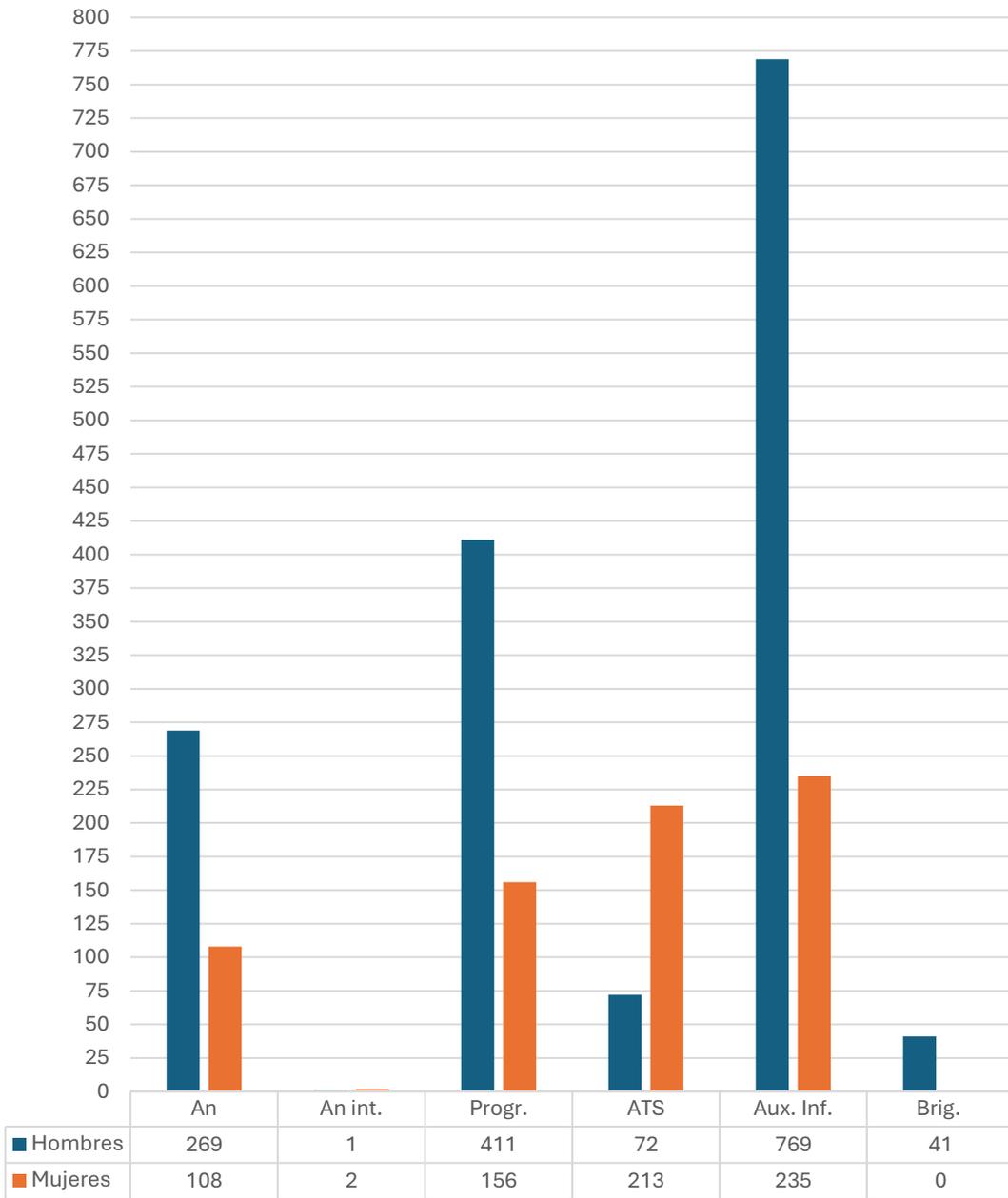
CONVOCATORIA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS		Instancias admitidas	Personas aprobadas
Oficial brigada de mantenimiento (fontanería, carpintería, cerrajería) 26/02/2019	3	Mujeres	0 (0%)	0 (0%)
		Hombres	41 (100%)	3 (100%)
Programadores libre 10/06/2019	11	Mujeres	101 (28,61%)	0 (0%)
		Hombres	252 (71,39%)	5 (100%)
Analistas interna 14/07/2020	3	Mujeres	2 (66,67%)	2 (66,67%)
		Hombres	1 (33,33%)	1 (33,33%)
Analistas 26/01/2021	7	Mujeres	108 (28,65%)	0 (0%)
		Hombres	269 (71,35%)	7 (100%)
Auxiliares de Informática 26/01/2021	11	Mujeres	235 (26,79%)	0 (0%)
		Hombres	769 (73,21%)	11 (100%)
Enfermero/a (ATS/DUE) 22/03/2021	1	Mujeres	213 (74,74 %)	1 (100%)
		Hombres	72 (25,26 %)	0 (0%)
Programadores libre 07/06/2022	14	Mujeres	55 (25,70%)	0 (0%)
		Hombres	159 (74,30%)	7 (100%)

Tabla 27: Procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados. Personas admitidas y aprobadas

No se incluyen las convocatorias internas en las que no hubo instancias admitidas.

No se incluyen los procesos selectivos en curso convocados con posterioridad al 30 de junio de 2024.

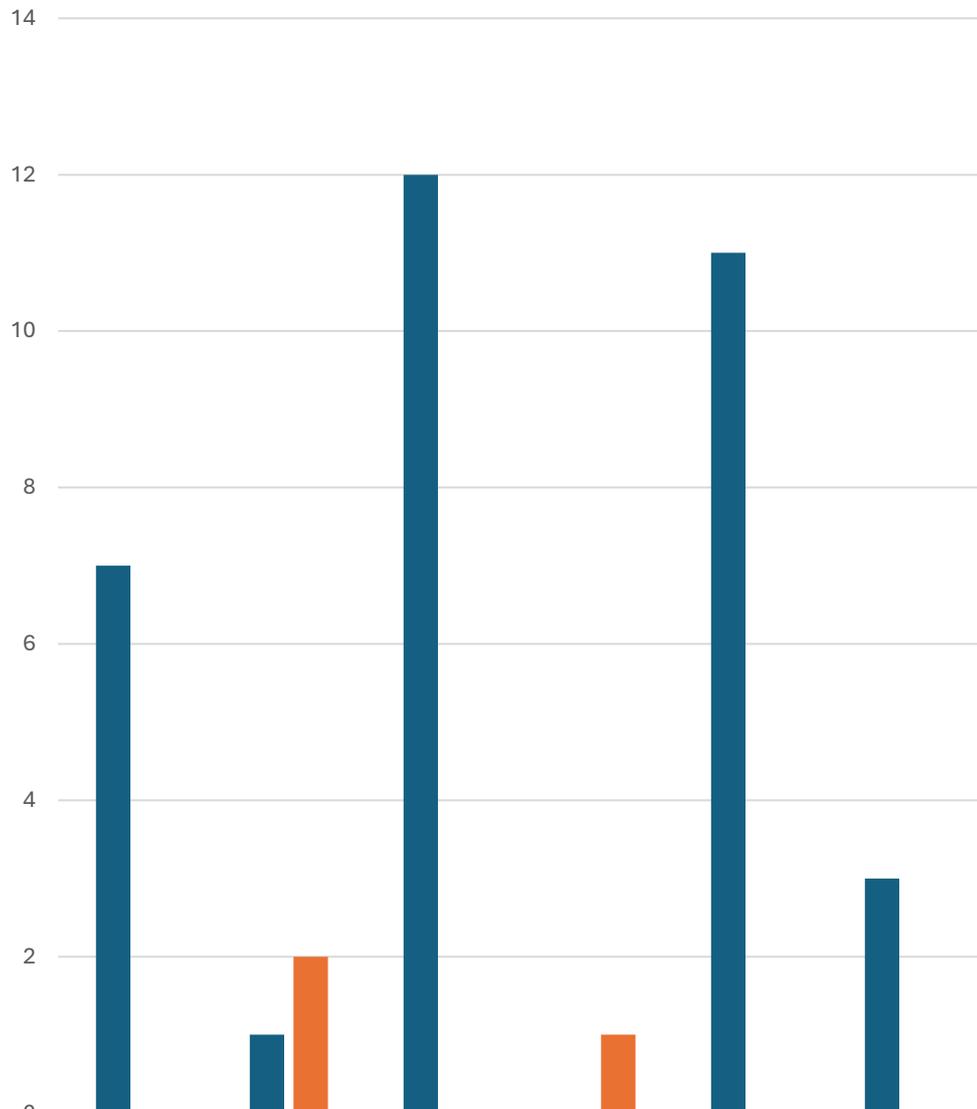
Gráfico 33: Participación en los procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados (cifras totales) ¹



(1) No se incluyen las convocatorias internas en las que no hubo instancias admitidas, y tampoco los procesos selectivos en curso convocados con posterioridad al 30 de junio de 2024.

An: Analistas; An Int: Analistas interna; Progr: Programadores; ATS: Enfermero/a ATS/DUE; Aux Inf: Auxiliares de Informática; Brig: Brigada de mantenimiento.

Gráfico 34: Resultado de los procesos selectivos a personal laboral del Congreso de los Diputados (cifras totales)¹

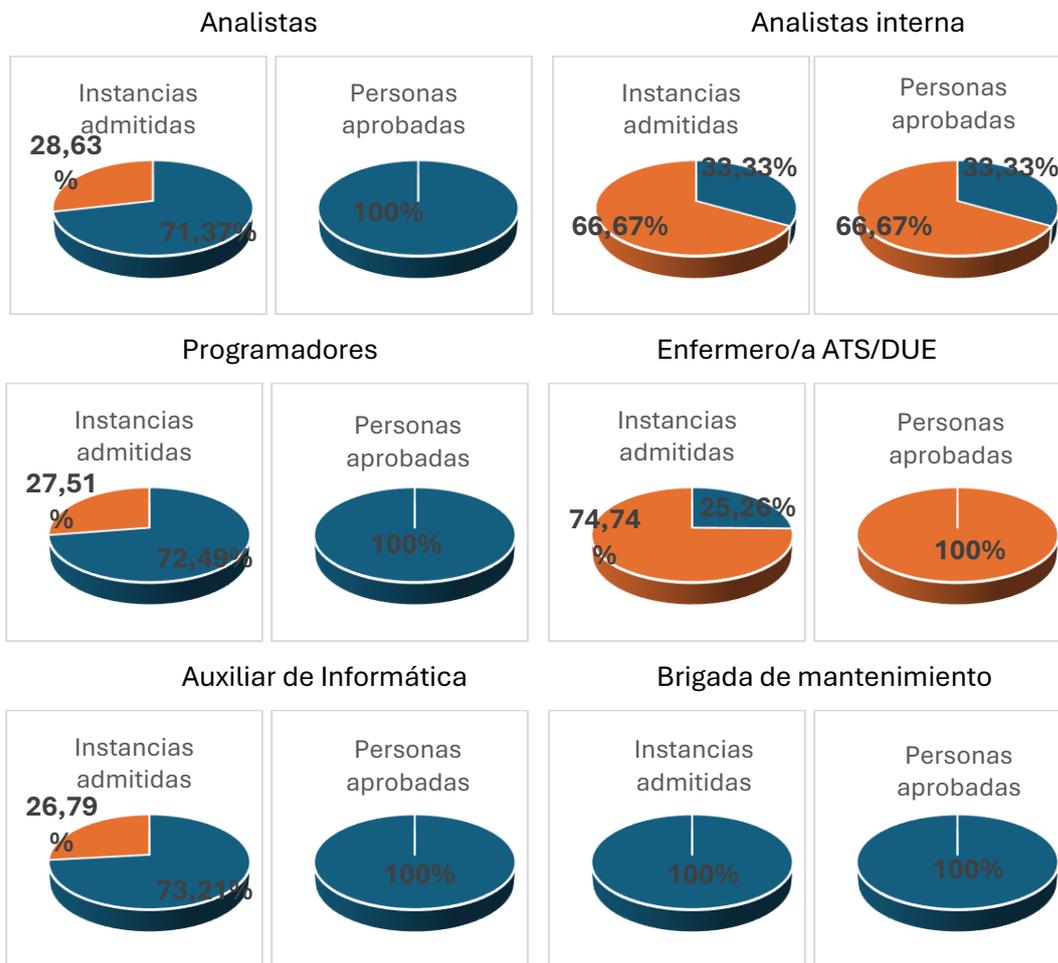


■ Hombres	An	An Int	Progr	ATS	Aux Inf	Brig
■ Mujeres	0	2	0	1	0	0

(1) No incluye los datos de los procesos selectivos en curso

An: Analistas; An Int: Analistas interna; Progr: Programadores; ATS: Enfermero/a ATS/DUE; Aux Inf: Auxiliares de Informática; Brig: Brigada de mantenimiento.

Gráfico 35: Comparación entre personas que participan (instancias admitidas) y personas que aprueban los procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados (en porcentaje)



No incluye los datos de los procesos selectivos en curso

3.- Procesos selectivos de personal laboral del Senado

Durante los años de vigencia del Plan de Igualdad se han celebrado 9 procesos selectivos para la contratación de personal laboral del Senado; otros 4 procesos selectivos que habían sido convocados con anterioridad a marzo de 2020 finalizaron en ese período y, actualmente, hay 5 procesos selectivos en curso. En el actual análisis se ha utilizado la denominación de los grupos profesionales y las especialidades incluidas en el vigente Convenio Colectivo. La especialidad de Técnico/a Superior y Técnico/a Intermedio/a de Sistemas de Información, y Técnico/a Auxiliar de Informática se corresponden con los antiguos grupos profesionales de Analista, Programador y Auxiliares de Informática, respectivamente.

- M3: se han realizado 5 procesos selectivos, en los que se han convocado 14 plazas que se han cubierto en su totalidad, de las siguientes especialidades:
 - o Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información: una convocatoria interna (2021) y una pública (2022), con un total de 11 plazas convocadas, cubiertas en su totalidad.
 - o Arquitecto/a conservador/a: una plaza convocada y cubierta (2021).
 - o Técnico/a superior de Sistemas Audiovisuales: una convocatoria interna (2021) de una plaza que resultó cubierta.
 - o Médico/a: una plaza convocada y cubierta (2024).
- M2: se han convocado 6 procesos selectivos, de los cuales 2 están en curso. En total se han convocado 26 plazas de las siguientes especialidades:
 - o Técnico/a Intermedio de Tecnologías de la Información: 2 convocatorias internas (2019 y 2021) en las que se han convocado 7 plazas y se ha cubierto 1, y 2 convocatorias públicas de 2 y 8 plazas que se han cubierto en su totalidad (en total, 17 plazas convocadas y 11 cubiertas).
 - o Ingeniero/a Técnico/a: está en curso el proceso selectivo para cubrir una plaza, convocada en 2024.
 - o Arquitecto/a Técnico/a: está en curso el proceso selectivo para cubrir una plaza, convocada en 2024.
- M1: se han convocado 5 procesos selectivos, 2 de ellos actualmente en curso, con 13 plazas de las siguientes especialidades:
 - o Técnico/a Auxiliar de Informática: se ha celebrado un proceso selectivo, con la convocatoria de 4 plazas en 2022, las cuales fueron cubiertas en su totalidad. Se realizó con carácter previo una convocatoria de promoción interna que quedó desierta. En julio de 2024 se aprobó una convocatoria pública para la provisión de 3 plazas de técnico/a auxiliar de informática.
 - o Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales: en 2019 se convocaron y cubrieron 2 plazas. Está en curso un proceso selectivo para cubrir 4 plazas, convocado en 2024.
 - o Técnico/a auxiliar de obras e instalaciones. En julio de 2024 se ha convocado una plaza, de promoción interna, en la especialidad de electricidad y electrónica.
- E1: se ha celebrado un proceso selectivo para Oficial de Mantenimiento, en el oficio de albañil, con la convocatoria de 1 plaza en 2019, que fue cubierta.
- E0: se ha celebrado un proceso selectivo de Ayudante de Servicios Generales (2023) en el que se convocaron 5 plazas que fueron cubiertas en su totalidad.

En lo que se refiere a las personas admitidas, se observa un mayor porcentaje de hombres que participan en los procesos selectivos de todas las especialidades

convocadas en todos los Grupos profesionales, excepto la especialidad de Arquitecto/a conservador/a, con una mayoría de las instancias admitidas correspondientes a mujeres, en una proporción de 75%-25%. Todos los procesos selectivos con convocatoria pública han contado con la participación de hombres y mujeres, en una distribución porcentual que se puede organizar en tres grupos. En primer lugar, las convocatorias con una distribución equilibrada cercana al 60%-40%: Ayudante de Servicios Generales (52%-48%, a favor de las mujeres), Médico/a (43%-57%, a favor de los hombres) y Arquitecto/a Técnico/a (42%-58%, a favor de los hombres). También podría incluirse en este grupo la convocatoria de Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información, con una distribución de 33%-67% a favor de los hombres. En segundo lugar, las convocatorias en las que el desequilibrio es más acentuado, con una diferencia superior al 70%-30%, en todos los casos a favor de los hombres: Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (28%-72% en 2020 y 25%-75% en 2022), Ingeniero/a Técnico/a (26%-74%), Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales (25%-75% en 2019 y 28%-72% en 2024), y Técnico/a Auxiliar de Informática (21%-79%). Por último, las convocatorias con una distribución porcentual igual o superior al 80%-20%, a favor de los hombres, que es el caso del proceso selectivo para Oficial de Mantenimiento (10%-90%). En cuanto a las convocatorias internas, tan solo en una de ellas hay representación de ambos sexos (Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información, con una distribución porcentual de 16%-84% a favor de los hombres). En las demás convocatorias (Técnico/a Superior de Audiovisuales de 2021 y Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información de 2019, 2020 y 2021), todos los participantes eran hombres, constituyendo el 100% de las instancias presentadas.

En cuanto a las personas aprobadas, en la mayoría de las oposiciones se mantiene el desequilibrio observado en la participación. Dado el bajo número de plazas convocadas y cubiertas, este desequilibrio se acentúa, encontrándose 5 procesos selectivos en los que tan solo se cubre una plaza. En esos 5 procesos, el 100% de las plazas cubiertas están ocupadas por hombres (Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información interna de 2019, Oficial de Mantenimiento, Arquitecto/a Conservador/a, Técnico/a Superior de Audiovisuales y Médico/a). Esta misma distribución, con el 100% de las plazas ocupadas por hombres, se produce también en algunos procesos selectivos con más de una plaza convocada y cubierta: Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales, Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información de 2020, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información interna y Técnico/a Auxiliar de Informática. En dos procesos selectivos encontramos una distribución porcentual de personas aprobadas desagregada por sexo en torno al 25%-75% favorable a los hombres: Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información de 2022 (20%-80%) y Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información de 2022 (28%-72%). El proceso selectivo del Grupo E0 para Ayudante de Servicios Generales es el único con una distribución porcentual equilibrada (40%-60%, favorable a los hombres). Por último, la convocatoria interna de Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información de 2021 quedó desierta, no habiendo aprobado el único participante.

En las siguientes tablas y gráficos se relacionan todos los procesos selectivos celebrados durante los años de vigencia del Plan de Igualdad, con indicación de las personas admitidas y aprobadas en cada proceso, desagregadas por sexo, así como la comparación, tanto en cifras como en porcentaje.

CONVOCATORIA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS		Instancias admitidas	Personas aprobadas
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (Programadores) interna 27/12/2019	2	Mujeres	0 (0%)	0 (0%)
		Hombres	2 (100%)	1 (100%)
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (Programadores) pública 27/12/2019	2	Mujeres	71 (27,84%)	0 (0%)
		Hombres	184 (72,16%)	2 (100%)
Auxiliar de audiovisuales 27/12/2019	2	Mujeres	102 (25,89%)	0 (0%)
		Hombres	292 (74,11%)	2 (100%)
Brigada de mantenimiento (albañilería) 27/12/2019	1	Mujeres	1 (9,09%)	0 (0%)
		Hombres	10 (90,91%)	1 (100%)
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información interna 09/12/2021	5	Mujeres	0 (0%)	0 (0%)
		Hombres	1 (100%)	0 (0%)
Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información interna 16/03/2021	4	Mujeres	2 (16,66%)	0 (0%)
		Hombres	10 (83,84%)	4 (100%)
Arquitecto/a conservador/a 21/07/2021	1	Mujeres	3 (75%)	0 (0%)
		Hombres	1 (25%)	1 (100%)
Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales interna 21/07/2021	1	Mujeres	0 (0%)	0 (0%)
		Hombres	1 (100%)	1 (100%)
Técnico/a Auxiliar de Informática pública 19/04/2022	4	Mujeres	13 (20,97%)	0 (0%)
		Hombres	49 (79,03%)	4 (100%)

CONVOCATORIA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS		Instancias admitidas	Personas aprobadas
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información pública 19/04/2022	8	Mujeres	29 (25,44%)	2 (20%)
		Hombres	85 (74,56%)	6 (80%)
Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información pública 20/12/2022	7	Mujeres	30 (32,97%)	2 (28,60%)
		Hombres	61 (67,03%)	5 (71,40%)
Ayudante de Servicios Generales 20/12/2022	5	Mujeres	168 (51,85%)	2 (40%)
		Hombres	156 (48,15%)	3 (60%)
Médico/a 21/03/2024	1	Mujeres	6 (42,86%)	0 (0%)
		Hombres	8 (57,14%)	1 (100%)
Ingeniero/a técnico/a 21/03/2024 ¹	1	Mujeres	8 (26,66%)	
		Hombres	22 (73,34%)	
Arquitecto/a técnico/a 21/03/2024 ¹	1	Mujeres	21 (42%)	
		Hombres	29 (58%)	
Técnico/a auxiliar de audiovisuales ¹ 26/03/2024	4	Mujeres	34 (27,64%)	
		Hombres	89 (72,36%)	

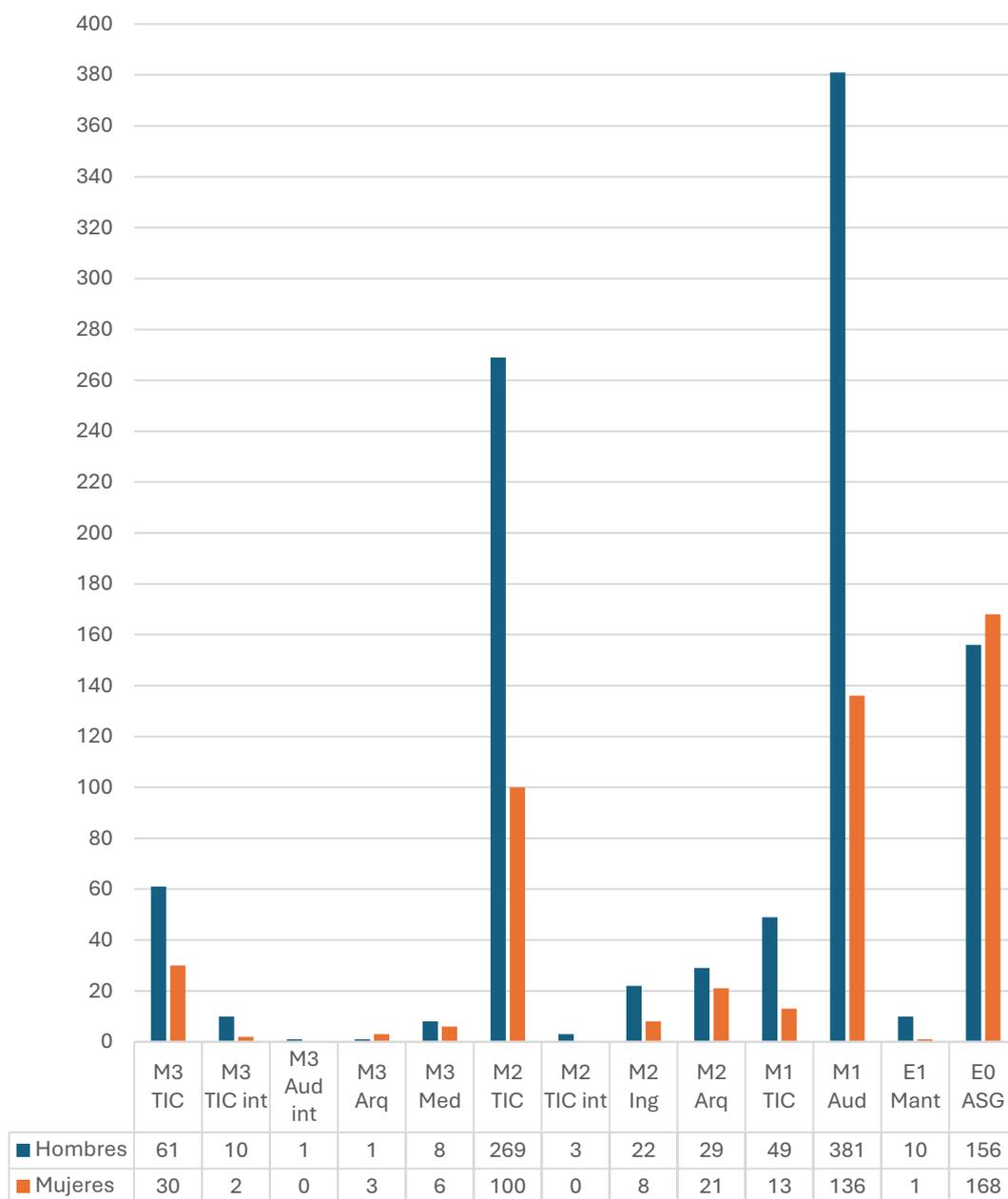
Tabla 28: Procesos selectivos de personal laboral del Senado. Personas admitidas y aprobadas

No se incluyen las convocatorias internas en las que no hubo instancias admitidas.

No se incluyen los procesos selectivos en curso convocados después de junio de 2024.

(1) Estos procesos selectivos se encuentran en curso, se proporciona el dato de instancias admitidas de forma definitiva, terminado el plazo de subsanación.

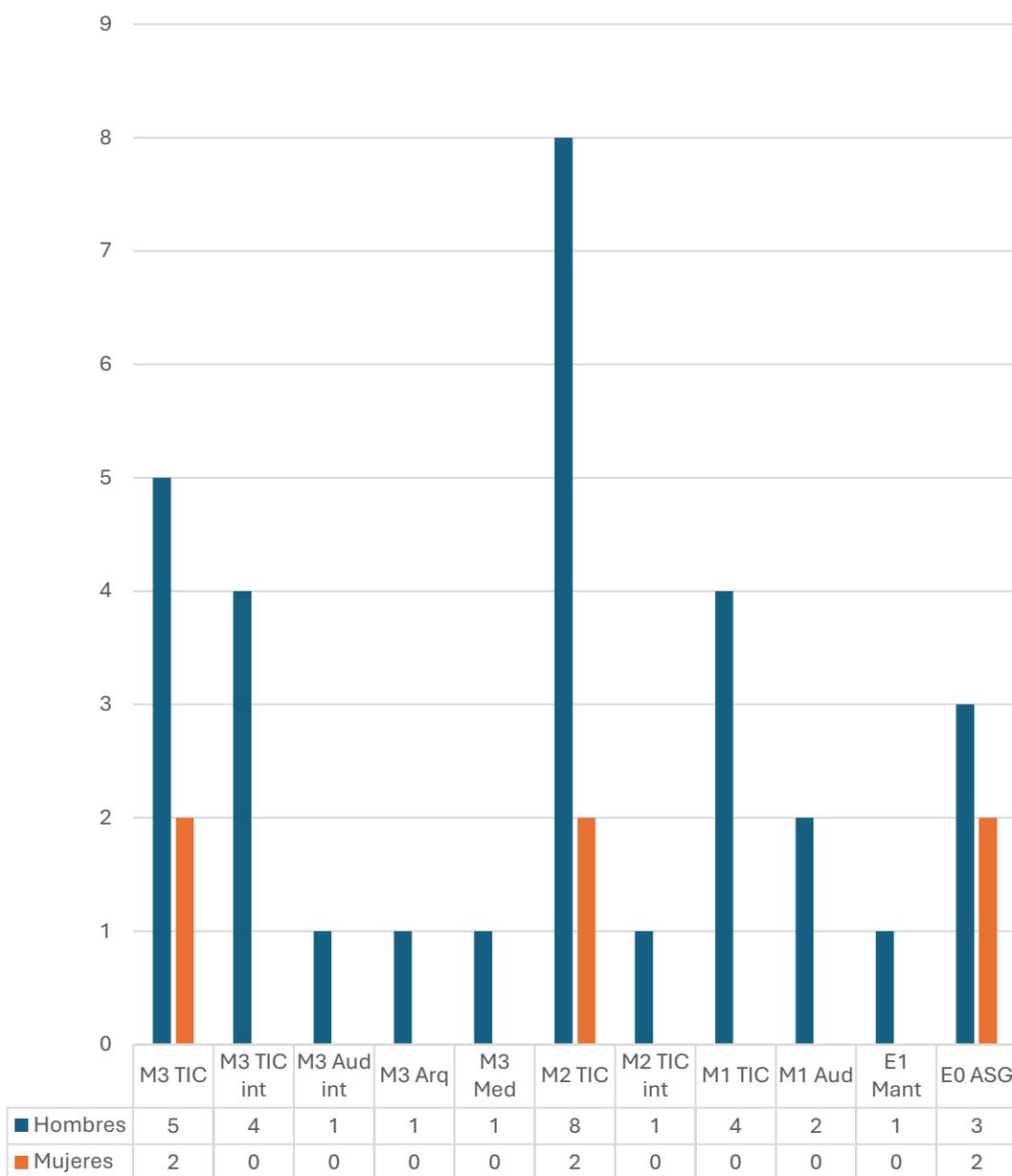
Gráfico 36: Participación en los procesos selectivos de personal laboral del Senado (cifras totales) ¹



(1) No se incluyen las convocatorias internas en las que no hubo instancias admitidas. Incluye los datos de los procesos selectivos en curso convocados antes de junio de 2024.

M3 TIC (int): Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información (interna); M3 Aud int: Técnico/a Superior de Audiovisuales interna; M3 Arq: Arquitecto/a conservador/a; M3 Med: Médico/a; M2 TIC (int): Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (interna); M2 Ing: Ingeniero/a Técnico/a; M2 Arq: Arquitecto/a Técnico/a; M1 TIC: Técnico/a Auxiliar de Informática; M1 Aud: Técnico Auxiliar de Audiovisuales; E1 Mant: Oficial de mantenimiento; E0 ASG: Ayudante de Servicios Generales.

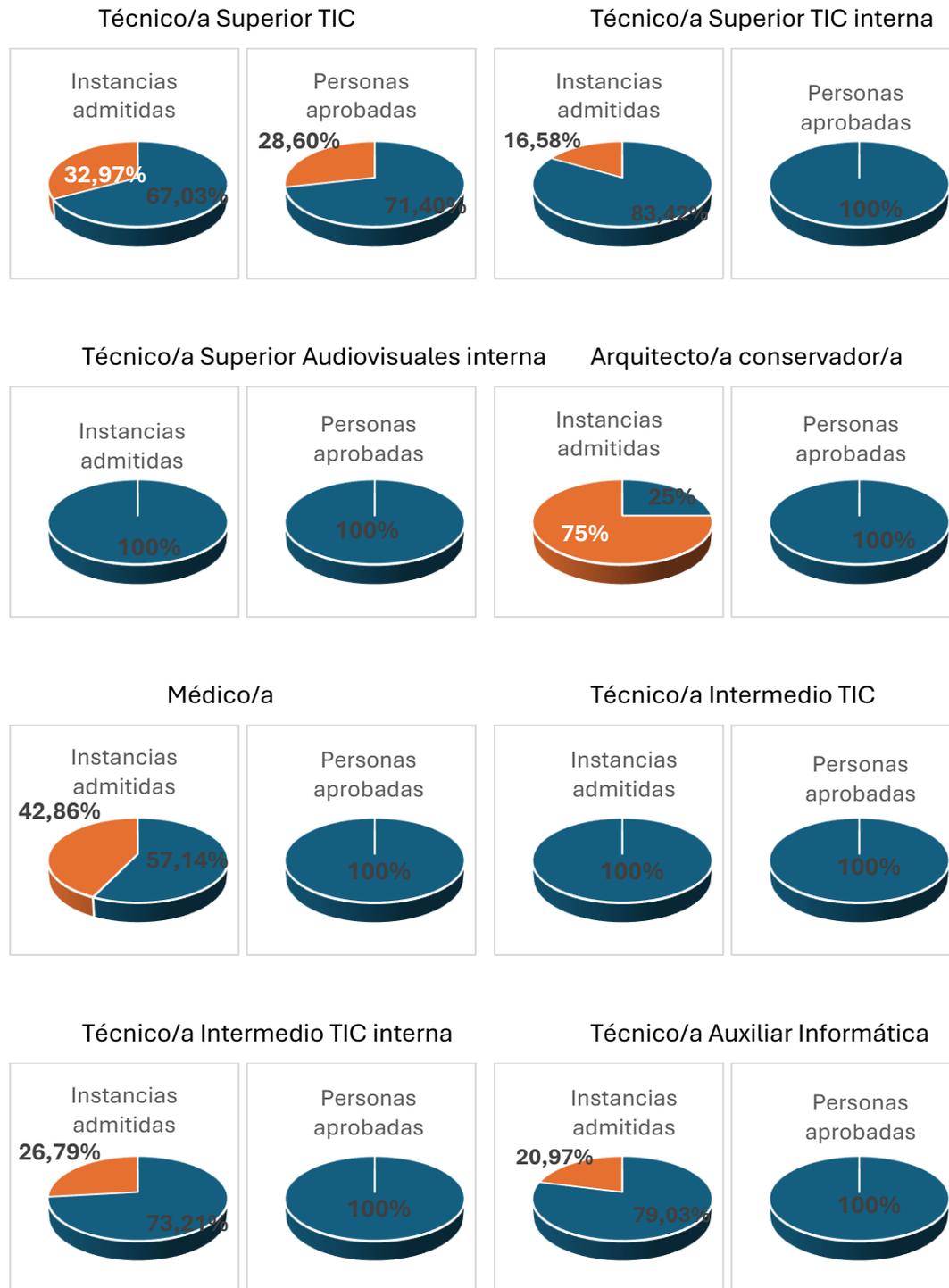
Gráfico 37: Resultado de los procesos selectivos a personal laboral del Senado (cifras totales)¹



(1) No se incluyen las convocatorias internas en las que no hubo instancias admitidas, ni las que quedaron desiertas. No se incluyen los datos de los procesos selectivos en curso.

M3 TIC (int): Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información (interna); M3 Aud int: Técnico/a Superior de Audiovisuales interna; M3 Arq: Arquitecto/a conservador/a; M3 Med: Médico/a; M2 TIC (int): Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (interna); M1 TIC: Técnico/a Auxliar de Informática; M1 Aud: Técnico Auxliar de Audiovisuales; E1 Mant: Oficial de mantenimiento; E0 ASG: Ayudante de Servicios Generales.

Gráfico 38: Comparación entre personas que participan (instancias admitidas) y personas que aprueban los procesos selectivos de personal laboral del Senado (en porcentaje)



Técnico/a Auxiliar Audiovisuales



Oficial de Mantenimiento



Ayudante de Servicios Generales



No incluye los datos de los procesos selectivos en curso.

B) Composición de los órganos de selección

El indicador 10 del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece la obligatoriedad de continuar promoviendo, tal y como se venía haciendo con anterioridad a la aprobación del Plan, la paridad en la composición de los Tribunales y Comisiones de Selección de los procesos selectivos.

1.- Tribunales calificadoros de las oposiciones a los Cuerpos de personal funcionario de las Cortes Generales

En todas las convocatorias de oposiciones a Cuerpos de personal funcionario existe una cláusula, en la Base correspondiente al órgano de selección, para que su composición se haga promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres («En la composición del Tribunal se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres...»).

En las oposiciones convocadas durante la vigencia del Plan de Igualdad, o convocadas con anterioridad, pero finalizadas después de marzo de 2020, la designación de los miembros de los Tribunales calificadoros se ha realizado de la manera que se expone en los siguientes cuadros y gráficos.

De forma general, la distribución numérica y porcentual de hombres y mujeres en los Tribunales calificadoros de las oposiciones de las Cortes Generales es equilibrada, con una relación total cercana al equilibrio perfecto (52%-48%).

CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	
	Hombres	Mujeres
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas 25/02/2019	2	3
Archiveros-Bibliotecarios 10/04/2019	3	2
Asesores facultativos (Medios de Comunicación Social) 10/04/2019	3	2
Letrados 16/10/2020	4	3
Técnico-Administrativo (libre) 16/10/2020	3	2
Técnico-Administrativo (promoción interna) 16/10/2020	3	2
Administrativo 16/10/2020	2	3
Archiveros-Bibliotecarios. 09/03/2022	2	3

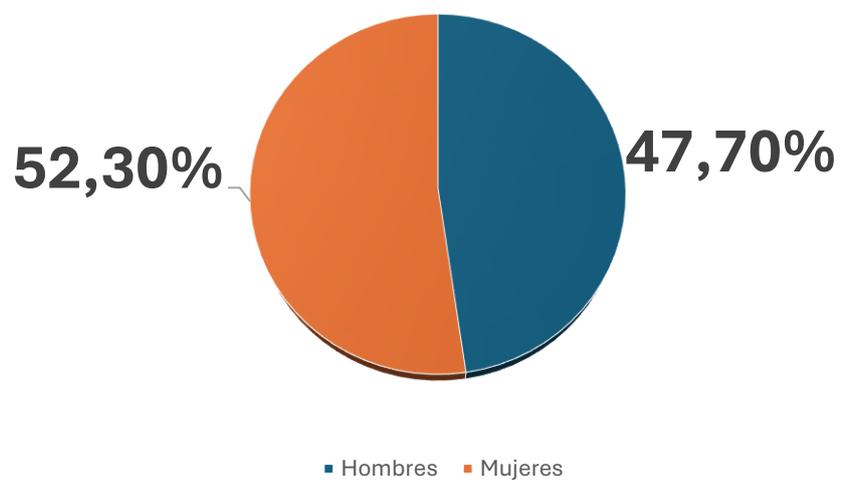
CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL	
	Hombres	Mujeres
Asesores Facultativos (Economía, Informática, Medios de Comunicación) 09/03/2022	7	2
Redactores Taquígrafos y Estenotipistas 09/03/2022	2	3
Ujieres 24/11/2022	4	5
Letrados 30/12/2022 ¹	2	5
Técnico-Administrativo (promoción interna) 30/12/2022 ¹	2	3
Técnico-Administrativo (libre) 30/12/2022 ¹	2	3
Administrativo 30/12/2023 ¹	2	3
Archiveros-Bibliotecarios 14/05/2024	Pendiente de designación	
TOTAL	31	34

Tabla 29: Composición de los Tribunales de oposiciones

(1) Habiéndose publicado la designación de los tribunales de los Cuerpos de Letrados, Técnico-Administrativo y Ujieres, por resolución de 15 de diciembre de 2023, del Letrado Mayor de las Cortes Generales, dicha designación, realizada de forma paritaria, se alteró de forma sobrevenida, al haber sido necesario sustituir por distintas causas a miembros de los Tribunales:

- Letrados: mediante Resolución de 8 de febrero de 2024 del Letrado Mayor de las Cortes Generales por la que se hace pública la designación de vocal suplente en el Tribunal, se sustituye a un miembro del Tribunal, pasando de 4 mujeres y 3 hombres a la composición actual de 5 mujeres y 2 hombres.
- Técnicos-administrativos: mediante Resolución de 5 de marzo de 2024, conjunta de las Presidencias del Congreso de los Diputados y del Senado, por la que se modifica el Tribunal. Se sustituye a dos miembros del Tribunal, sin alterar el equilibrio entre hombres y mujeres.
- Ujieres: mediante Resolución de 5 de marzo de 2024, conjunta de las Presidencias del Congreso de los Diputados y del Senado, por la que se modifica el Tribunal. Se sustituye a dos miembros del Tribunal, pasando de 6 mujeres y 3 hombres a una composición actual de 5 mujeres y 4 hombres.

Gráfico 39: Distribución porcentual de la composición de los Tribunales de oposiciones de las Cortes Generales



2.- Comisiones de selección de los procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

En todas las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados convocadas desde marzo de 2021 (convocatoria de ATS/DUE de 22 de marzo de 2021) existe una cláusula, en la Base correspondiente al órgano de selección, para que su composición se haga promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres («En su composición se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres...»).

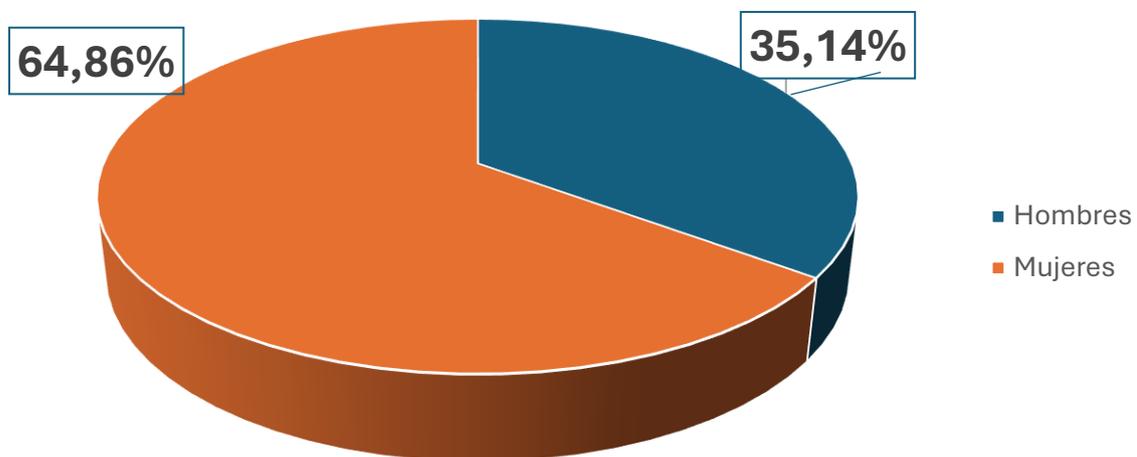
En los procesos selectivos convocados durante la vigencia del Plan de Igualdad, o convocados con anterioridad, pero finalizados después de marzo de 2020, la designación de los miembros de las Comisiones de Selección se ha realizado de la manera que se expone en los siguientes cuadros y gráficos.

Se observa una distribución numérica y porcentual de hombres y mujeres en las Comisiones de Selección del Congreso de los Diputados equilibrada, con una relación total cercana al 40%-60%, ligeramente favorable a las mujeres (65%-35%).

CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN	
	Hombres	Mujeres
Oficial brigada de mantenimiento (fontanería, carpintería, cerrajería) 26/02/2019	4	2
Programadores libre 10/06/2019	1	4
Analistas interna 14/07/2020	2	3
Analistas 26/01/2021	2	3
Auxiliares de Informática 26/01/2021	1	4
Enfermero/a (ATS/DUE) 22/03/2021	1	4
Programadores libre 07/06/2022	2	4
TOTAL	13	24

Tabla 30: Composición de las Comisiones de Selección del Congreso de los Diputados

Gráfico 40: Distribución porcentual de la composición de las Comisiones de Selección del Congreso de los Diputados



3.- Comisiones de selección de los procesos selectivos de personal laboral del Senado

En todas las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado existe una cláusula, en la Base correspondiente al órgano de selección, para que su composición se haga promoviendo la presencia equilibrada de hombres y mujeres («La resolución del proceso selectivo será realizada por la Comisión de Selección, cuya composición respetará la presencia equilibrada de hombres y mujeres...»).

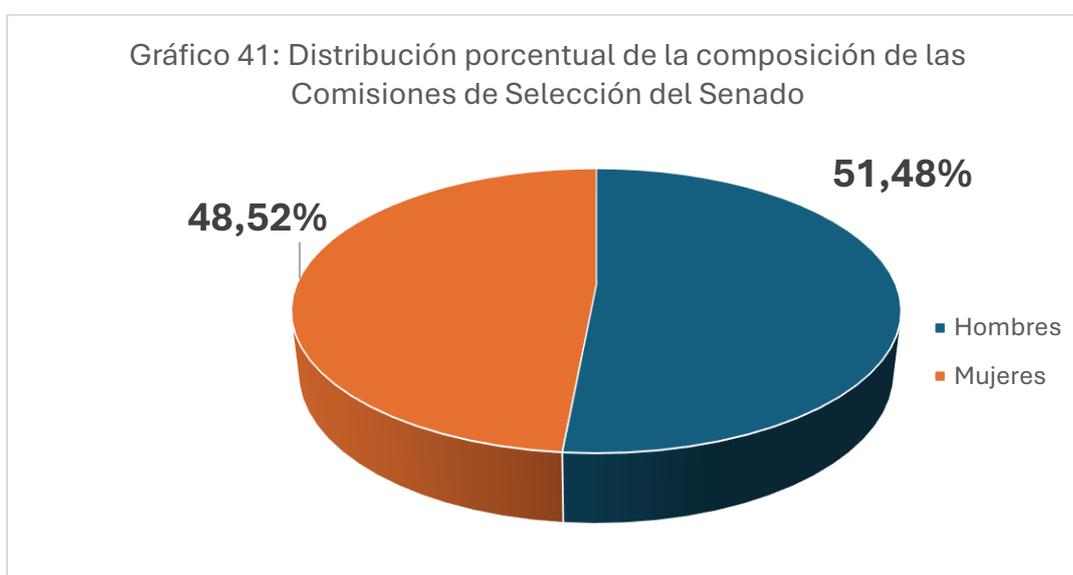
En los procesos selectivos convocados durante la vigencia del Plan de Igualdad, o convocados con anterioridad, pero finalizados después de marzo de 2020, la designación de los miembros de las Comisiones de Selección se ha realizado de la manera que se expone en los siguientes cuadros y gráficos.

Se observa una distribución numérica y porcentual de hombres y mujeres en las Comisiones de Selección del Senado equilibrada, con una relación total cercana al equilibrio perfecto (52%-48%).

CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN	
	Hombres	Mujeres
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (Programadores) interna 27/12/2019	3	2
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (Programadores) pública 27/12/2019	3	2
Auxiliar de audiovisuales 27/12/2019	3	3
Brigada de mantenimiento (albañilería) 27/12/2019	3	3
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información interna 09/12/2021	3	2
Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información interna 16/03/2021	3	3
Arquitecto/a conservador/a 21/07/2021	3	3
Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales interna 21/07/2021	3	3
Técnico/a Auxiliar de Informática pública 19/04/2022	2	3

CONVOCATORIA	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN	
	Hombres	Mujeres
Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información pública 19/04/2022	3	2
Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información pública 20/12/2022	3	3
Ayudante de Servicios Generales 20/12/2022	2	3
Médico/a 21/03/2024	3	3
Arquitecto/a técnico/a 21/03/2024	3	3
Ingeniero/a técnico/a 21/03/2024	3	3
Técnico/a auxiliar de audiovisuales 26/03/2024	3	3
Técnico/a auxiliar de informática 02/07/2024	3	2
Técnico/a auxiliar de obras e instalaciones, especialidad electricidad y electrónica 02/07/2024	3	3
TOTAL	52	49

Tabla 31: Composición de las Comisiones de Selección del Senado



C) Indicadores de igualdad en las bases de las convocatorias

1.- Medidas de protección a las aspirantes en determinadas circunstancias

1.1. Embarazo, parto y lactancia

Todas las convocatorias incluyen una cláusula de protección que facilita la participación de las aspirantes en situación de gestación, parto y lactancia, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. La redacción de dicha cláusula es la siguiente:

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

1.2. Violencia de género

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en sus respectivas reuniones del 12 de marzo de 2024, aprobaron las Medidas de protección de las víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos en el ámbito de las Cortes Generales. Todas las convocatorias de oposiciones y procesos selectivos prevén en sus bases la aplicación de estas medidas.

2.- Lenguaje inclusivo

Todas las convocatorias de oposiciones y procesos selectivos aprobadas desde octubre de 2020 están redactadas en lenguaje no sexista, así como las resoluciones de los Tribunales calificadores y las Comisiones de Selección que rigen el desarrollo de las oposiciones y procesos selectivos.

3.- Materias de igualdad y violencia de género en los temarios

Todos los temarios de oposiciones y procesos selectivos convocados desde marzo de 2020, salvo la convocatoria de junio de 2022 para la provisión de 14 plazas de Programador/a del Congreso de los Diputados, incluyen materias de igualdad y violencia de género, con el desglose que se detalla a continuación. Lo mismo sucede con la totalidad de las oposiciones y la mayoría de los procesos selectivos convocados con anterioridad a la aprobación del Plan de Igualdad y terminados después; tal y como se hace constar en el apartado correspondiente.

3.1. Oposiciones a Cuerpos de personal funcionario de las Cortes Generales

- Redactores Taquígrafos y Estenotipistas. Convocatoria del 25 de febrero de 2019.
 - o TEMA 31: Políticas de igualdad de género y contra la violencia de género: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Discapacidad y dependencia. Protección de datos de carácter personal.
- Archiveros-Bibliotecarios. Convocatoria del 10 de abril de 2019.
 - o TEMA 37: El principio de igualdad. Significado y ámbito material. Evolución. La regulación del principio de igualdad en la Constitución española. El principio de igualdad como límite a la actuación de los

- poderes públicos. Los desarrollos normativos del principio de igualdad. La igualdad de género. La protección contra la violencia de género.
- Asesores facultativos (Medios de Comunicación Social). Convocatoria del 10 de abril de 2019:
 - o TEMA 5: El derecho a la igualdad. Especial referencia a la igualdad de género y a la protección contra la violencia de género.
 - o TEMA 51: Periodismo y lenguaje inclusivo. El papel de los medios de comunicación en la sensibilización social. Perspectiva de género. Protección de la juventud y la infancia. Derechos de las personas con discapacidad. Diversidad cultural.
 - Letrados. Convocatoria del 16 de octubre de 2020:
 - o TEMA 182: Las libertades públicas en general (IV). Los principios básicos del sistema de libertades en España. El artículo 10 de la Constitución. El principio de igualdad. Igualdad ante la ley y en aplicación de la ley. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Técnico-Administrativo. Convocatoria pública y convocatoria de promoción interna del 16 de octubre de 2020:
 - o TEMA 66: Políticas de igualdad de género y contra la violencia de género. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales: objetivos, ejes de actuación y medidas. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Discapacidad y dependencia.
 - Administrativo. Convocatoria del 16 de octubre de 2020:
 - o TEMA 3: Los derechos y deberes fundamentales en la Constitución española. Garantías. Los estados de alarma, excepción y sitio. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
 - Archiveros-Bibliotecarios. Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 37: El principio de igualdad. Significado y ámbito material. Evolución. La regulación del principio de igualdad en la Constitución española. El principio de igualdad como límite a la actuación de los poderes públicos. Los desarrollos normativos del principio de igualdad. La igualdad de género. La protección contra la violencia de género. I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
 - Asesores Facultativos (Economía, Informática, Medios de Comunicación). Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 22. El derecho a la igualdad. Especial referencia a la igualdad de género y a la protección contra la violencia de género.
 - o TEMA 64 (Informática). La innovación en la gestión pública. La transformación digital de la Administración. Las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. La accesibilidad de los servicios públicos, especial referencia a la accesibilidad web. El control de calidad en las Administraciones Públicas.
 - o TEMA 63 (Economía). La gobernanza pública y el gobierno abierto. La transformación digital de la Administración. Las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación. La accesibilidad de los servicios públicos.
 - o TEMA 114. (Medios de comunicación social) Periodismo y lenguaje inclusivo. El papel de los medios de comunicación en la sensibilización

- social. Perspectiva de género. Protección de la juventud y la infancia. Personas con discapacidad. Diversidad cultural.
- Redactores Taquígrafos y Estenotipistas. Convocatoria del 9 de marzo de 2022:
 - o TEMA 29. Políticas de igualdad de género y contra la violencia de género. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales: objetivos, ejes de actuación y medidas. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Discapacidad y dependencia.
 - Ujieres. Convocatoria del 24 de noviembre de 2022:
 - o TEMA 2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Ejes de actuación y medidas. El Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
 - Letrados. Convocatoria del 30 de diciembre de 2022:
 - o TEMA 182. Las libertades públicas en general (IV). Los principios básicos del sistema de libertades en España. El artículo 10 de la Constitución. El principio de igualdad. Igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - o TEMA 224. La organización de las Cámaras (VII). El personal de las Cortes Generales: caracteres básicos. Tipología. Ingreso y cese. Situaciones. Derechos, deberes e incompatibilidades. Régimen disciplinario.
 - Técnico-Administrativo. Convocatoria pública y convocatoria de promoción interna del 30 de diciembre de 2022:
 - o TEMA 4. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales: Objetivos, ejes de actuación y medidas. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
 - Administrativo. Convocatoria del 30 de diciembre de 2023:
 - o TEMA 3. Los derechos y deberes fundamentales en la Constitución española. Garantías. Los estados de alarma, excepción y sitio. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
 - Archiveros-Bibliotecarios. Convocatoria del 14 de mayo de 2024:
 - o TEMA 37. El principio de igualdad. Significado y ámbito material. Evolución. La regulación del principio de igualdad en la Constitución española. El principio de igualdad como límite a la actuación de los poderes públicos. Los desarrollos normativos del principio de igualdad. La igualdad de género. La protección contra la violencia de género. I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

3.2. Procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados

- Oficial brigada de mantenimiento (fontanería, carpintería, cerrajería). Convocatoria del 26 de febrero de 2019:
 - o TEMA 5: Políticas de igualdad. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Violencia de género. Discapacidad y dependencia.

- Programadores. Convocatoria pública del 10 de junio de 2019. No incluye materias de igualdad en el temario.
- Analistas. Convocatoria interna del 14 de julio de 2020 y convocatoria pública de 26 de enero de 2021. No incluye materias de igualdad en el temario.
- Auxiliares de Informática. Convocatoria del 26 de enero de 2021. No incluye materias de igualdad en el temario.
- Enfermero/a (ATS/DUE). Convocatoria del 22 de marzo de 2021:
 - o TEMA 8. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Programadores. Convocatoria del 7 de junio de 2022. No incluye materias de igualdad en el temario.
- Programadores. Convocatoria interna de 17 de julio de 2024:
 - o TEMA 6: Plan de igualdad de Las Cortes Generales.
- Auxiliar de informática. Convocatoria interna de 17 de julio de 2024:
 - o TEMA 6: Plan de igualdad de Las Cortes Generales.

3.3. Procesos selectivos de personal laboral del Senado

- Convocatorias del 27 de diciembre de 2019: Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información (Programadores) interna y pública; Auxiliar de audiovisuales; Oficial de mantenimiento (albañilería):
 - o TEMA 8 (programadores), TEMA 7 (auxiliar audiovisuales), TEMA 3 (brigada de mantenimiento). El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Convocatorias del 9 de diciembre de 2021: Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información interna; Técnico/a Auxiliar de Informática interna:
 - o TEMA 8 (técnicos intermedios), TEMA 6 (técnicos auxiliares): El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. Principio de compensación de desventajas y atención a la diversidad.
- Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información interna. Convocatoria de 16 de marzo de 2021: El temario de la convocatoria interna es exclusivamente técnico y no incluye materias de igualdad.
- Convocatorias del 21 de julio de 2021: Arquitecto/a conservador/a; Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales interna:
 - o TEMA 12. (misma numeración para ambas convocatorias). El principio de igualdad. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley. El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.
- Convocatorias del 19 de abril de 2022: Técnico/a Auxiliar de Informática pública; Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información pública:
 - o TEMA 6 (técnicos auxiliares), TEMA 8 (técnicos intermedios). El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
- Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información pública. Convocatoria del 20 de diciembre de 2022:

- TEMA 10. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
- Ayudante de Servicios Generales. Convocatoria del 20 de diciembre de 2022:
 - TEMA 5. El principio de igualdad en las Cortes Generales. Dadas las especialidades de este proceso selectivo, se publicó el temario redactado en lectura fácil en la página web del Senado.
- Convocatorias del 21 de marzo de 2024: Médico/a; Arquitecto/a técnico/a; Ingeniero/a técnico/a:
 - TEMA 7 (médicos), TEMA 8 (arquitectos e ingenieros técnicos). El principio de igualdad. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la Ley. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
- Técnico/a auxiliar de audiovisuales. Convocatoria del 26 de marzo de 2024:
 - TEMA 6. El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.
- Convocatorias del 2 de julio de 2024: Técnico/a auxiliar de informática; Técnico/a auxiliar de obras e instalaciones, especialidad electricidad y electrónica:
 - TEMA 6. (misma numeración para ambas convocatorias). El derecho a la igualdad. La igualdad de género y la protección contra la violencia de género. El Plan de Igualdad de las Cortes Generales y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales.

4.- Formación: oferta formativa y participación

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales dedica su eje 4 a la formación, con especial incidencia en la formación específica sobre igualdad destinada tanto al conjunto del personal de ambas Cámaras como a las unidades de igualdad. Los datos sobre actividades formativas y la participación del personal en las mismas puede organizarse en dos grupos: cursos generales o específicos destinados al desarrollo profesional del personal de las Cámaras y cursos sobre materias relacionadas con la igualdad.

A) Información desagregada sobre solicitudes y participación en los cursos de formación

En las siguientes tablas y gráficos se presentan, desagregados por sexo, los datos sobre cursos de formación organizados para distintos tipos de personal. Tal y como ocurre con los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad se presenta la información desagregada por Cámaras. En los casos en los que se dispone de la información se indica si el curso ha estado patrocinado por el Congreso de los Diputados, por el Senado o por las Cortes Generales. El personal de los Servicios Comunes de las Cortes Generales y la Junta Electoral Central está incluido en las cifras correspondientes al Congreso.

1.- Cursos organizados para distintos tipos de personal

1.1. Congreso de los Diputados

En la tabla 32 se relacionan los cursos organizados para el personal que presta servicio en el Congreso de los Diputados, con indicación de: si son cursos generales o específicos; en su caso, si son cursos patrocinados por las Cortes Generales; el período al que se refieren (coincidente con los períodos de los informes anuales); y el número de personas que han solicitado cada curso. En estos cursos, no se ha denegado ninguna inscripción, por lo que el número de solicitantes coincide con el número de asistentes.

1.2. Senado

En la tabla 33 se relacionan los cursos organizados para el personal que presta servicio en el Senado, con indicación de los mismos parámetros que en el apartado anterior.

2.- Cursos de idiomas y lengua de signos

En la tabla 34 se relacionan, desagregados por sexo, los datos sobre cursos de idiomas y de lengua de signos desde marzo de 2020, en el Congreso de los Diputados y en el Senado.

3.- Cursos ofrecidos por el Instituto Nacional de Administración Pública

En la tabla 35 se relacionan, desagregados por sexo, los datos sobre cursos ofrecidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) al personal de las Cortes Generales. Dado que es el INAP quien realiza la concesión de los cursos, los datos se refieren a las solicitudes presentadas y admitidas.

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
CURSOS DE CARÁCTER GENERAL PATROCINADOS POR LAS CORTES GENERALES												
Mindfulness	135	44	91	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión y Organización del Trabajo	37	13	24	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión emocional y del estrés	36	11	25	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión de equipos	--	--	--	--	--	--	--	--	--	35	13	22
Primeros Auxilios Básicos para seis grupos de 25 personas cada uno, impartido por Cruz Roja Española ¹	--	--	--	--	--	--	--	--	--	144	53	91
Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados (Cuerpo Administrativo)	--	--	--	--	--	--	31	14	17	--	--	--
Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados (Cuerpo Técnico-Administrativo)	--	--	--	--	--	--	6	3	3	--	--	--
TOTAL	208	68	140	--	--	--	37	17	20	179	66	113
CURSOS ESPECÍFICOS												
Preservación digital	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
XVII Programa de liderazgo para la gestión pública	4	1	3	4	--	4	3	2	1	--	--	--
Activismo (<i>Advocacy</i>) e incidencia política desde unidades de información	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión de actividades presenciales y en línea desde unidades de información	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Difusión digital de actividades culturales	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Especialista en contratos públicos ²	2	1	1	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Módulos Especialista universitario en Protocolo y Ceremonial de Estado e internacional	1	--	1	1	--	1	1	--	1	--	--	--
Corrección de estilo/eficaz	3	3	--	8	4	4	--	--	--	2	--	2
Jornadas organizadas por la Asociación Española de Interventores de Parlamentos (ASEINPA)	--	--	--	2	1	1	--	--	--	--	--	--
Máster Profesional en Consultoría de Igualdad	--	--	--	2	--	2	--	--	--	--	--	--
Conferencia Internacional sobre Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades	--	--	--	2	1	1	--	--	--	--	--	--
Web Semántica: Estándares, herramientas y diseño de aplicaciones	--	--	--	1	--	1	--	--	--	--	--	--

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Adobe Lightroom	--	--	--	6	1	5	--	--	--	--	--	--
Programa AbsysNet: Publicaciones periódicas y suscripciones	--	--	--	--	--	--	9	3	6	--	--	--
Preservación digital: cómo pasar del problema a la planificación de soluciones (curso virtual)	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--
Diseño y comunicación gráfica simplificada (Canva, Pixlr)	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Procedimientos: Criterios de Adjudicación y Ejecución Administrativa	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Oratoria, interrogatorio y actuaciones en sala en el marco telemático	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Organización y clasificación de archivos digitales	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
La gestión de la información y los datos de carácter personal	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
<i>Public Policy Analysis</i>	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--
Taller de inmersión en innovación con INTERCOONECTA	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Curso on-line «Técnicas Básicas para la extracción de información en la Web: Web Scraper»	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
Seminario sobre la gestión del patrimonio en la Administración pública	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	2	--

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Curso de introducción a la conservación eficiente en colecciones patrimoniales	--	--	--	--	--	--	--	--	--	22	9	13
Dos módulos del Diploma de Experto Universitario en “Evaluación del Impacto de Género: Formación de agentes de igualdad”, impartido por la UNED	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
Curso de postgrado en Función Pública impartido por la UNED	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
Curso Universitario de Especialización en diseño, organización y gestión integral de exposiciones impartido por Mares Virtuales, S.L.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
Máster de formación permanente en contratación pública	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
TOTAL	14	5	9	26	7	19	22	7	15	31	11	20

Tabla 32. Cursos del Congreso de los Diputados
(1) Patrocinado por el Congreso de los Diputados
(2) Patrocinado por las Cortes Generales

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL SENADO	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
CURSOS DE CARÁCTER GENERAL PATROCINADOS POR LAS CORTES GENERALES												
Mindfulness	61	16	45	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión y Organización del Trabajo	60	18	42	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gestión emocional y del estrés	65	21	44	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Excel 365 Básico	--	--	--	22	4	18	--	--	--	--	--	--
Excel 365 Intermedio	--	--	--	50	18	32	--	--	--	--	--	--
Excel 365 Avanzado	--	--	--	34	17	17	--	--	--	--	--	--
Word 365 Avanzado	--	--	--	52	19	33	--	--	--	--	--	--
Separación de residuos (presencial) ¹	--	--	--	40	15	25	--	--	--	--	--	--
Gestión de equipos	--	--	--	--	--	--	33	14	19	--	--	--
Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Senado (Cuerpo Administrativo)	--	--	--	--	--	--	19	2	17	--	--	--
Curso teórico-práctico sobre el funcionamiento de las Direcciones de la Secretaría General del Senado (Cuerpo Técnico-Administrativo)	--	--	--	--	--	--	4	2	2	--	--	--
TOTAL	186	55	131	198	73	125	56	18	38	--	--	--

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL SENADO	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
CURSOS ESPECÍFICOS												
Metodología BREEMS verde	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Catalogación con RDA	2	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Organizational design for digital transform	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Conservación del Patrimonio	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Organización Fondos fotográficos	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Posicionamiento SEO	1	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Igualdad de género	2	--	2	1	--	1	--	--	--	--	--	--
World Library and Informatica 86 th /87 th IFLA	--	--	--	3	1	2	1	--	1	--	--	--
Jornadas españolas de Información y documentación	--	--	--	1	--	1				--	--	--
Ley de Contratos del Sector Público	--	--	--	--	--	--	2	--	2	--	--	--
Renovación Breeam Asociado 2022	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--
Especialista Universitario Protocolo y Ceremonial del Estado e Internacional de la Universidad de Oviedo	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL SENADO	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Introducción a la conservación y restauración del patrimonio bibliográfico y documental	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Reunión anual del grupo español de la Sección de archivos y archiveros parlamentarios y de partidos políticos del Consejo Internacional de Archivos /SPP-ICA	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Procesos y herramientas de gestión de documentos	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Bibliotecas accesibles y usables para todas las personas. La atención a personas con distintas necesidades	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	--	--
Preservación y conservación sostenible en archivos, bibliotecas y centros de documentación	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
Posgrado en igualdad y género. Formación de agentes de igualdad	--	--	--	--	--	--	1	--	1	1	--	1
Dirección de Bibliotecas y unidades de información (online), organizado por la UNED-Sevilla	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1
X Pre-Conferencia, Sección IFLAPARL en La Haya, Parlamento online "Dirección de Biblioteca y unidades de información", organizado por la UNED-Sevilla	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1	--
Especialización en Protección de Datos y Transparencia. Los límites de los Dos Derechos", organizado por la Universitat Autònoma de Barcelona	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1

CURSOS DE FORMACIÓN EN EL SENADO	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Kubernetes para desarrolladores	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	2	--
Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, organizado por la UNED	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1	--
Tasación de materiales bibliográficos, organizado por la Sociedad Española de Documentación e Información Científica (SEDIC)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	1	1
Curso Universitario de Especialización en Comunicación visual para bibliotecarios										1	1	--
Especialista en contratos públicos ²	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	--
TOTAL	9	5	4	5	1	4	12	3	9	9	6	4

Tabla 33. Cursos del Senado

(1) Curso patrocinado por el Senado.

(2) Curso patrocinado por las Cortes Generales.

CURSOS DE IDIOMAS Y LENGUA DE SIGNOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
CURSOS DE IDIOMAS												
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS												
1to1	29	21	8	--	--	--	22	12	10	18	11	7
Telefónicas	24	9	15	--	--	--	26	8	18	10	2	8
Online (TOTAL)	113	37	76	--	--	--	120	47	73	120	46	74
• Inglés	--	--	--	--	--	--	70	28	42	--	--	--
• Alemán	--	--	--	--	--	--	15	7	8	--	--	--
• Francés	--	--	--	--	--	--	35	12	23	--	--	--
Grupales (TOTAL)	75	27	48	--	--	--	74	37	37	73	38	35
• Inglés A2	--	--	--	--	--	--	5	2	3	--	--	--
• Inglés B1	--	--	--	--	--	--	6	4	2	--	--	--
• Inglés B1.2	--	--	--	--	--	--	8	4	4	--	--	--
• Inglés B2	--	--	--	--	--	--	7	4	3	--	--	--
• Inglés B2.2	--	--	--	--	--	--	7	6	1	--	--	--

CURSOS DE IDIOMAS Y LENGUA DE SIGNOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
• Inglés C1	--	--	--	--	--	--	7	3	4	--	--	--
• Inglés C2.1	--	--	--	--	--	--	6	3	3	--	--	--
• Inglés C2.2	--	--	--	--	--	--	6	1	5	--	--	--
• Francés A1	--	--	--	--	--	--	3	3	--	--	--	--
• Francés A2	--	--	--	--	--	--	3	1	2	--	--	--
• Francés B1	--	--	--	--	--	--	4	2	2	--	--	--
• Francés B2	--	--	--	--	--	--	3	1	2	--	--	--
• Francés C2	--	--	--	--	--	--	3	1	2	--	--	--
• Alemán A1	--	--	--	--	--	--	3	2	1	--	--	--
• Alemán A2	--	--	--	--	--	--	3	--	3	--	--	--
TOTAL CONGRESO	407	177	230	--	--	--	242	104	138	221	97	124
SENADO												
Personal Senado (Presencial) ¹	55	21	34	71	24	47	68	25	43	61	23	38
Personal Senado (Online) ²	94	34	60	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CURSOS DE IDIOMAS Y LENGUA DE SIGNOS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes		TOTAL	Solicitudes	
		H	M		H	M		H	M		H	M
Senadores y Senadoras (Presencial)	52	22	30	52	30	22	37	21	16	81	36	45
Senadores y Senadoras (Online) ²	79	43	36	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Mesa	--	--	--	4	1	3	1	--	1	4	2	2
TOTAL SENADO	280	120	160	127	55	72	106	46	59	146	61	85
CURSOS DE LENGUA DE SIGNOS (SENADO)												
Personal Senado (Presencial) ³	20	5	15	22	7	15	9	2	7	18	4	14
Personal Senado (Online) ⁴	12	3	9	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Senadores y Senadoras (Presencial)	10	5	5	1	--	1	7	1	6	--	--	--
Senadores y Senadoras (Online)	6	2	4	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTAL	48	15	33	23	7	16	16	3	13	18	4	14

Tabla 34: Cursos de idiomas y lengua de signos. Congreso de los Diputados y Senado

(1) Se contabiliza el número de alumnos/as y no de inscripciones.

(2) En el 2021 solo hubo cursos de idiomas online.

(3) Los cursos de lengua de signos fueron presenciales hasta finales de marzo del 2020.

(4) Los cursos de lengua de signos fueron online desde finales de marzo del 2020.

CURSOS INAP															
2020-2021 ¹				2021-2022				2022-2023				2023-2024			
Inscripciones		Solicitudes admitidas		Inscripciones ²		Solicitudes admitidas ³		Inscripciones ²		Solicitudes admitidas ³		Inscripciones ²		Solicitudes admitidas ³	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS															
--	--	--	--	16	24	9	9	35	26	12	7	24	25	13	13
SENADO															
--	--	--	--	30	36	10	10	30	28	15	9	61	31	24	12

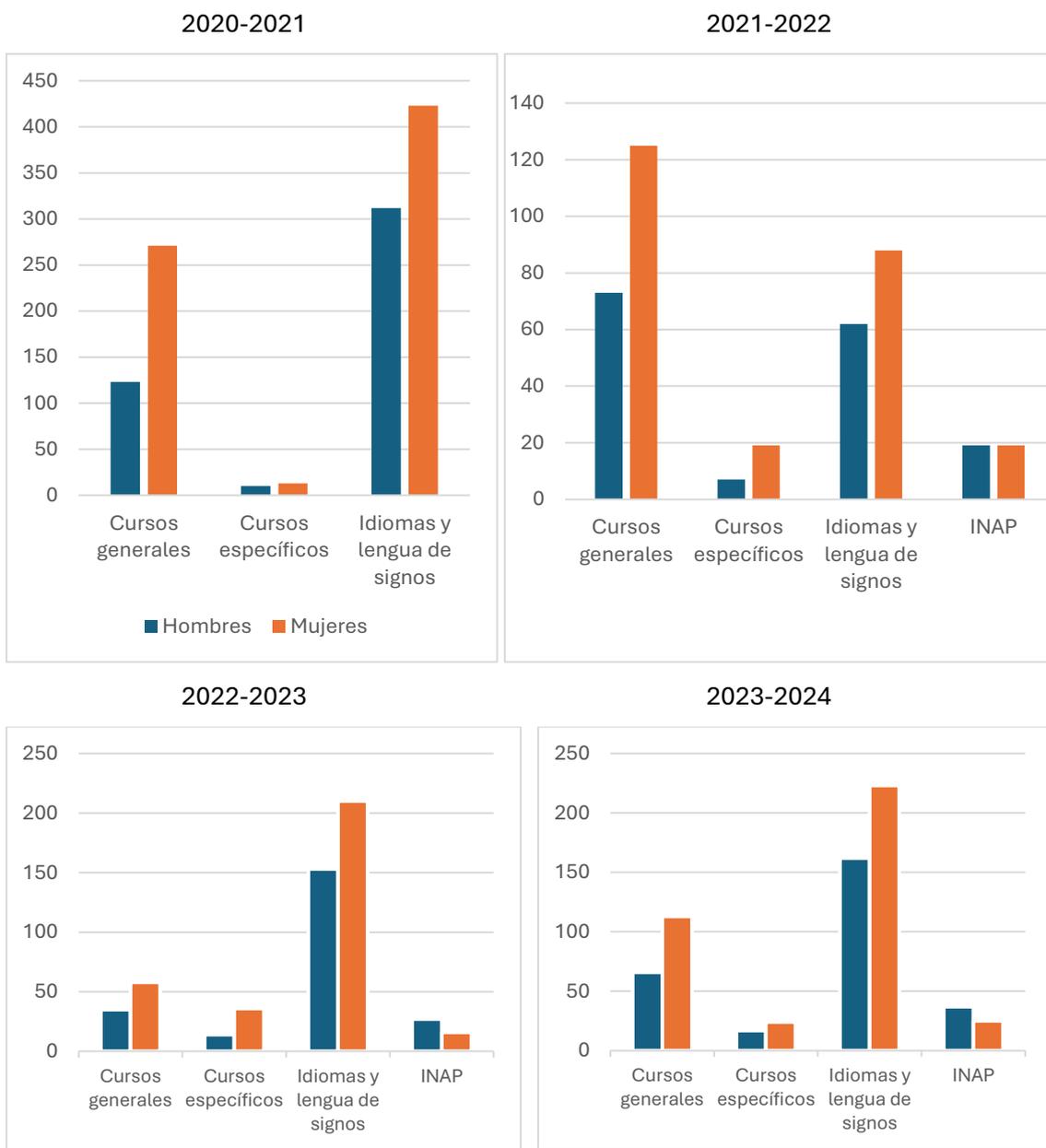
Tabla 35: Cursos del Instituto Nacional de Administración Pública

(1) En 2020 el INAP solo ofrecía al personal de las Cámaras cursos online que, por su procedimiento de inscripción, no permitían conocer el número de personas inscritas en los mismos. En febrero de 2021 el INAP comunicó la posibilidad de que el personal de ambas Cámaras participe en la convocatoria de actividades formativas del programa de desarrollo profesional continuo, cursos a los que se refieren los datos de participación de la tabla. Las actividades formativas #ATuRitmo no permiten conocer el número de participantes.

(2) La cifra de inscripciones se refiere al número de solicitudes recibidas, incluyendo a las personas que solicitan más de un curso.

(3) La cifra de solicitudes admitidas se refiere a las personas que solicitaron realizar uno o más cursos. La concesión de los cursos la realiza el INAP.

Gráfico 42: Participación en las actividades formativas, desagregada por sexo



B) Formación específica sobre igualdad

1.- Difusión de actividades formativas online dirigidas a todo el personal

Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, se ha realizado una difusión especial de las actividades formativas específicas organizadas por otros organismos, fundamentalmente el Instituto Nacional de Administración Pública. Se trata de actividades dirigidas a todo el personal que reúna los requisitos establecidos por el INAP y difundidas tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado. La relación de actividades difundidas se detalla en la tabla 36, con indicación de las fechas de cada actividad (algunas acciones formativas han tenido varias ediciones):

FECHAS	ACCIONES FORMATIVAS
18/11/2020 25/11/2020	Prevención de la violencia contra las mujeres (Experiencia de aprendizaje INAP-ATuRitmo)
31/05/2021 – 07/06/2021	Difusión actividades del INAP sobre igualdad. Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”
14/02/2022 – 14/03/2022	Difusión actividades del INAP sobre igualdad. Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”
28/09/2022	Eventos en streaming en la experiencia de aprendizaje en línea dinamizada “Fundamentos sobre la igualdad de hombres y mujeres”: “Políticas públicas para la igualdad”
06/10/2022	Eventos en streaming en la experiencia de aprendizaje en línea dinamizada “Fundamentos sobre la igualdad de hombres y mujeres”: “Buenas prácticas y transversalidad en las políticas de igualdad”
06/02/2023 – 03/03/2023	Difusión actividades del INAP sobre igualdad. Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”
06/10/2023	Eventos en streaming en la experiencia de aprendizaje en línea dinamizada “Fundamentos sobre la igualdad de hombres y mujeres”: “Buenas prácticas y transversalidad en las políticas de igualdad”
01/04/2024 – 29/04/2024	Difusión actividades del INAP sobre igualdad. Experiencia de aprendizaje “Fundamentos sobre la igualdad de trato y no discriminación”
15/04/2024 – 26/05/2024	Actividades formativas en línea tutorizadas, difundidas de forma separada al resto de cursos del INAP: “Hombres comprometidos por la igualdad en las Administraciones Públicas”
08/04/2024 – 05/05/2024	Actividades formativas en línea tutorizadas, difundidas de forma separada al resto de cursos del INAP: “El principio de igualdad en tribunales y comisiones de selección en la Administración Pública”
29/04/2024 – 27/05/2024	Actividades formativas en línea tutorizadas, difundidas de forma separada al resto de cursos del INAP: “Las violencias sexuales contra las mujeres”

FECHAS	ACCIONES FORMATIVAS
06/05/2024 – 09/06/2024	Actividades formativas en línea tutorizadas, difundidas de forma separada al resto de cursos del INAP: “Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTBI”
01/04/2024 – 29/04/2024	Actividad formativa presencial y online sobre “Diversidad sexogenérica y no discriminación de las personas LGBTIQ+ en el ámbito de las Administraciones Públicas” (INAP)

Tabla 36: Difusión de cursos de igualdad del INAP

2.- Cursos, seminarios, acciones de sensibilización y jornadas destinados a todo el personal

Desde marzo de 2020 se han organizado las siguientes acciones formativas y de sensibilización destinadas al personal que presta servicio en las Cortes Generales. Se indica la fecha en la que se realizó, el personal al que va dirigida, la Cámara que la organizó y, en el caso de disponer del dato, la duración de la actividad y el número de participantes a la misma, así como su disponibilidad posterior para su consulta por parte del personal.

2.1. Difusión del Plan de Igualdad

Sesiones informativas:

- 22 de octubre de 2021. Sesión informativa en el Congreso de los Diputados, de una hora de duración. El vídeo de la sesión está disponible en el espacio de igualdad de la intranet del Congreso («Acciones formativas») y de la intranet del Senado («Plan de igualdad»).
- 5 de noviembre de 2021: Sesión informativa en el Senado, de una hora de duración. El vídeo de la sesión, así como una infografía animada de explicación del Plan, está disponible en el Portal de Igualdad de la intranet del Senado («Plan de igualdad»).

Folleto informativo:

- 8 de marzo de 2021. Distribución a todo el personal del folleto informativo y las separatas elaborados por la Dirección de Estudios, Análisis y Publicaciones del Congreso de los Diputados, encargada de las publicaciones de Cortes Generales. El folleto está disponible, en versión PDF, en el espacio de igualdad de la intranet de ambas Cámaras.

2.2. Campañas de sensibilización difundidas por correo electrónico

FECHA	CÁMARA	CAMPAÑA
8/03/2021	S	Difusión actividades de la Cámara con motivo del Día Internacional de la Mujer. Streaming del acto institucional. Cartel disponible en la intranet («Actividad y comunicación institucional»).
25/11/2021	CD	Circular con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en la que se animaba al personal a participar en la experiencia de aprendizaje del INAP sobre la materia.
25/11/2021	S	Circular de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Datos de la OMS y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
8/03/2022	S	Vídeo institucional con mujeres que prestan servicio en la Cámara. Circular informativa. Disponibles en la intranet («Actividad y comunicación institucional»).
8/03/2023	S	Circular informativa, coincidente con la aprobación del tercer informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad.
01/04/2023	S	Difusión de material formativo sobre conciliación y corresponsabilidad disponible en la intranet.
25/11/2023	CD	Invitación y difusión por streaming del acto «Diálogo en torno a la violencia contra las mujeres», celebrado el 22 de noviembre.
25/11/2023	S	Invitación y difusión por streaming de la Jornada sobre Violencia contra las Mujeres. Vídeos de las mesas redondas disponibles en el espacio de igualdad de la Intranet («Violencia de género»).
8/03/2024	S	Campaña de comunicación. Vídeo institucional con la historia del movimiento por los derechos de la mujer. Disponible en la intranet («Actividad y comunicación institucional»).

Tabla 37: Campañas de sensibilización

2.3. Seminarios y jornadas de formación y sensibilización

FECHAS	DESTINATARIO ¹	CÁMARA	ACCIONES FORMATIVAS	DURACIÓN	ASISTENTES	DISPONIBLE
17/11/2020 – 18/11/2021 – 17/06/2022 – 10/03/2023 – 15/03/2024	IG	S	Congreso «Mujeres del Sector Público». Ediciones II, III, IV, V y VI	2 días (on line)	1	
07/10/2021	TP	S	«Ictus y mujer». Vigilancia de la salud con perspectiva de género. En colaboración con la Fundación Freno al Ictus.	1h.	23 personas presencial + 4 conexiones al streaming	
Curso 2021/2022	IG	CD	Máster Profesional en Consultoría de Igualdad. Colegio Oficial de Ciencia Política, Sociología, Relaciones Internacionales y Administración Pública de la Comunidad de Madrid.	450h	2	
Noviembre 2021 – junio 2024	IG	S	Máster en Igualdad y Género. Formación de Agentes de Igualdad. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).	60 créditos ECTS	1	
13/12/2021	TP	CD	Prevención y sensibilización ante distintas formas de acoso en el entorno laboral	2h.	8 (3 hombres, 5 mujeres)	

FECHAS	DESTINATARIO ¹	CÁMARA	ACCIONES FORMATIVAS	DURACIÓN	ASISTENTES	DISPONIBLE
2021	IG	S	Videoconferencia con las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado sobre el borrador del nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	2h	1	
12/01/2022 - 25/01/2022	TP	CD	Taller formativo sobre el abordaje del acoso en el entorno laboral, desde el mainstreaming de género	4h cada sesión	42 (14 hombres, 28 mujeres)	Disponible el vídeo de la sesión en la intranet
12/01/2022 - 07/02/2022	TP	S	Jornada de formación sobre gestión de situaciones de acoso en el ámbito laboral. Aplicación del Protocolo de las Cortes Generales.	1h 40 minutos cada sesión	15 asistentes a la primera sesión – 13 asistentes a la segunda sesión	Vídeos de las sesiones disponibles en el espacio de igualdad de la intranet («Protocolo contra el acoso y la violencia»)
20/06/2022 - 27/06/2022	TP	CD	Jornada-taller “Conciliación responsable y masculinidades cuidadoras”		29 (18 hombres, 11 mujeres)	
6 fechas en 2022: 11, 13, 18, 26 y 27 de enero; y 1 de febrero	PC ²	S	Curso sobre gestión de situaciones de acoso en el entorno laboral	5h	68 asistentes en 6 grupos (33 hombres y 35 mujeres)	Presentación de la formadora disponible en el espacio de igualdad de la intranet («Protocolo contra el acoso y la violencia»)

FECHAS	DESTINATARIO ¹	CÁMARA	ACCIONES FORMATIVAS	DURACIÓN	ASISTENTES	DISPONIBLE
2022	TP	CD	Taller sobre sobre corresponsabilidad. Asociación de Hombres por la Igualdad de Género			
24/03/2022 – 25/03/2022	IG	S	Seminario «Políticas de acción positiva en el ámbito de la cultura». Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC)	2 jornadas de 4h	1	
07/06/2022	IG	S	Jornada sobre instrumentos para garantizar la transversalidad de género en las políticas públicas. Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)	5h	1	
Junio 2022	IG	S	Lenguaje claro, accesible e inclusivo, destinado a minimizar las brechas de comunicación en el lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas (INAP)	25h	1	
Octubre 2022	IG	S	«Medidas de conciliación y corresponsabilidad», organizado por la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA)	40 h.	1	
27/10/2022	IG	S	II Jornada de Igualdad de Género del INAP: «Encuentros para un nuevo liderazgo de las mujeres en las Administraciones Públicas»	7h	1	

FECHAS	DESTINATARIO ¹	CÁMARA	ACCIONES FORMATIVAS	DURACIÓN	ASISTENTES	DISPONIBLE
21/11/2022	TP	CD	Formación sobre violencia de género “¿Qué hacer ante la violencia de género? Acercándonos a sus víctimas”		15 (7 hombres y 8 mujeres)	
27/03/2023	TP	CD	Jornada-taller «De la conciliación a la corresponsabilidad»		12 (6 hombres y 6 mujeres)	
19/05/2023 – 26/05/2023	TP ³	S	Taller sobre corresponsabilidad	4h cada sesión	16 (8 personas por sesión)	Material utilizado en el taller disponible en el espacio de igualdad de la intranet («Conciliación y corresponsabilidad»)
22/05/2023 al 26/05/2023	IG	S	Curso avanzado en igualdad de género para la función pública. Dirección General de la Función Pública	30h	1	
25/05/2023 al 28/06/2023	IG	S	Prevención de riesgos psicosociales: acoso y violencia en el entorno laboral, organizado por la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA)	50h	1	
2023	TP ⁴	S	Formación en contratación social, incluyendo la perspectiva de género. Guía de contratación social			

FECHAS	DESTINATARIO ¹	CÁMARA	ACCIONES FORMATIVAS	DURACIÓN	ASISTENTES	DISPONIBLE
23/10/2023 – 25/10/2023	TP	S	Sesiones formativas sobre integración laboral de las personas con discapacidad, a cargo de Plena Inclusión Madrid	1h cada sesión	11 asistentes primera sesión; 15 asistentes segunda sesión	
Curso 2023-2024	IG	CD	Diploma Experto Universitario en Evaluación de Impacto de Género. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).	20 créditos ECTS	1	
20/02/2024 – 21/02/2024	TP	CD	I Taller formativo de uso del lenguaje inclusivo, impartido por Cálamo&Cran		36 (11 hombres y 25 mujeres)	
07/03/2024	IG	S	Jornada «Miradas y redes. Mujeres en movimiento». INAP	2h 30 minutos	2	
21/03/2024	TP	S	Jornada formativa sobre violencia de género (UFAM Central, Cuerpo Nacional de Policía) y aplicación del Protocolo de las Cortes Generales	2h		Vídeo, folleto explicativo del protocolo y otro material didáctico disponible en la intranet («Violencia de género»)
08/04/2024 al 05/05/2024	IG	S	«El principio de igualdad en tribunales y comisiones de selección en la Administración Pública». INAP	20h	1	
04/06/2024 al 12/06/2024	IG	S	«Asesoría confidencial». Dirección General de la Función Pública	100h	1	

Tabla 38: Seminarios y jornadas

- (1) Personal al que se dirige el curso: TP = todo el personal; PC = personas que ocupan puestos con responsabilidad en materia de gestión de personal; IG = unidades de igualdad.
- (2) Formación de carácter obligatorio para todas aquellas personas con responsabilidad en gestión de personal: Secretario General, SG Adjunto/a, Directores/as; Jefes/as de Departamento, Portero Mayor y Adjuntos, Responsable del Servicio Médico, Jefes/as de Área TIC y algunas jefaturas de servicio.
- (3) Abierto a todo el personal previa inscripción en el Servicio de Igualdad.
- (4) Abierto al personal encargado de la redacción de pliegos y gestión contractual.

5.- Permisos relacionados con la conciliación

En este apartado se organizan los datos sobre el disfrute de los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a lo largo de los años de vigencia del Plan de Igualdad. Hay que señalar que estos datos, de cara a realizar un análisis riguroso de la incidencia de dichos permisos, se vio muy condicionada por las medidas excepcionales puestas en marcha con motivo de la pandemia de COVID-19 durante los años 2020, 2021 y 2022. Asimismo, hay que tener en cuenta las diferencias en la gestión de los permisos y licencias (en particular, los días de libre disposición) en el Congreso de los Diputados y en el Senado, lo que se refleja en diferencias a la hora de reunir la información correspondiente a la concesión de estos permisos.

A) Medidas extraordinarias de conciliación por la pandemia del COVID-19

Durante los meses de vigencia del estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y una vez concluida la fase de preparación de la reincorporación presencial del personal de las Secretarías Generales iniciada el día 8 de junio de 2020 (reincorporación de las personas titulares de determinados puestos de promoción), se implantaron una serie de medidas extraordinarias para garantizar, por un lado, la seguridad de los colectivos clasificados como grupos vulnerables para COVID-19 por las autoridades sanitarias y de las personas con discapacidad y, por otro, la conciliación de las personas con menores de 14 años, mayores dependientes o personas con discapacidad a su cargo. Estas medidas se adoptaron por decisión del Secretario General del Congreso de los Diputados, transmitida mediante dos circulares de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de 2 de junio y de 19 de junio de 2020, y por Resolución del Letrado Mayor del Senado, de 25 de junio de 2020.

Las medidas adoptadas fueron:

1. Jornada: Se estableció de forma general la jornada continuada para todo el personal, siempre y cuando no se celebraran sesiones parlamentarias o actividades extraordinarias que requirieran el cumplimiento del horario ordinario.
2. Parte de la jornada en modalidad no presencial (teletrabajo).
 - a. Congreso de los Diputados: cada Dirección y unidad competente organizó la incorporación del personal de manera gradual y flexible, manteniendo el equilibrio entre el teletrabajo y la prestación presencial en función de las necesidades del servicio, la actividad parlamentaria y las circunstancias de las personas trabajadoras.
 - b. Senado: De forma general, todo el personal que, por la naturaleza de sus funciones pudiera acogerse a esta medida, pudo desarrollar parte de su jornada (2 días) en modalidad no presencial.
3. Medidas de conciliación: las personas con menores de 14 años, mayores dependientes o personas con discapacidad a su cargo pudieron acogerse, de forma voluntaria, a medidas de conciliación.
 - a. Congreso de los Diputados: se priorizó que las personas con menores o mayores a cargo tuvieran preferencia para prestar sus servicios preferentemente mediante teletrabajo, cuando fuera posible, así como gozar de prioridad en la elección de turnos y horarios en los turnos rotatorios establecidos en cada Dirección o unidad.
 - b. Senado: las personas con necesidades de conciliación pudieron acogerse a las siguientes medidas (salvo la excedencia, compatibles entre sí):

excedencia; reducción de jornada; horario continuado; flexibilidad horaria en la entrada y salida; preferencia en la elección de las vacaciones; prestación de trabajo en modalidad no presencial un máximo de tres días por semana, siempre que las tareas del puesto y las necesidades del servicio lo permitan; y reorganización del horario de modo que se concentre la realización de la jornada semanal en 4 días, supeditada a las necesidades del servicio, para aquellas personas que debido a las características de sus puestos de trabajo sólo pueden realizarlo de forma presencial.

Las medidas extraordinarias se prorrogaron una vez finalizado el estado de alarma y estuvieron vigentes hasta el 21 de octubre de 2021, fecha en la que, por Resolución del Letrado Mayor del Senado se estableció el regreso al horario ordinario y la plena presencialidad para todo el personal. En el Congreso, cada Dirección y unidad competente organizó la vuelta de su personal al horario ordinario y a la presencialidad, aunque no hubo una comunicación oficial desde la Secretaría General.

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias, los datos desagregados de las personas que se acogieron a estas son:

MEDIDA	CÁMARA	PERSONAL ¹	SEXO	2020	2021 ¹
Excedencia	Ninguna persona se acogió a la posibilidad de excedencia por cuidados durante el período de pandemia.				
Reducción de jornada	La mayoría de las personas que ya disfrutaban de reducción de jornada por cuidados se reincorporaron a la jornada completa. Los datos sobre reducciones de jornada se proporcionan en la tabla 40.				
Jornada continuada	Concedida con carácter general para todo el personal, con las excepciones motivadas por la actividad parlamentaria.				
Reorganización del trabajo en 4 días/semana	Ninguna persona se acogió a la posibilidad de concentrar su jornada laboral en 4 días.				
Flexibilidad horaria entradas/salidas + Preferencia vacaciones + 3 días/semana en modalidad de teletrabajo²	CD	F	H	En el Congreso cada Dirección organizó los turnos de trabajo y presencialidad, por lo que no se dispone de datos del total de la Cámara.	
			M		
		L	H		
			M		
	S	F	H	10	10
			M	23	23
		L	H	9	9
			M	4	4

MEDIDA	CÁMARA	PERSONAL ¹	SEXO	2020	2021 ¹
Flexibilidad horaria entradas/salidas + Preferencia vacaciones ³	CD	F	H	En el Congreso cada Dirección organizó los turnos de trabajo y presencialidad, por lo que no se dispone de datos del total de la Cámara.	
			M		
		L	H		
			M		
	S	F	H	2	2
			M	2	2
		L	H	2	2
			M	0	0

Tabla 39: Disfrute de las medidas extraordinarias en materia de conciliación debidas a la pandemia del COVID-19

(1) Datos de 1 de enero al 21 de octubre de 2021. (2) Todas las personas que cumplían los requisitos y que solicitaron acogerse a estas medidas lo hicieron de forma conjunta (teletrabajo, flexibilidad y elección de vacaciones). (3) Se refiere a puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, no eran susceptibles de acogerse al trabajo a distancia.

B) Reducciones de jornada

En la siguiente tabla se presenta la evolución del número de personas que se acogen a alguna de las modalidades de la medida de reducción de jornada por cuidados (guarda legal de hijos e hijas, personas con discapacidad o mayores a su cargo). Se indica el año de referencia de los datos (en todos los casos, el dato proporcionado coincide con la fecha de redacción del informe anual correspondiente), el tipo de personal y el número de personas acogidas a la medida, desagregado por sexo.

CÁMARA	TIPO DE PERSONAL ¹	SEXO	2020 ²	2021 ²	2022	2023	2024 ³
Congreso de los Diputados	F	H	1	0	0	2	2
		M	4	7	4	7	7
	L	H	1	1	0	0	0
		M	0	0	0	0	0
Senado	F	H	0	0	0	1	0
		M	2	1	4	3	0
	L	H	0	0	2	0	1
		M	0	0	2	1	1
TOTAL DESAGREGADO	F	H	1	0	0	3	2
		M	6	8	8	10	7
	L	H	1	1	2	0	1
		M	0	0	2	1	1
TOTAL			8	9	12	14	11

Tabla 40: Evolución de las reducciones de jornada por cuidados

(1) Tipo de personal: F=Funcionario; L=Laboral.

(2) Las cifras correspondientes a los años 2020 y 2021 tienen que ponerse en relación con los datos relativos a las medidas de conciliación extraordinarias puestas en marcha con motivo de la pandemia del COVID-19.

(3) Las cifras de 2024 se refieren exclusivamente al período enero-junio.

C) Días de libre disposición y de asuntos propios

En la siguiente tabla se muestra la evolución en la concesión de permisos de días de libre disposición y de días de asuntos propios (sin sueldo) coincidiendo con períodos no lectivos. Respecto a las cifras de personas que han solicitado días de libre disposición por motivos de conciliación (indicador 38 del Plan de Igualdad), es necesario realizar las siguientes aclaraciones:

- El sistema de solicitud y concesión de los días de libre disposición hace difícil la precisión en estas cifras.

- En 2020, dada la imposibilidad de determinar la cifra con precisión, el informe anual no refleja los datos del Congreso y, respecto al Senado, las cifras –tanto de 2020 como de 2021– se refieren a la totalidad de solicitudes de días de libre disposición coincidiendo con períodos no lectivos, sin distinguir el número de hijos e hijas ni la edad de los mismos.
- En el Congreso, a partir de 2021, se ha establecido un sistema de control de este indicador de manera que puede realizarse esta medición para el período que se necesite.
- En el Senado, a partir de 2022, se han contabilizado las solicitudes de días de libre disposición que coinciden con días no lectivos según el calendario escolar de la Comunidad de Madrid y que, al mismo tiempo, no se inscriban dentro de los períodos de navidad, semana santa, julio y agosto, o sean contiguos a un día festivo.

PERMISO	CÁMARA	TIPO DE PERSONAL ¹	SEXO	2020	2021	2022	2023	2024 ²
Asuntos propios (sin sueldo)	Congreso de los Diputados	F	H	0	2	0	0	1
			M	0	0	0	1	1
		L	H	0	0	0	1	0
			M	0	0	0	0	0
	Senado	F	H	0	0	1	1	0
			M	2	2	1	0	1
		L	H	0	0	0	0	0
			M	0	0	0	0	0
Días de libre disposición ³	Congreso de los Diputados	F	H	Sin datos	1	0	0	0
			M		3	8	2	0
		L	H		0	2	1	0
			M		1	2	1	1
	Senado	F	H	29	68	4	6	21
			M	72	81	11	12	23
		L	H	7	41	4	3	8
			M	19	11	0	1	2

Tabla 41: Días de asuntos propios y Días de libre disposición relacionados con la conciliación

(1) Tipo de personal: F=Funcionario; L=Laboral.

(2) Las cifras de 2024 se refieren exclusivamente al período enero-junio.

(3) Téngase en cuenta que la forma de calcular de los días de libre disposición por motivos de conciliación difiere en las dos Cámaras.

6.- Prevención frente al acoso y la violencia en las Cortes Generales. Protección a las víctimas de violencia de género.

A) Prevención del acoso

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, reunidas en sesión conjunta, aprobaron el día 21 de septiembre de 2021 el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales (BOCG Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021). El protocolo establece, en su capítulo cuarto, un procedimiento especial de solución tramitado por las personas designadas para ejercer las funciones de asesoría confidencial.

1.- Asesoría confidencial

1.1. Congreso de los Diputados

El 8 de octubre de 2021, el Secretario General del Congreso de los Diputados designó a Sara Sieira Mucientes, Jefa de Departamento de Igualdad, Prevención y Salud Laboral, como persona que ejercerá en el Congreso de los Diputados las funciones de asesoría confidencial previstas en el Protocolo. Dicha designación se comunicó a todo el personal de la Cámara, mediante circular del Departamento de Gestión de Personal.

Tras el cese de la persona designada como asesora confidencial en el Congreso, y de conformidad con el acuerdo adoptado por la Comisión de seguimiento el 26 de octubre de 2023, el día 12 de abril de 2024 se designó a las tres personas que formarán en adelante la Asesoría Confidencial del Congreso: Lucía Fernández Varela, Pablo Romero-Nieva Santos y Julia Soto Poyatos; designación comunicada a todo el personal. Estas personas han sido elegidas en colaboración con la representación del personal, siguiendo criterios de transversalidad, y han recibido formación específica de 6 horas de duración; además, tendrán en todo momento el asesoramiento que requieran por parte del Servicio de Igualdad de la Cámara, tal y como señala el Protocolo.

1.2. Senado

El 29 de septiembre de 2021, el Letrado Mayor del Senado designó a María Luisa Valls Alguacil, Jefa del Departamento de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, como persona que ejercerá en el Senado las funciones de asesoría confidencial previstas en el Protocolo. Dicha designación se comunicó al personal de la Cámara mediante circular del Departamento de Gestión de Personal.

De conformidad con el acuerdo adoptado por la Comisión de seguimiento el 26 de octubre de 2023, el día 26 de junio de 2024 la Letrada Mayor del Senado designó a Roberto Reyes Izquierdo, funcionario del Cuerpo Técnico-Administrativo de las Cortes Generales destinado en el Departamento de Registro y Gestión Parlamentaria de la Dirección de Asistencia Técnico-Parlamentaria, como asesor confidencial para ejercer las funciones previstas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, sumado a la asesora confidencial ya existente; designación comunicada a todo el personal de la Cámara. El nuevo asesor confidencial ha recibido formación específica de 5 horas de duración y cuenta con el asesoramiento, en cualquier momento que lo requiera, por parte del Servicio de Igualdad de la Cámara, tal y como señala el Protocolo.

2.- Tramitación de quejas sobre acoso y violencia

En las tablas 42 y 43 se relacionan las quejas por acoso y violencia presentadas ante las asesorías confidenciales del Congreso de los Diputados y del Senado, respectivamente. De acuerdo con el respeto a la estricta confidencialidad de los datos, se ofrece tan solo el número de casos reflejado en las correspondientes Memorias anuales presentadas por las personas que ejercen las funciones de asesoría confidencial en las Cámaras y la forma de finalización del procedimiento que será, necesariamente, una de las tres siguientes: no iniciación del procedimiento (por inadmisión de la queja o por no ratificación de la misma), tramitación del procedimiento especial de solución, informe elevado a la persona que ostente la Secretaría General de la Cámara para que, en su caso, incoe el correspondiente expediente disciplinario o resuelva sumariamente de conformidad con la solución propuesta por la asesoría confidencial. En el segundo caso, la finalización del procedimiento especial de solución, según el artículo 12 del Protocolo, consiste en la investigación de la queja por parte de la Asesoría Confidencial y la comunicación de sus conclusiones a la persona que presentó la queja y, en su caso, a la persona a la que se refiere la queja, sin que se realice ningún otro trámite posterior.

MEMORIA ANUAL	N.º QUEJAS	NO TRAMITADAS	PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE SOLUCIÓN	INFORME SECRETARIO GENERAL
1ª Memoria (oct. 2021–nov. 2022)	2	1	--	1
2ª Memoria (nov. 2022–abr. 2023)	5	--	1	4
3ª Memoria (ma. 2023-abr. 2024)	2	--	2	--
Mayo-junio 2024 ¹	1	--	1	--

Tabla 42: Asesoría confidencial del Congreso de los Diputados

(1) La Cuarta Memoria se presentará en abril de 2025.

MEMORIA ANUAL	N.º QUEJAS	NO TRAMITADAS	PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE SOLUCIÓN ¹	INFORME SECRETARIO GENERAL
1ª Memoria (oct. 2021–nov. 2022)	8	4	4	--
2ª Memoria (nov. 2022–abr. 2023)	3	--	3	--
3ª Memoria (ma. 2023-abr. 2024)	3	--	2	1
Mayo-junio 2024 ¹	0	--	--	--

Tabla 43: Asesoría confidencial del Senado

(1) La Cuarta Memoria se presentará en abril de 2025.

B) Protección a las víctimas de violencia de género

1.- Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en sus respectivas reuniones del día 19 de diciembre de 2023, aprobaron el Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género. El protocolo establece, en su capítulo cuarto, el procedimiento para acceder a las medidas de protección por parte de las mujeres víctimas de violencia de género que prestan servicio en las Cámaras. La tramitación del procedimiento se encomienda a la jefatura de Igualdad de la Cámara en la que se presente la solicitud.

De acuerdo con las respectivas Memorias sobre aplicación del protocolo presentadas a la Comisión de seguimiento por las unidades de Igualdad, en la tabla siguiente se relacionan los datos sobre los procedimientos tramitados y las medidas adoptadas.

MEMORIA ANUAL	CÁMARA	SOLICITUDES	MEDIDAS
Primera Memoria (diciembre 2023– mayo 2024)	Congreso de los Diputados	0	--
	Senado	0	--
Mayo-junio 2024 ¹	Congreso de los Diputados	0	--
	Senado	0	--

Tabla 44: Solicitudes de tramitación de medidas de protección a las víctimas de violencia de género

(1) La Segunda Memoria se presentará en abril de 2025.

2.- Medidas de protección de las víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en sus respectivas reuniones del día 12 de marzo de 2024, aprobaron las Medidas de protección de las víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos en el ámbito de las Cortes Generales, entre las que se prevé un procedimiento de anonimización de los datos personales de las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten participar en los procesos selectivos, cuya tramitación se encomienda a la unidad de igualdad de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General que gestione el proceso selectivo al que se refiera la solicitud.

De acuerdo con las respectivas Memorias sobre aplicación del protocolo presentadas a la Comisión de seguimiento por las unidades de Igualdad, se relacionan a continuación los datos sobre los procedimientos tramitados.

MEMORIA ANUAL	CÁMARA	SOLICITUDES
Primera Memoria (diciembre 2023–mayo 2024)	Congreso de los Diputados	0
	Senado	2
Mayo-junio 2024 ¹	Congreso de los Diputados	0
	Senado	0

Tabla 45: Solicitudes de tramitación de medidas de protección a las víctimas de violencia de género que participan en procesos selectivos

(1) La Segunda Memoria se presentará en abril de 2025

III.- ANÁLISIS CUANTITATIVO: GRADO DE EJECUCIÓN DEL PLAN

Este apartado muestra los datos y el análisis de los mismos recogidos en los sucesivos informes anuales de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales, así como los recabados de las unidades administrativas de las Secretarías Generales, con el fin de detallar de forma conjunta, para todo el período de vigencia del Plan, su grado de ejecución. Subdivido en cuatro epígrafes, refleja en primer lugar el grado de cumplimiento total del Plan en perspectiva plurianual. En segundo lugar, se incluye un análisis detallado, por cada eje, del grado de cumplimiento de las 62 medidas establecidas en el Plan, a partir del grado de cumplimiento de los 142 indicadores recogido en los informes anuales. A continuación, el grado de cumplimiento por responsables, de acuerdo con la asignación que realiza el Anexo al Plan de Igualdad para cada uno de los indicadores, lo que permite visibilizar los esfuerzos de cada uno en la implantación. Por último, se analizan con detalle las medidas que, tras los cuatro años de vigencia del Plan, están en fase de ejecución o no ejecutadas y las posibles causas de la falta de ejecución.

1.- Grado total de ejecución

El I Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece 62 medidas organizadas en 8 ejes de actuación. Las fichas con las 62 medidas y sus indicadores correspondientes pueden consultarse en el Anexo I a esta evaluación final. En la tabla siguiente se relacionan todas las medidas del Plan y, dentro de cada medida, los indicadores fijados en el Plan como instrumento para el seguimiento de la implantación.

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
EJE 1			
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.	Constitución de la Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.	4
		Reuniones celebradas.	4
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	Creación de una unidad específica con competencias en materia de igualdad en la Secretaría General del Congreso de los Diputados.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	administrativo, composición y competencias deberán ser fijados en la correspondiente modificación de las plantillas orgánicas.	Creación de una unidad específica con competencias en materia de igualdad en la Secretaría General del Senado.	4
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.	Revisión normativa desde una perspectiva de género.	3
		Inclusión del principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales (EPCG).	1
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.	Creación de un portal de igualdad en la página web del Congreso de los Diputados.	4
		Creación de un portal de igualdad en la página web del Senado.	4
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.	Creación de un espacio de igualdad en la Intranet del Congreso de los Diputados.	4
		Creación de un espacio de igualdad en la Intranet del Senado.	4
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	Inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que han de regir la licitación de los contratos públicos de las Cortes Generales.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	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.	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.	4
		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.	4
7	Se realizarán adaptaciones en las infraestructuras e instalaciones con perspectiva de género. Por ejemplo, habilitación de salas de lactancia y cambiadores de bebés.	Infraestructuras e instalaciones adaptadas en el Congreso de los Diputados.	4
		Infraestructuras e instalaciones adaptadas en el Senado.	4
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.	Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Congreso de los Diputados.	1
		Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Senado.	1
EJE 2			
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	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.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	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.	Convocatorias que incorporan el dato de la composición numérica desagregada por sexos.	4
10	Se continuará promoviendo la paridad en la composición de los tribunales y comisiones de selección.	Previsión de composición paritaria en la composición de los tribunales y comisiones de selección.	4
		Designación paritaria de los integrantes de los órganos de selección para cada convocatoria.	4
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 calificadores de las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en su reunión conjunta del día 8 de abril de 1991.	Modificación de las normas sobre composición y funcionamiento de los Tribunales calificadores de las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en su reunión conjunta del día 8 de abril de 1991.	0
		Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las comisiones de selección del personal laboral del Congreso de los Diputados.	0
		Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las comisiones de selección del personal laboral del Congreso del Senado.	0
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	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.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	como principio rector de su actuación.	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.	4
		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.	3
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.	Revisión de las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo.	4
13		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.	4
14	Se continuarán incluyendo materias de igualdad y violencia de género en todos los temarios de convocatorias de oposiciones y procesos de selección.	Inclusión de materias de igualdad y violencia de género en las convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.	4
14		Inclusión de materias de igualdad y violencia de género en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.	4
14		Inclusión de materias de igualdad y violencia de género	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
		en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Senado.	
15	Se facilitará a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos, así como de los períodos de prueba cuando se trate del acceso a un Grupo profesional del personal laboral.	Se facilita la participación de aspirantes en circunstancias de gestación, parto y lactancia en las convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios.	4
		Se facilita la participación de aspirantes en circunstancias de gestación, parto y lactancia en las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral del Congreso de los Diputados.	4
		Se facilita la participación de aspirantes en situación de gestación, parto y lactancia en los procesos selectivos de personal laboral del Senado.	4
16	Las propuestas de resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado una oposición o un proceso selectivo, deberán acompañarse de un análisis interno que incluya la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Los datos se harán públicos en las páginas web de las Cámaras.	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.	4
		Datos publicados en las páginas web de las Cámaras relativos a la participación de mujeres y hombres en las oposiciones y procesos selectivos.	4
EJE 3			
17	Se modificará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuran en las plantillas orgánicas	Revisión lingüística de la plantilla orgánica de las Cortes Generales.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	de las Cortes Generales, del Congreso de los Diputados y del Senado para garantizar que se utilice un lenguaje no sexista en toda la documentación relacionada con la gestión de personal.	Revisión lingüística de la plantilla orgánica del Congreso de los Diputados.	4
		Revisión lingüística de la plantilla orgánica del Senado.	4
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.	Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación dependientes del Secretario General del Congreso de los Diputados.	4
		Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación dependientes del Letrado Mayor del Senado.	4
19	Se modificarán los baremos para la provisión de puestos de trabajo de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.	Modificación de los baremos aplicables al personal funcionario de las Cortes Generales.	1
		Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Congreso de los Diputados.	1
		Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Senado.	1
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.	Análisis de la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción.	2
		Análisis de la influencia de las excedencias relacionadas con la conciliación en la carrera profesional.	1
		Modificaciones normativas.	3
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	Datos de procesos de promoción desagregados por sexo.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	objeto de garantizar la no discriminación y prevenir posibles desequilibrios.	Datos de retribuciones, desagregados por sexo.	4
EJE 4			
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.	Cursos sobre igualdad impartidos conjuntamente al personal del Congreso de los Diputados y del Senado.	2
		Cursos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados.	4
		Cursos sobre igualdad para el personal del Senado.	4
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.	Cursos específicos sobre igualdad impartidos al personal de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Congreso de los Diputados.	4
		Cursos específicos sobre igualdad impartidos al personal de la Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior del Senado.	4
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	Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados y del Senado en ámbitos distintos a los de gestión de personal.	2
		Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Congreso de los Diputados en ámbitos	2

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	distintos a los de gestión de personal.	
		Módulos específicos sobre igualdad impartidos al personal del Senado en ámbitos distintos a los de gestión de personal.	3
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.	Elaboración de la nota informativa sobre igualdad que se entregará a las personas o empresas que colaboren en la impartición de cursos de formación.	4
		Entrega de la nota a los responsables de la impartición de los cursos de formación.	4
26	Se fomentará el reciclaje profesional de las personas que se reincorporen tras excedencias o bajas prolongadas relacionadas con los derechos de conciliación.	Porcentaje de personal funcionario reincorporado tras una excedencia o baja prolongada relacionada con derechos de conciliación al que se ha facilitado su adaptación.	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.	2
		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.	2

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
27	Se impartirá la formación en los edificios de las Cámaras dentro del horario ordinario, siempre que sea posible, y se reconocerá el derecho a la oportuna compensación horaria cuando los cursos – on line y presenciales – a los que se asista fuera de la jornada laboral tengan carácter obligatorio.	Porcentaje de formación impartida dentro de la jornada laboral.	4
		Compensación horaria reconocida a quienes asisten a cursos de carácter obligatorio fuera de la jornada laboral.	4
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.	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.	4
		Información de quienes soliciten cursos de formación en el Senado, desagregada por razón de sexo, especificando motivos de denegación y datos de participación.	4
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.	Publicación en el BOCG del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.	4
		Sesiones informativas sobre el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.	4
		Elaboración de un folleto informativo sobre el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales.	4
30	La Administración difundirá entre su personal, a través de las páginas web y de la intranet de cada Cámara, los informes anuales y la evaluación final del I Plan de las Cortes Generales, así	Difusión de información relativa a la igualdad en las páginas web de las Cámaras (Portal de Igualdad).	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	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.	Difusión de información relativa a la igualdad en la intranet de cada Cámara.	4
EJE 5			
31	Con objeto de promover la presentación de candidaturas con mayor presencia femenina, antes de la celebración de elecciones a representantes de los funcionarios de las Cortes Generales en la Junta de Personal, se elaborará, para su difusión general, información sobre la composición de los diferentes Cuerpos, desagregada por sexos. Asimismo, se proporcionarán los porcentajes de mujeres y hombres que, desde la aprobación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales de 27 de marzo de 2006, han formado parte de la Junta de Personal.	Elaboración de información sobre la composición de los distintos Cuerpos del personal funcionario, distinguiendo hombres y mujeres.	4
		Elaboración de información sobre la composición de la Junta de Personal desde el año 2007.	4
32	Para promover la presentación de candidaturas con mayor presencia femenina, antes de la celebración de elecciones a representantes del personal laboral en el Comité de Empresa de cada una de las Cámaras, se elaborará, para su difusión entre el personal afectado, información desagregada por sexos sobre la composición global y por Grupos profesionales. Asimismo, se proporcionarán los porcentajes de mujeres y hombres que, desde la aprobación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales de 27 de marzo de 2006, han formado parte del Comité de Empresa de la Cámara correspondiente.	Elaboración y difusión de información sobre la composición de los distintos Grupos profesionales del personal laboral, distinguiendo hombres y mujeres.	4
		Elaboración y difusión de información sobre la composición de los Comités de Empresa del personal laboral desde el año 2007.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
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.	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.	4
		Designaciones de representantes del personal en diferentes órganos y grupos de trabajo.	4
34	Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Junta de Personal y en los Comités de Empresa.	Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Junta de Personal.	4
		Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados.	4
		Actuaciones dirigidas a promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Comité de Empresa del Senado.	2
EJE 6			
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.	Elaboración de guías de conciliación.	4
		Acciones de difusión de las guías de conciliación.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
36	Se programarán anualmente actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a todo el personal.	Actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad programadas en el Congreso de los Diputados.	3
		Actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad programadas en el Senado.	3
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.	Datos de funcionarios y funcionarias que se acogen a los distintos tipos de medidas de conciliación.	4
		Datos del personal laboral del Congreso de los Diputados que se acogen a los distintos tipos de medidas de conciliación, desagregados por sexo.	4
		Datos del personal laboral del Senado que se acogen a los distintos tipos de medidas de conciliación, desagregados por sexo.	4
38	Se favorecerá que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos propios durante los períodos no lectivos que les afecten.	Porcentaje del personal funcionario con hijas e hijos menores de 12 años que ha solicitado expresamente y ha podido elegir vacaciones y días de asuntos propios durante períodos no lectivos.	4
		Porcentaje del personal laboral del Congreso de los Diputados con hijas e hijos menores de 12 años que ha solicitado expresamente y ha podido elegir vacaciones y días de asuntos propios durante períodos no lectivos.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
		Porcentaje del personal laboral del Senado con hijas e hijos menores de 12 años que ha solicitado expresamente y ha podido elegir vacaciones y días de asuntos propios durante períodos no lectivos.	4
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).	Elaboración de informes sobre las medidas de conciliación que se aplican en las Cámaras y las que se aplican en otras Administraciones públicas.	1
		Relación de medidas de conciliación incorporadas al ámbito de las Cortes Generales.	0
40	Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, otras medidas de conciliación relacionadas con la concesión de vacaciones, permisos y licencias, y, en particular, las sugeridas por el personal funcionario y laboral en el cuestionario elaborado con ocasión de la elaboración del diagnóstico. Por ejemplo, elección de períodos vacacionales y días de libre disposición, ampliación de permisos, extensión del ámbito subjetivo de alguno de ellos, nuevos permisos retribuidos por acompañamiento a citas médicas o por asistencia a técnicas de reproducción asistida y preparación al parto.	Elaboración de informes sobre otras medidas de conciliación relacionadas con las vacaciones, permisos y licencias sugeridas por el personal de las Cortes Generales (funcionario y laboral), con análisis de su eventual impacto en la actividad parlamentaria (Congreso de los Diputados y Senado).	1
		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.	1
41	Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, otras medidas de conciliación relacionadas con el horario y la jornada de los funcionarios y del personal laboral de las Cortes Generales y, en particular, las propuestas por dicho personal funcionario y laboral en el cuestionario elaborado con ocasión	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	1

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	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.	parlamentaria (Congreso de los Diputados y Senado).	
		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.	1
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.	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.	1
		Modificación de la dedicación, jornada y horarios en las plantillas orgánicas.	0
43	La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de la actualmente existente podrá estar vinculada a la implantación de un sistema automatizado de control horario. Con carácter previo se elaborarán informes sobre la incidencia que pueda tener la adopción de este tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.	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.	1
		Medidas de flexibilidad horaria adoptadas.	0
		Implantación de sistemas automatizados de control horario.	0

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
44	Se estudiará un plan de reducción del absentismo.	Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Congreso de los Diputados.	0
		Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Senado.	0
45	Se estudiará la posibilidad de implantar en el Senado medidas alternativas a los servicios de educación infantil y de ludoteca para días sin cole que presta el Congreso de los Diputados.	Elaboración por la Secretaría General del Senado de un informe que analice medidas alternativas a los servicios que presta el Congreso de los Diputados.	0
		Medidas implantadas en el Senado para facilitar la conciliación en relación con las medidas a las que se refiere este apartado.	1
EJE 7			
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.	Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos en el Congreso de los Diputados.	4
		Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos en el Senado.	4
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.	Datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, en el Congreso de los Diputados.	4
		Datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, en el Senado.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
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.	Actividades formativas y de sensibilización sobre violencia de género y sobre acoso moral, sexual, y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género impartidas al personal del Congreso de los Diputados.	4
		Actividades formativas y de sensibilización sobre violencia de género y sobre acoso moral, sexual, y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género impartidas al personal del Senado.	3
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.	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.	4
		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.	4
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	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.	4
		Difusión por el Senado de los protocolos para la prevención y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	informativos para facilitar su conocimiento.	razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	
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.	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.	4
		Garantía de confidencialidad de los datos relativos a las víctimas de violencia de género.	4
52	Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo a las víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal funcionario o laboral de las Cortes Generales, de modo que aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones no conlleven merma retributiva ni afecten negativamente al desarrollo de su carrera profesional.	Modificación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales dirigida a facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género.	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.	4
		Modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Senado dirigida a facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género.	4
53	Las víctimas de violencia de género a las que se refiere el apartado anterior tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria	Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicios previos a las funcionarias de	4

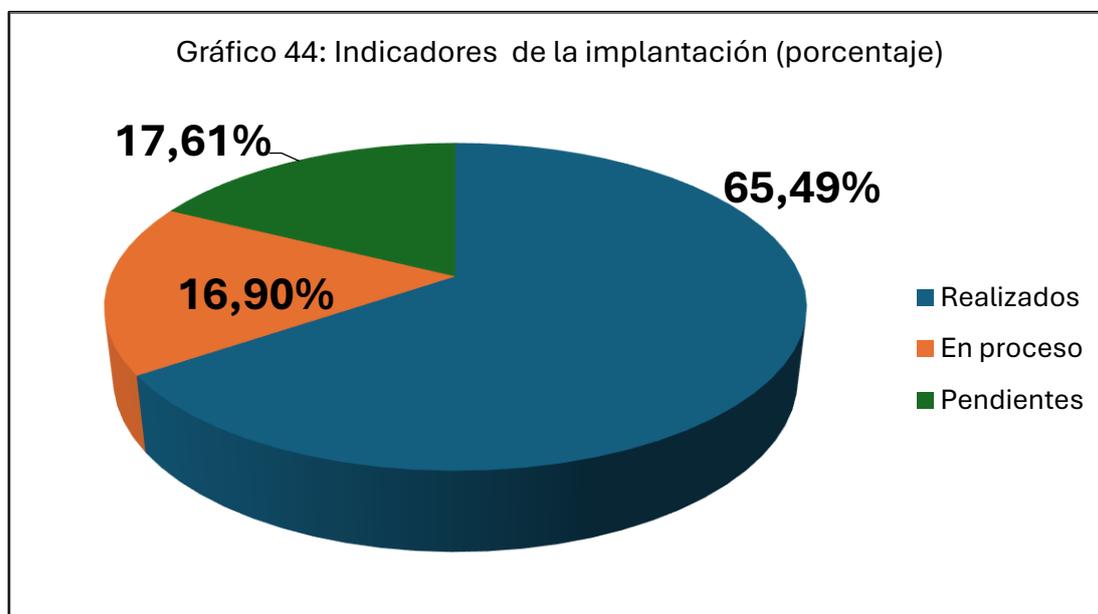
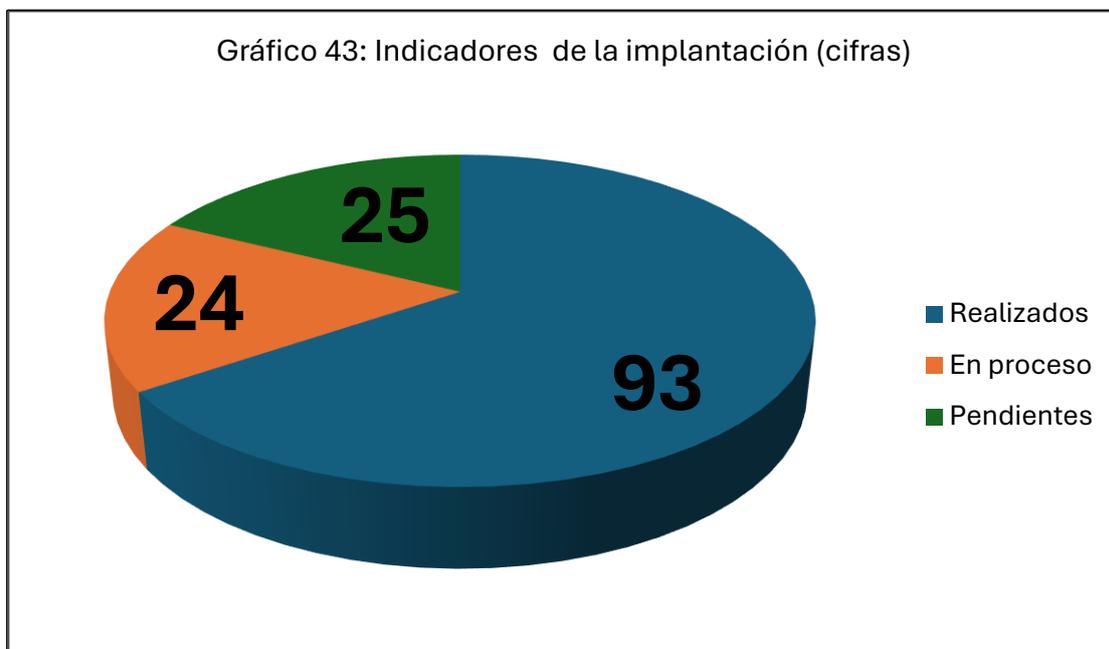
MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicios previos.	las Cortes Generales víctimas de violencia de género.	
		Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicios previos a las trabajadoras del personal laboral del Congreso de los Diputados.	4
		Reconocimiento del derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicios previos a las trabajadoras víctimas de violencia de género del personal laboral del Senado.	4
54	Una vez aprobados por las Mesas de las Cámaras, el protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género en el ámbito de las Cortes Generales se difundirá a todo el personal de las Cortes Generales a través de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Se publicarán folletos y carteles informativos para facilitar su conocimiento.	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.	4
54		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.	4
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,	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.	4

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	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.	Elaboración de un informe anual relativo a las consultas, quejas y denuncias tramitadas en el Senado sobre acoso y situaciones de violencia de género.	4
56	Revisar el régimen sancionador del personal laboral del Congreso de los Diputados y del Senado ante conductas de acoso. Las conductas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género serán tipificadas como faltas muy graves.	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.	4
		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.	4
EJE 8			
57	Se realizará una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en el ámbito de la Administración parlamentaria, lo que permitirá utilizar criterios que incluyan la perspectiva de género en la comunicación de las Cámaras y en los documentos administrativos que estas generen. El documento será sometido a la aprobación de las Mesas de las Cámaras.	Aprobación por la Mesa del Congreso de los Diputados de una guía para un uso no sexista del lenguaje y de la comunicación.	4
		Aprobación por la Mesa del Senado de una guía para un uso no sexista del lenguaje y de la comunicación.	2
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	Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en las páginas web de las Cámaras.	3

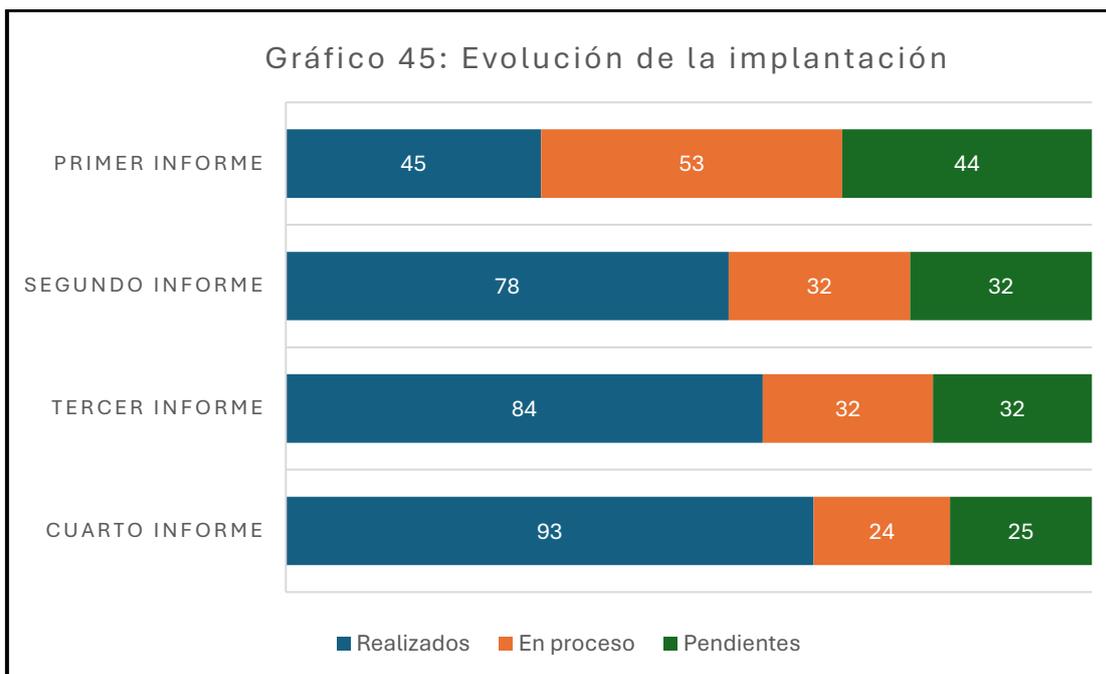
MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	la página web y de la intranet de cada Cámara.	Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en la intranet de las Cámaras.	3
59	Se realizarán cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo, de carácter obligatorio o voluntario.	Cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo impartidos en el Congreso de los Diputados.	4
		Cursos específicos para la utilización de lenguaje inclusivo impartidos en el Senado.	2
60	Se revisarán todas las secciones de las páginas web del Congreso de los Diputados y del Senado y se corregirán aquellas pantallas en las que se aprecie un uso no igualitario o estereotipado de las imágenes o del lenguaje.	Revisión de las secciones y pantallas de la página web del Congreso de los Diputados.	4
		Revisión de las secciones y pantallas de la página web del Senado.	4
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.	Revisión y modificación de los diseños de los uniformes del Cuerpo de Ujieres de las Cortes Generales.	3
		Adaptación a la fisonomía de hombres y mujeres de los uniformes del Cuerpo de Ujieres de las Cortes Generales.	3
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.	Revisión de la señalización.	3
		Modificaciones en la señalización	2

Tabla 46: Medidas del Plan de Igualdad e indicadores de la implantación

En total, se establecen 142 indicadores para realizar el seguimiento de la implantación del Plan. Desde su entrada en vigor, se han realizado 93 de estos indicadores, lo que supone un 65,49% del total. Asimismo, 24 indicadores (16,90%) están en proceso de realización, mientras que 25 indicadores se encuentran pendientes de realizar, lo que supone el 17,61%.



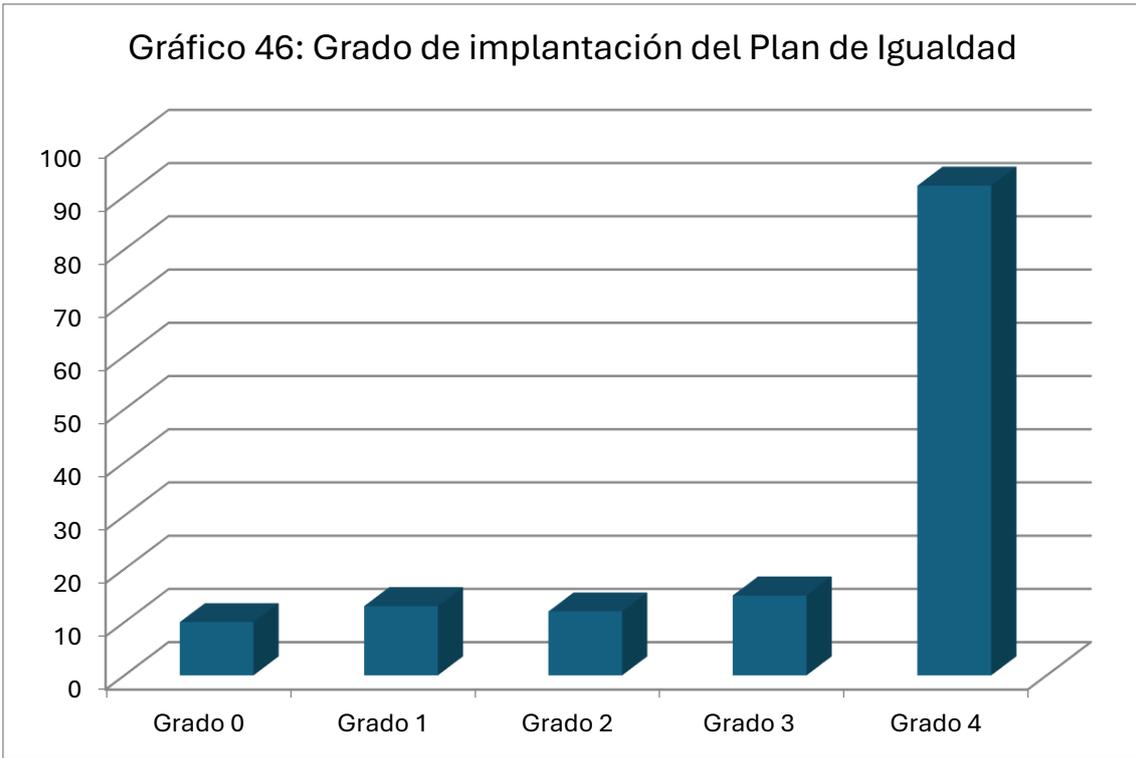
Así pues, al final del período de vigencia del Plan de Igualdad, 117 indicadores han terminado realizados o en proceso, lo que supone un porcentaje de implantación del 82,39%. En el siguiente gráfico se recoge la evolución de la implantación total del Plan a lo largo de sus cuatro años de vigencia, desglosado en los períodos analizados en cada uno de los Informes anuales:



De acuerdo con el criterio seguido en los informes anuales para calcular el grado de implantación del Plan de Igualdad, mediante la ubicación de cada indicador en una escala numérica, el grado de implantación de cada medida se califica de 0 a 4, de acuerdo con la siguiente clasificación:

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

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

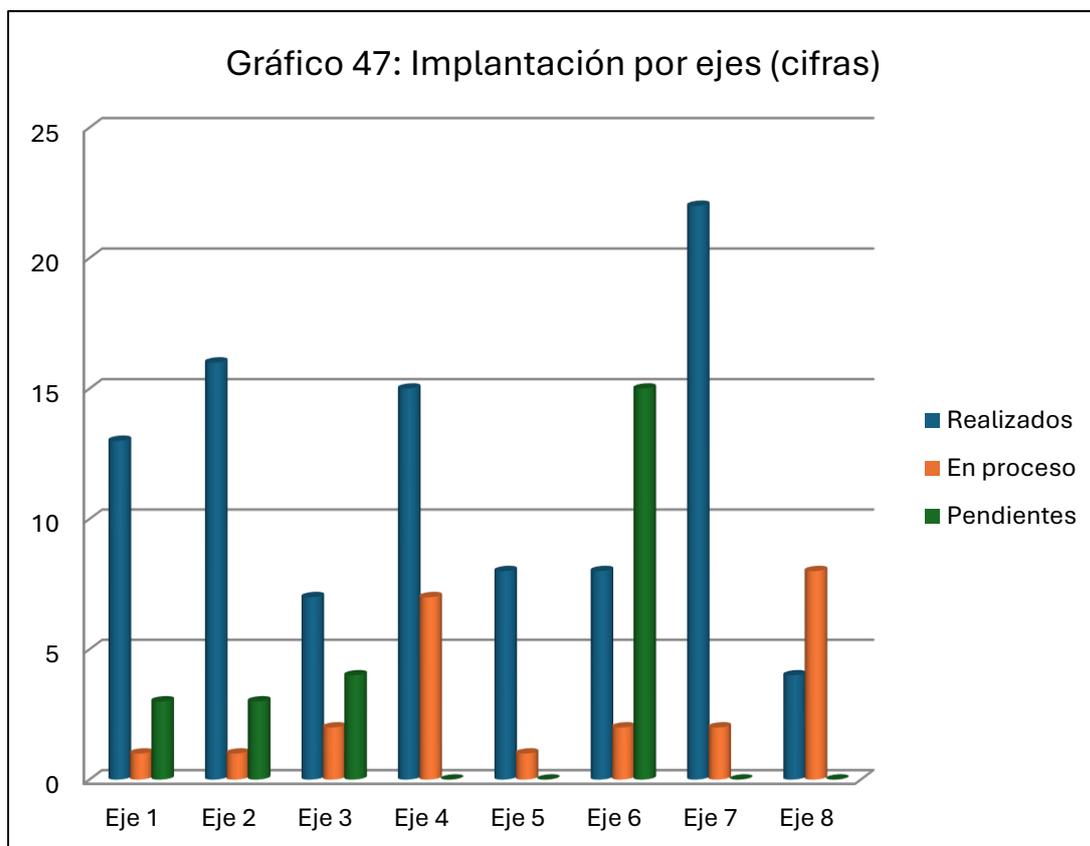


De acuerdo con estos datos, el **promedio** en el grado final de implantación del Plan de Igualdad es de **3,15**.

2.- Grado de ejecución por ejes

Los datos globales de implantación de cada eje son los siguientes:

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



En los siguientes gráficos se muestra la evolución en la implantación por ejes en los cuatro años de vigencia del Plan, desagregados según el grado de implantación (indicadores realizados, en proceso de realización y pendientes), tanto en cifras como en porcentajes.

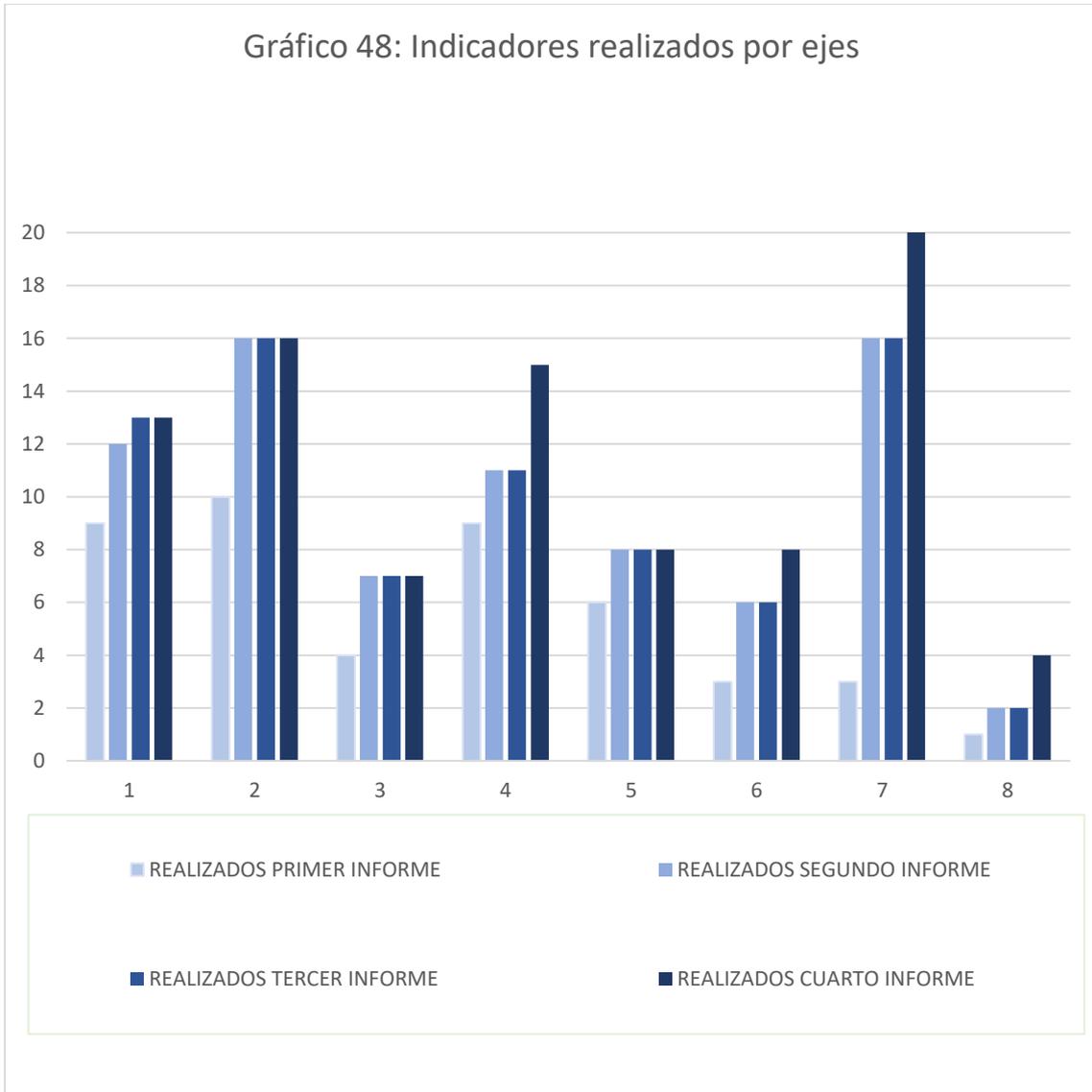


Gráfico 49: Indicadores en proceso de realización por ejes

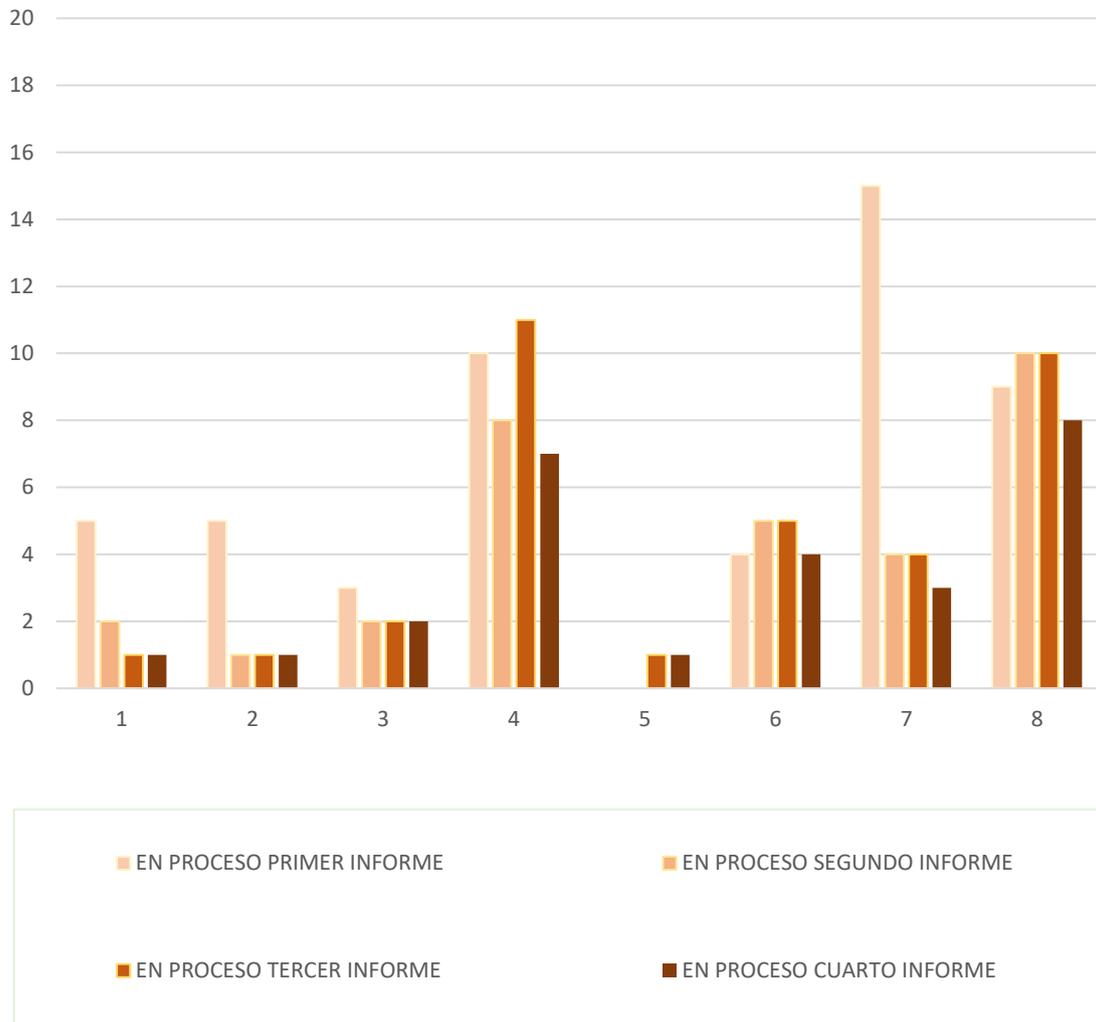


Gráfico 50: Indicadores pendientes por ejes

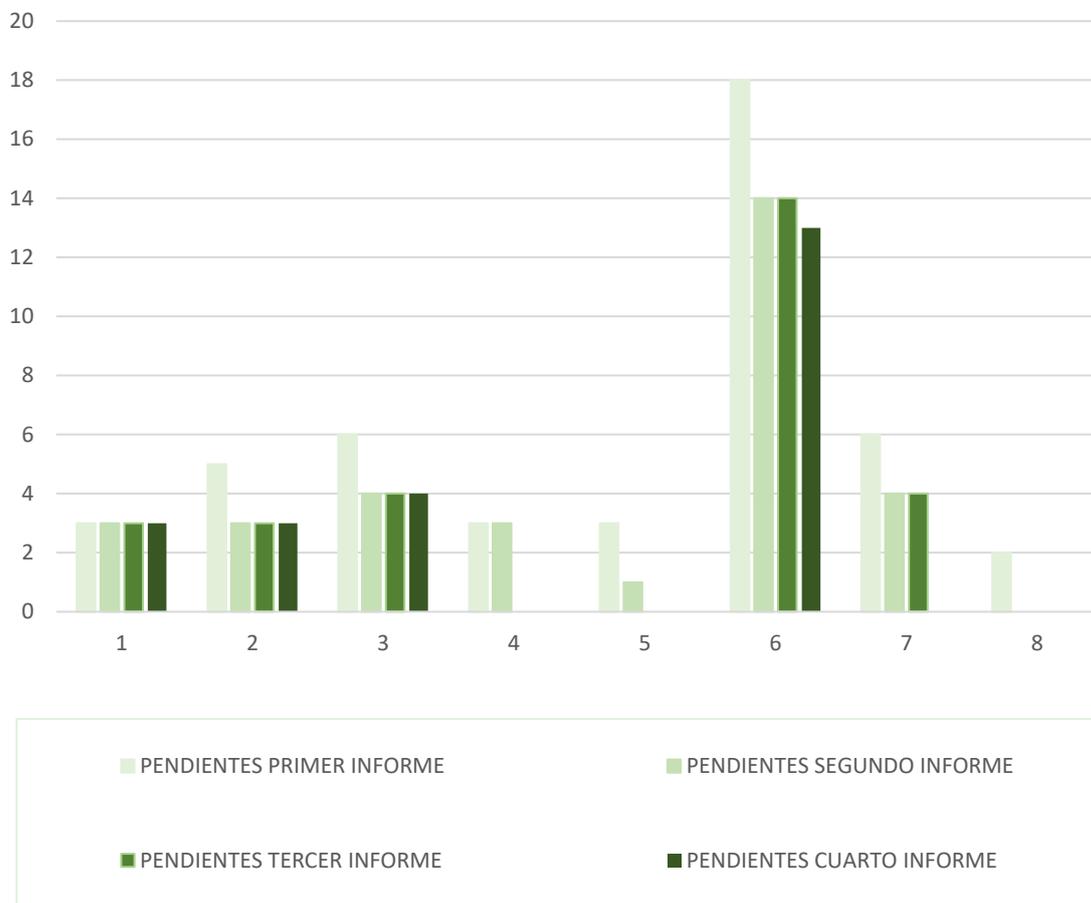
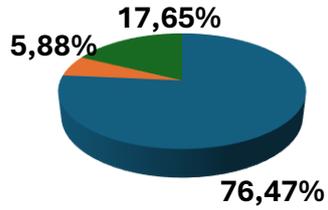
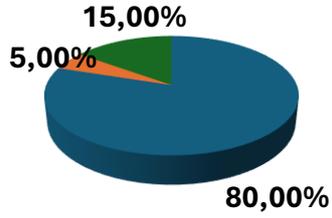


Gráfico 51: Implantación por ejes (porcentaje)

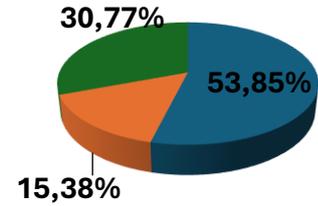
Eje 1



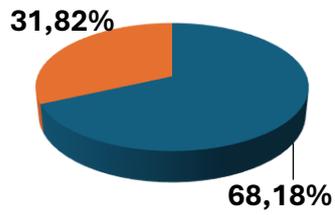
Eje 2



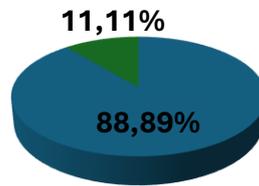
Eje 3



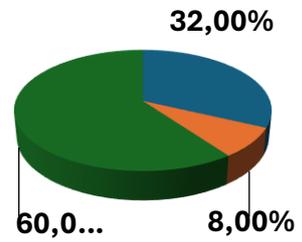
Eje 4



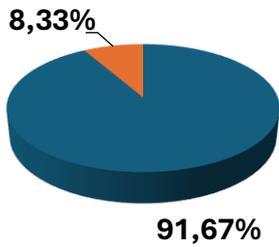
Eje 5



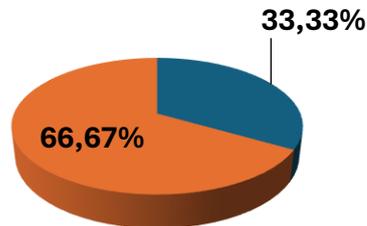
Eje 6



Eje 7



Eje 8



3.- Grado de ejecución por responsables

A) Distribución de indicadores por responsables de su ejecución

El Plan de Igualdad de las Cortes Generales establece, para cada una de las medidas, los siguientes parámetros: descripción de la medida, indicadores de su implantación y responsables. Hay medidas cuya ejecución se encomienda a un único órgano o unidad y otras con varios responsables.

En la siguiente tabla se clasifican las medidas del Plan de Igualdad con indicación del órgano o unidad al que el propio Plan encomienda su ejecución –en la redacción que da el texto del Plan– y el grado de implantación alcanzado para cada uno de ellos.

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
1	Representantes de la Administración parlamentaria. Representantes del personal.	2	4
			4
2	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.	2	4
			4
3	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.	2	3
			1
4	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.	2	4
			4
5	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.	2	4
			4

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
6	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.	3	4
			4
			4
7	Direcciones Técnicas de Infraestructuras de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
8	Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, así como portavoces de los grupos parlamentarios de ambas Cámaras.	2	1
			1
9	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.	2	4
			4
10	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.	2	4
			4
11	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.	3	0
			0
			0
12	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	4
			4
			3
13	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.	2	4
			4
14	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	4
			4
			4
15		3	4

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Tribunales y comisiones de selección.		4
			4
16	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.	2	4
			4
17	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.	3	4
			4
			4
18	Secretario General del Congreso de los Diputados y Letrado Mayor del Senado.	2	4
			4
19	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.	3	1
			1
			1
20	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.	3	2
			1
			3
21	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
22	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	2
			4
			4
23	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
24		3	2

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.		2
			3
25	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
26	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	2
			2
			2
27	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
28	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
29	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior y Departamentos de Publicaciones de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	4
			4
			4
30	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.	2	4
			4
31	Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.	2	4
			4
32	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
33	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.	2	4
			4

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
34	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.	3	4
			4
			2
35	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
36	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	3
			3
37	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	4
			4
			4
38	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	3	4
			4
			4
39	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.	2	1
			0
40	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.	2	1
			1
41	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.	2	1
			1

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
42	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.	2	1
			0
43	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.	3	1
			0
			0
44	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva.	2	0
			0
45	Mesa del Senado. Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado.	2	0
			1
46	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.	2	4
			4
47	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.	2	4
			4
48	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			3
49	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.	2	4
			4
50	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4

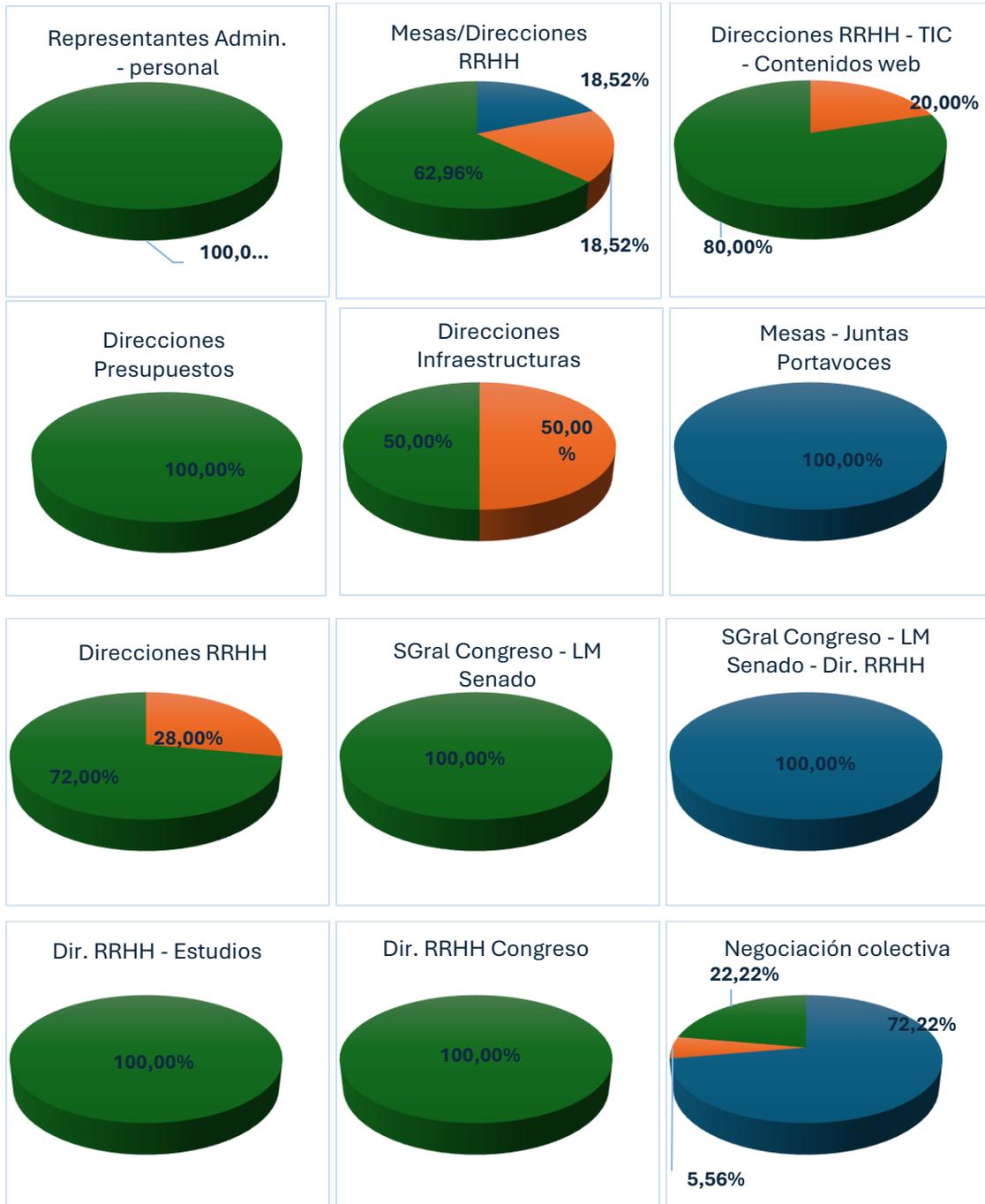
MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	Responsables técnicos y de contenidos de las páginas web y de la intranet de cada Cámara. Departamentos de Publicaciones de las Secretarías Generales de ambas Cámaras.		4
51	Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado, en el ámbito de sus respectivas competencias. Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			4
52	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.	3	2
			4
			4
53	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.	3	4
			4
			4
54	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.	2	4
			4
55	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.	2	4
			4
56	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.	2	4
			4
57	Mesa del Congreso de los Diputados y Mesa del Senado. Direcciones de Recursos Humanos y	2	4

MEDIDA	RESPONSABLE	NÚMERO DE INDICADORES	GRADO DE EJECUCIÓN
	Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.		2
58	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.	2	3
			3
59	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	4
			2
60	Responsables de contenidos web de ambas Cámaras	2	4
			4
61	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	3
			3
62	Direcciones Técnicas de Infraestructuras de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado.	2	3
			2

Tabla 47: Relación de medidas e indicadores de su implantación con indicación de los responsables

Para una mayor simplicidad y facilitar la comprensión, en los siguientes gráficos se agrupan responsables que pueden considerarse similares y se muestra el grado de ejecución de los indicadores asignados a cada uno de ellos:

Gráfico 52: Distribución de indicadores por responsables agrupados y grado de ejecución (porcentajes)





B) Grado de ejecución

El análisis del grado de ejecución por responsables proporciona información que puede resultar útil para conocer el grado de dificultad en la implantación de determinadas medidas. En general, el grado de cumplimiento de los indicadores encomendados a un único responsable es mucho mayor que el grado de cumplimiento de los indicadores que requieren de colaboración entre varias unidades, consenso o negociación para lograr su implantación. Podemos clasificar los datos sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad por responsables de la forma que se expone a continuación.

1. Indicadores con un único responsable

De los 142 indicadores, 73 de encomiendan a un único responsable. De estos, 55 se han realizado, lo que supone un 75%; 16 están en proceso de realización –un 22%– y 2 están pendientes de realizar –el 3%–. El desglose por responsables de estos indicadores nos proporciona una serie de datos analizables.

Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, junto con los portavoces de los Grupos Parlamentarios, estaban encargadas de la implantación de los 2 indicadores de la medida 8 –racionalización de los horarios de la actividad parlamentaria para favorecer la conciliación–; que son los 2 indicadores de este grupo que han quedado pendientes de realizar.

El Secretario General del Congreso de los Diputados y la Letrada Mayor del Senado aparecen como responsables de la ejecución de los 2 indicadores de la medida 18 –equilibrio en la cobertura de plazas de libre designación cuya propuesta depende de ambos cargos– y los 2 se han realizado.

Dentro de las Secretarías Generales, el Plan de Igualdad asigna a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior la responsabilidad de la implantación de 50 indicadores, de los cuales 36 se han realizado y 14 están en proceso de realización. En el caso de la Dirección de Recursos Humanos del Congreso de los Diputados, el Plan le encomienda la ejecución de los 2 indicadores de la medida 31 –información sobre la composición de los órganos de representación del personal– y ambos se han realizado. Como parte de las Direcciones de Recursos Humanos, el Plan responsabiliza a las unidades de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de la implantación de 8 indicadores, todos los cuales se han realizado. Las Direcciones de Presupuestos y Contratación del Congreso de los Diputados y del Senado figuran como responsables de

la implantación de los 3 indicadores de la medida 6 –contratación– que se han realizado en su totalidad. La Dirección Técnica de Infraestructuras del Congreso y la Dirección de Sostenibilidad e Infraestructuras del Senado son responsables, según el Plan, de la implantación de 4 indicadores –2 correspondientes a la medida 7, adaptación de infraestructuras, y 2 correspondientes a la medida 62, señalización–, de los cuales 2 se han realizado y 2 están en proceso de realización. Por último, los responsables de contenidos web de las Cámaras estaban encargados de los 2 indicadores de la medida 60 –revisión del lenguaje de las pantallas y secciones de las páginas web– que se han realizado.

2. Indicadores con varios responsables

El Plan de Igualdad encomienda la implantación de los 69 indicadores restantes a varios responsables. De estos indicadores, se han realizado 39, lo que supone un 56%; mientras que 6 están en proceso de realización –un 9%– y 24 –el 35%– están pendientes de realización.

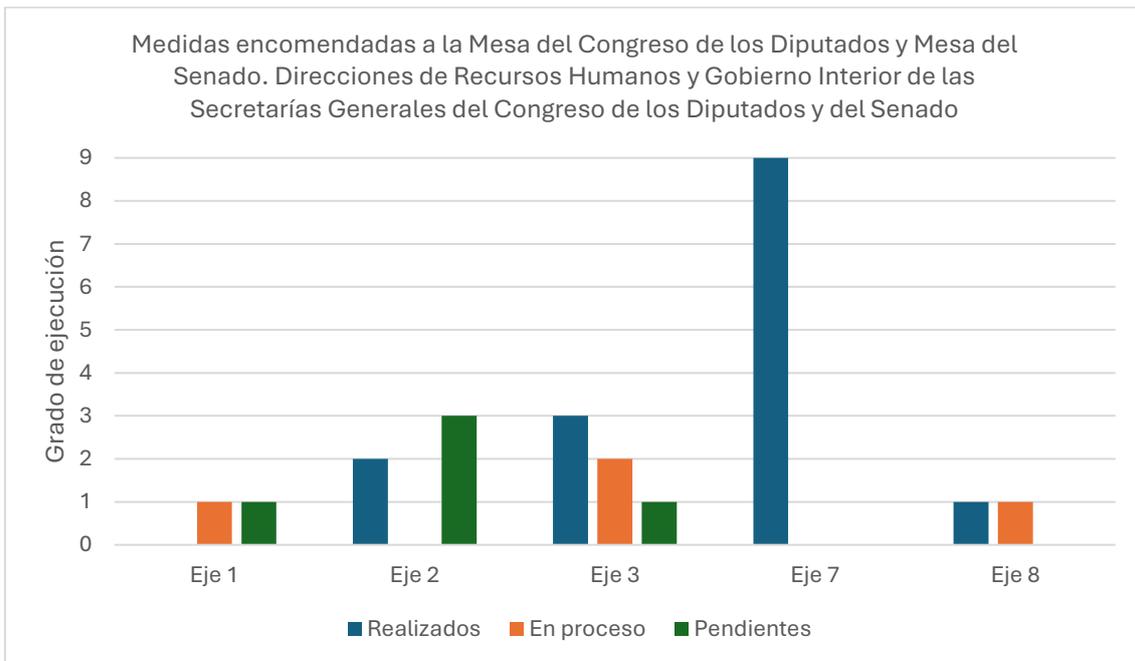
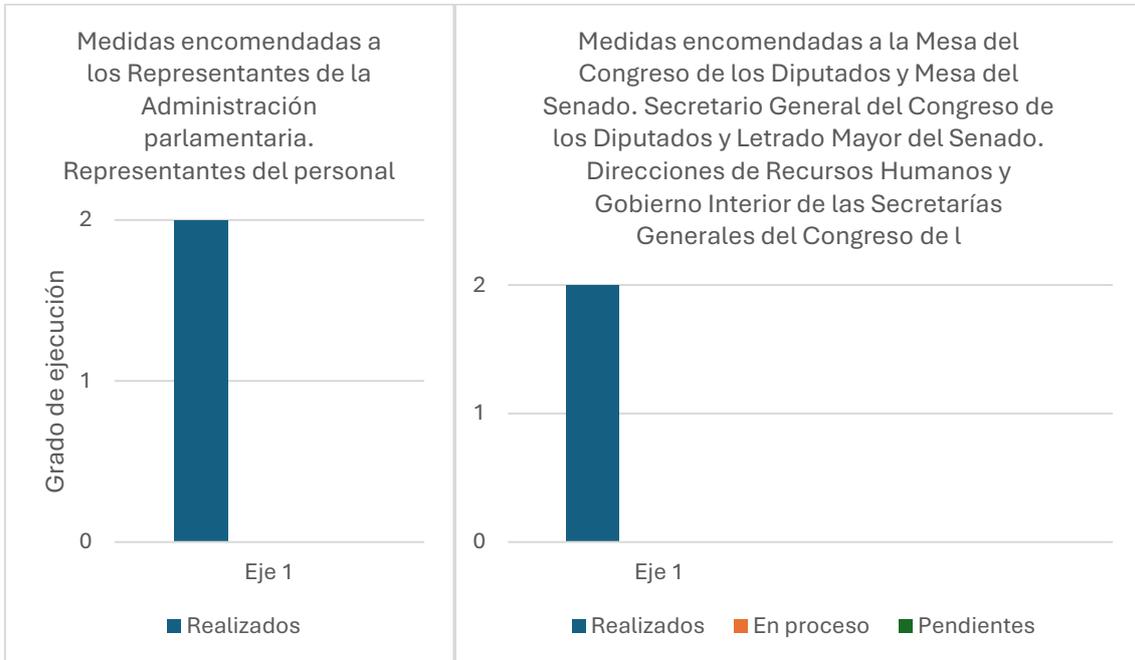
En lo que se refiere a la colaboración entre las Mesas y las Secretarías Generales, el Plan encomienda a las Mesas junto con las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior la implantación de 27 indicadores, de los cuales 17 se han realizado, 5 están en proceso de realización y 5 están pendientes. La Mesa y la Dirección de Recursos Humanos del Senado tenían encargados, además, otros 2 indicadores –los correspondientes a la medida 45 sobre alternativas a la escuela infantil del Congreso– que han quedado pendientes de realizar.

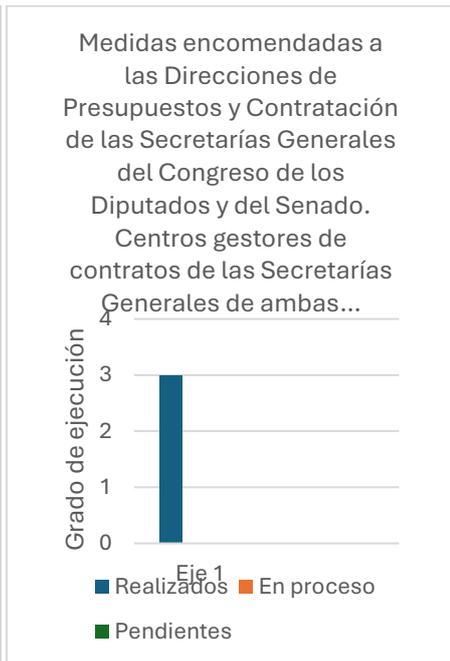
El Plan prevé la colaboración entre varias unidades de las Secretarías Generales para la implantación de algunos indicadores: las Direcciones de Recursos Humanos junto con las Direcciones TIC y los responsables de contenidos de las páginas web aparecen como responsables de 10 indicadores, de los cuales 8 se han realizado y 2 están en proceso de realización; las Direcciones de Recursos Humanos junto con las Direcciones de Estudios, Análisis y Publicaciones estaban encargadas de 7 indicadores, todos los cuales se han realizado; por último, el Secretario General del Congreso de los Diputados, la Letrada Mayor del Senado y las Direcciones de Recursos Humanos de ambas Cámaras estaban encargadas de los 3 indicadores de la medida 19 –modificación de los baremos de los concursos de plazas de promoción– que han quedado pendientes de realizar.

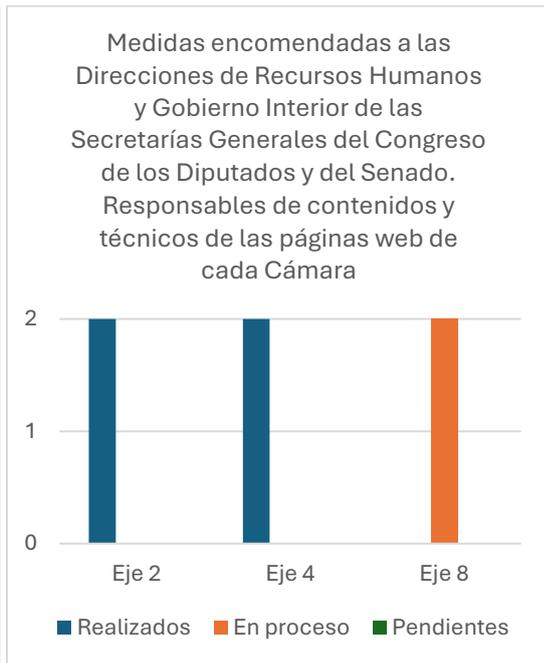
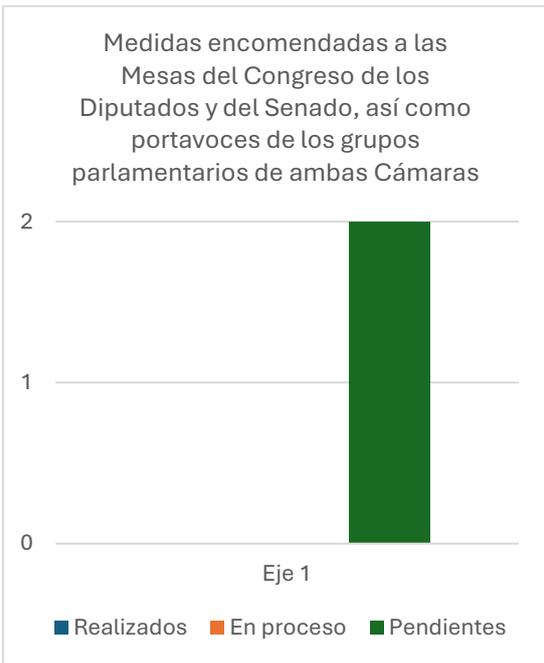
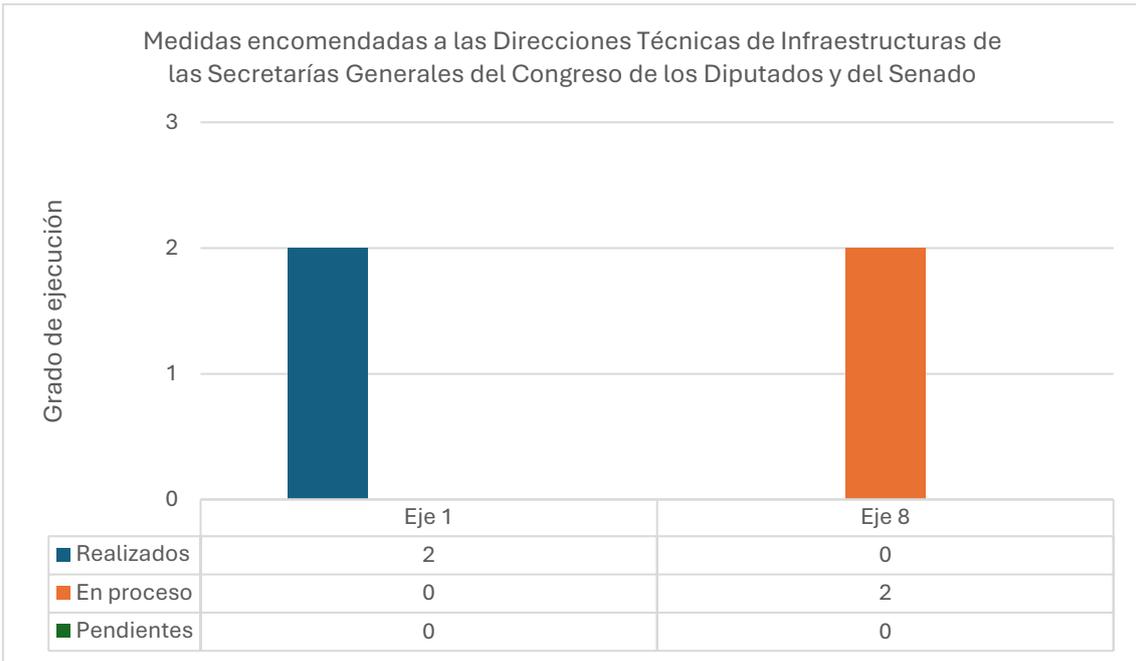
Por último, el Plan de Igualdad establece una serie de indicadores cuya implantación depende de la negociación colectiva y la participación tanto de las Secretarías Generales como de los órganos de representación del personal. De estos, los 2 indicadores de la medida 1 – constitución de la Comisión de seguimiento – se encargan de forma genérica a la Administración parlamentaria y a la representación del personal y ambos se han realizado. Otros 18 indicadores tienen atribuida su implantación a la negociación colectiva o a la colaboración entre las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior con la representación del personal funcionario de las Cortes Generales y del personal laboral de ambas Cámaras. De estos, 4 se han realizado, 1 está en proceso de realización y 13 están pendientes.

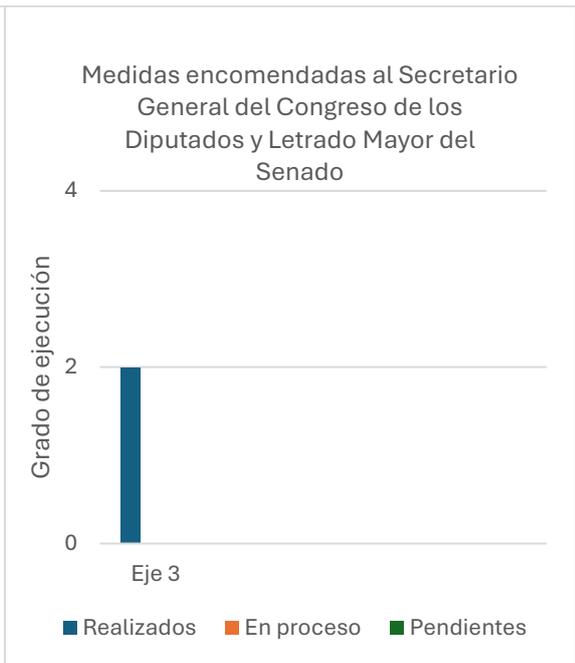
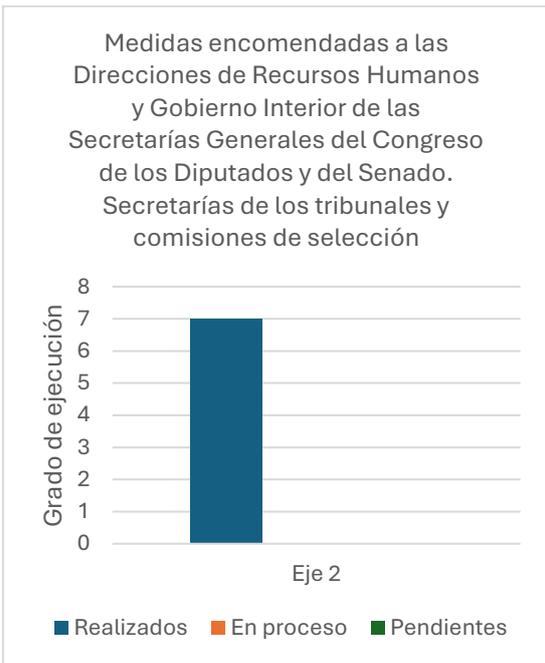
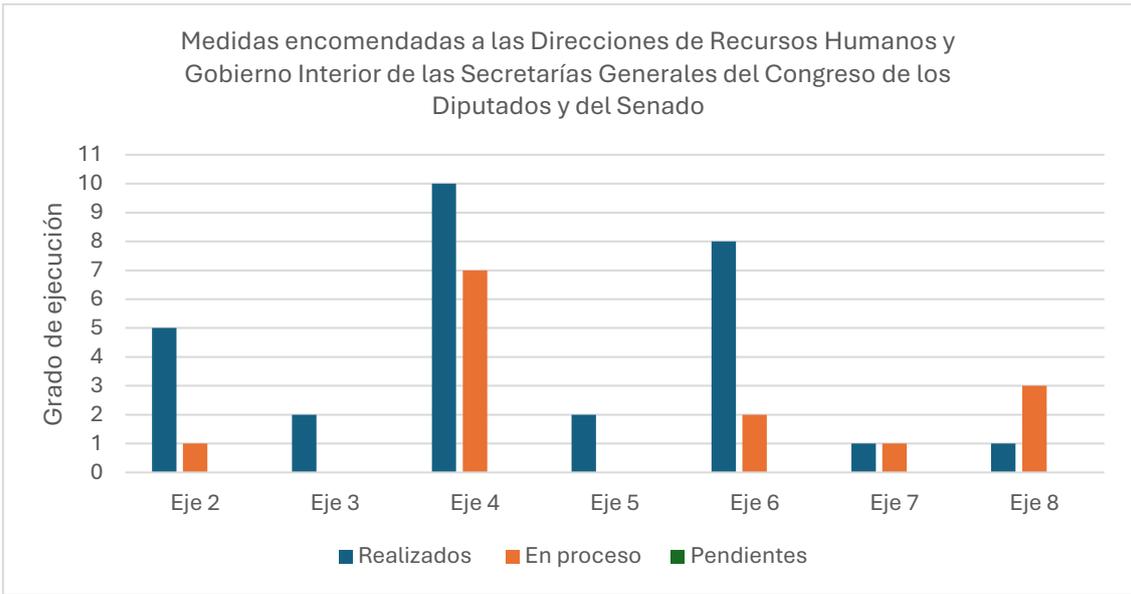
En los siguientes gráficos se representa el grado de ejecución de los indicadores de implantación del Plan de Igualdad clasificados por responsables de dicha implantación y, a su vez, organizados en cada uno de los ejes de actuación del Plan.

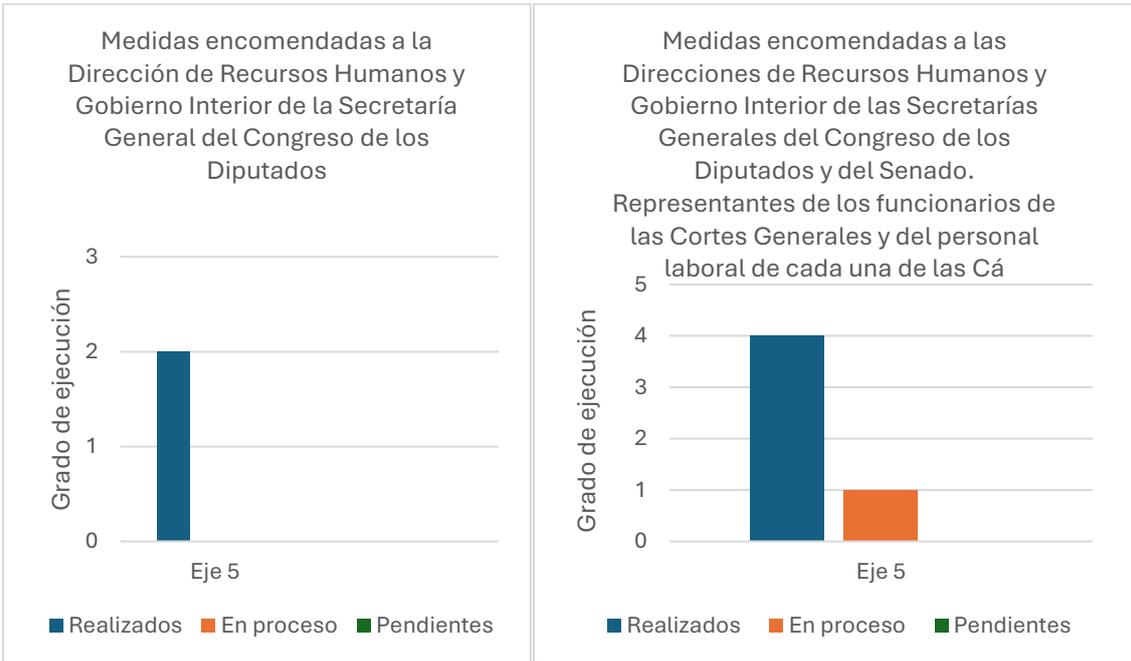
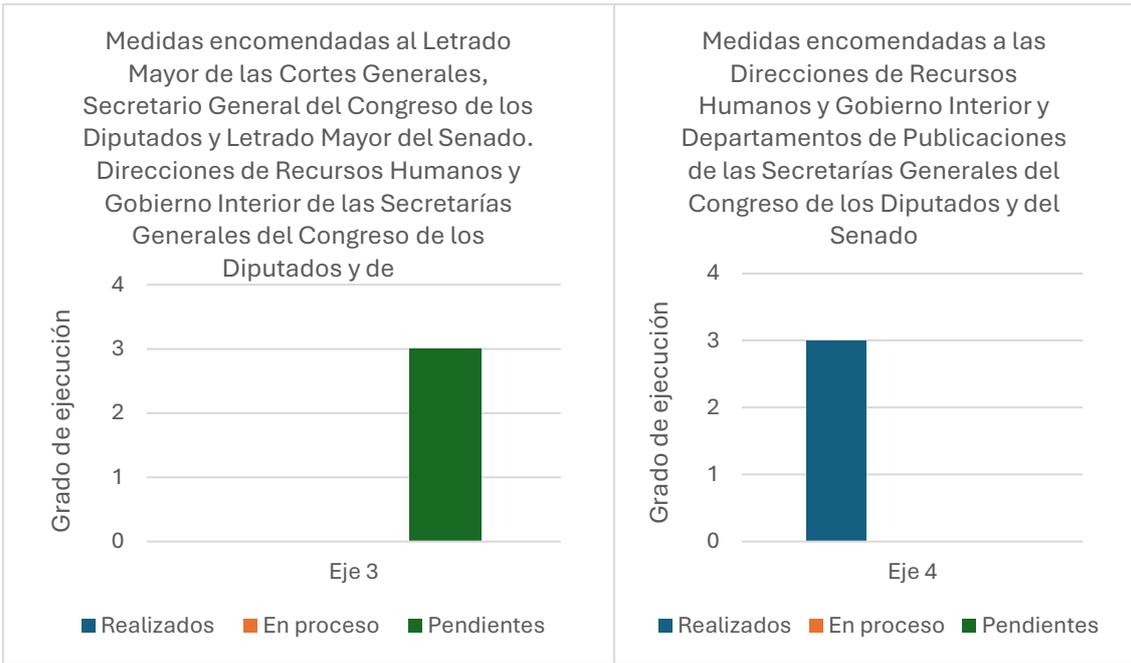
Gráfico 53. Distribución de indicadores por responsables, ejes y grado de ejecución (cifras)







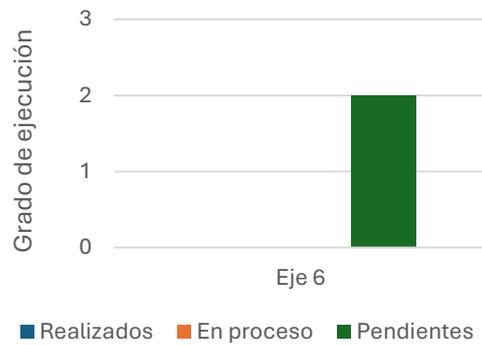




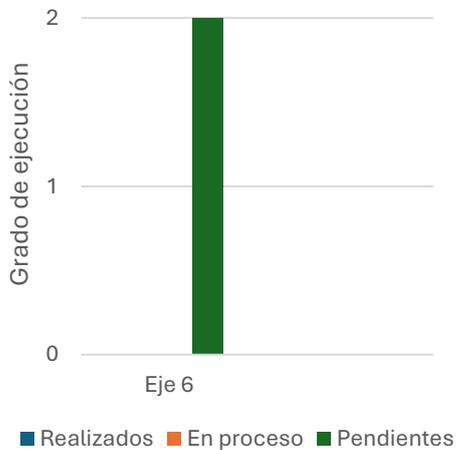
Medidas encomendadas a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva y aprobación de medidas por la Mesa del Congreso de los Diputados y l



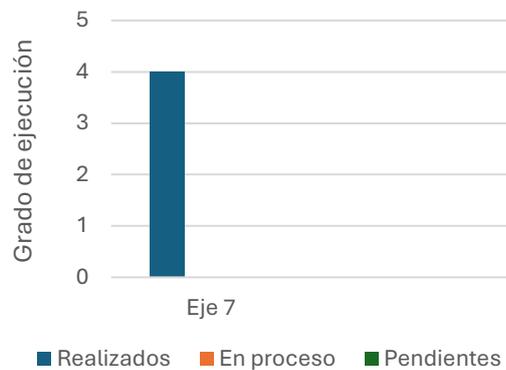
Medidas encomendadas a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva

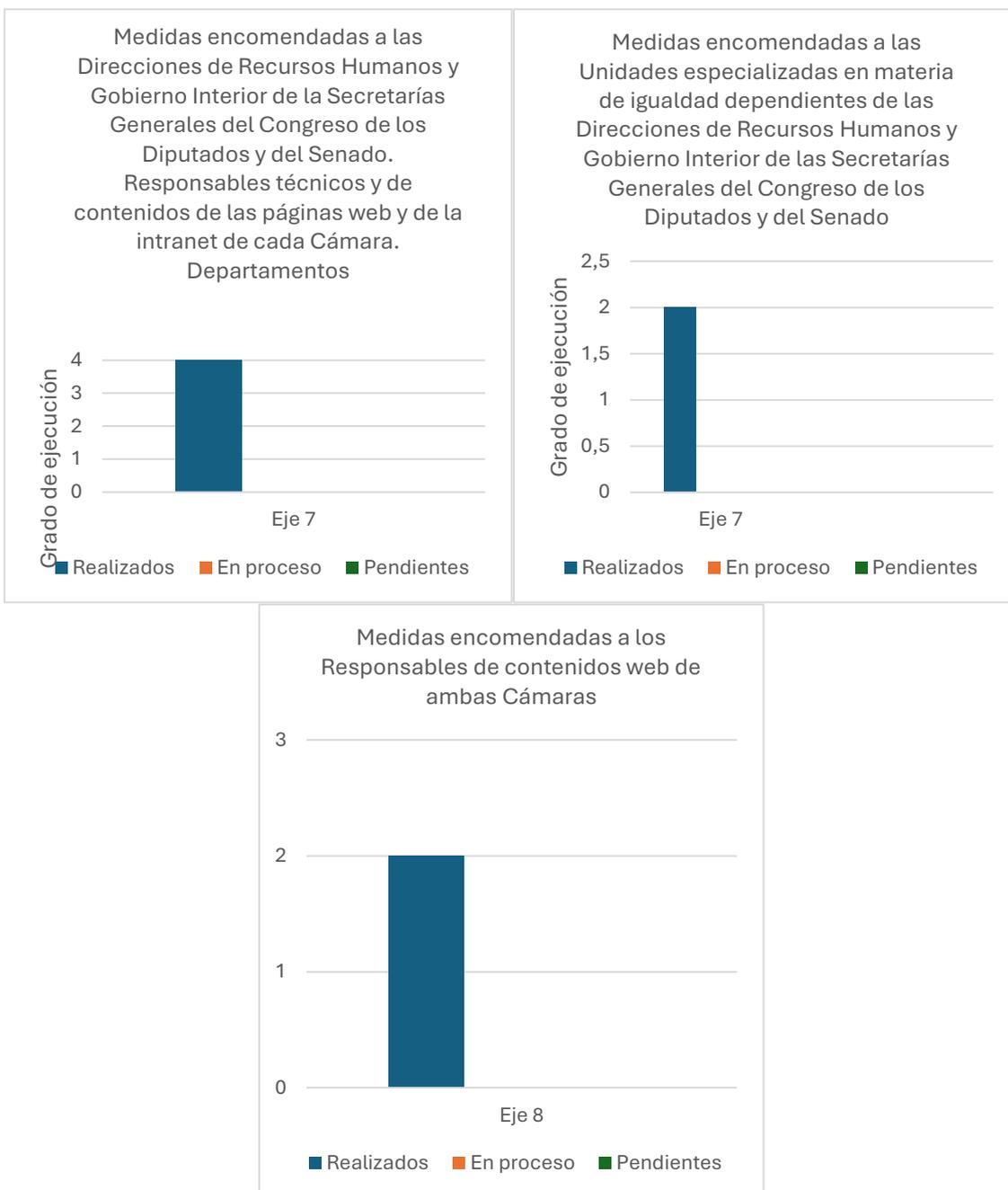


Medidas encomendadas a la Mesa del Senado. Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado



Medidas encomendadas a los 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





4.- Indicadores pendientes

El análisis cuantitativo de la evaluación final del Plan de Igualdad se completa con la información sobre las medidas que han quedado pendientes de realización una vez finalizado el período de vigencia del Plan. De esta forma, de cara al diagnóstico y a la redacción del II Plan de Igualdad, se dispone de datos concretos sobre los asuntos que, si bien se consideraron lo suficientemente importantes como para incorporarse al primer Plan, no se han comenzado a realizar o, si lo han hecho, ha sido de un modo tan incipiente que no alcanzan el grado de realización 2.

En la tablas y gráficos siguientes se indican los indicadores que han quedado pendientes de realización (grado de ejecución 0 – 1) desagregados por responsables y ejes.

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
3	Se revisarán las normas de organización y de personal desde una perspectiva de género. Asimismo, se incluirá en la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.	3.2. Inclusión del principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales (EPCG).	1	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.	1
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.	8.1. Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Congreso de los Diputados.	1	Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, así como portavoces de los grupos parlamentarios de ambas Cámaras.	1
		8.2. Medidas de planificación y racionalización de horarios de la actividad parlamentaria en el Senado.			1
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	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.	2	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.	0

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
	calificadores de las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de las Cortes Generales, aprobadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en su reunión conjunta del día 8 de abril de 1991.	11.2. Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las comisiones de selección del personal laboral del Congreso de los Diputados.		Mesa del Congreso de los Diputados y Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretaría General del Congreso de los Diputados.	0
		11.3. Aprobación de una norma que garantice la composición paritaria de las comisiones de selección del personal laboral del Senado.		Mesa del Senado y Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretaría General del Senado.	0
19	Se modificarán los baremos para la provisión de puestos de trabajo de las plantillas orgánicas mediante el sistema de concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre hombres y mujeres.	19.1. Modificación de los baremos aplicables al personal funcionario de las Cortes Generales.	3	Los órganos de representación del personal: 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.	1
		19.2. Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Congreso de los Diputados.			1
		19.3. Modificación de los baremos aplicables al personal laboral del Senado.			1

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
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.	20.2. Análisis de la influencia de las excedencias relacionadas con la conciliación en la carrera profesional.	3	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.	1
39	Se incorporarán al Estatuto del Personal de las Cortes Generales y a los Convenios Colectivos del personal de cada una de las Cámaras, previa negociación colectiva, medidas de conciliación que ya se aplican en el ámbito de otras Administraciones públicas (por ejemplo, la prevista en el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público).	39.1. Elaboración de informes sobre las medidas de conciliación que se aplican en las Cámaras y las que se aplican en otras Administraciones públicas.	6	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.	1
		39.2. Relación de medidas de conciliación incorporadas al ámbito de las Cortes Generales.			0
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	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	6	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.	1

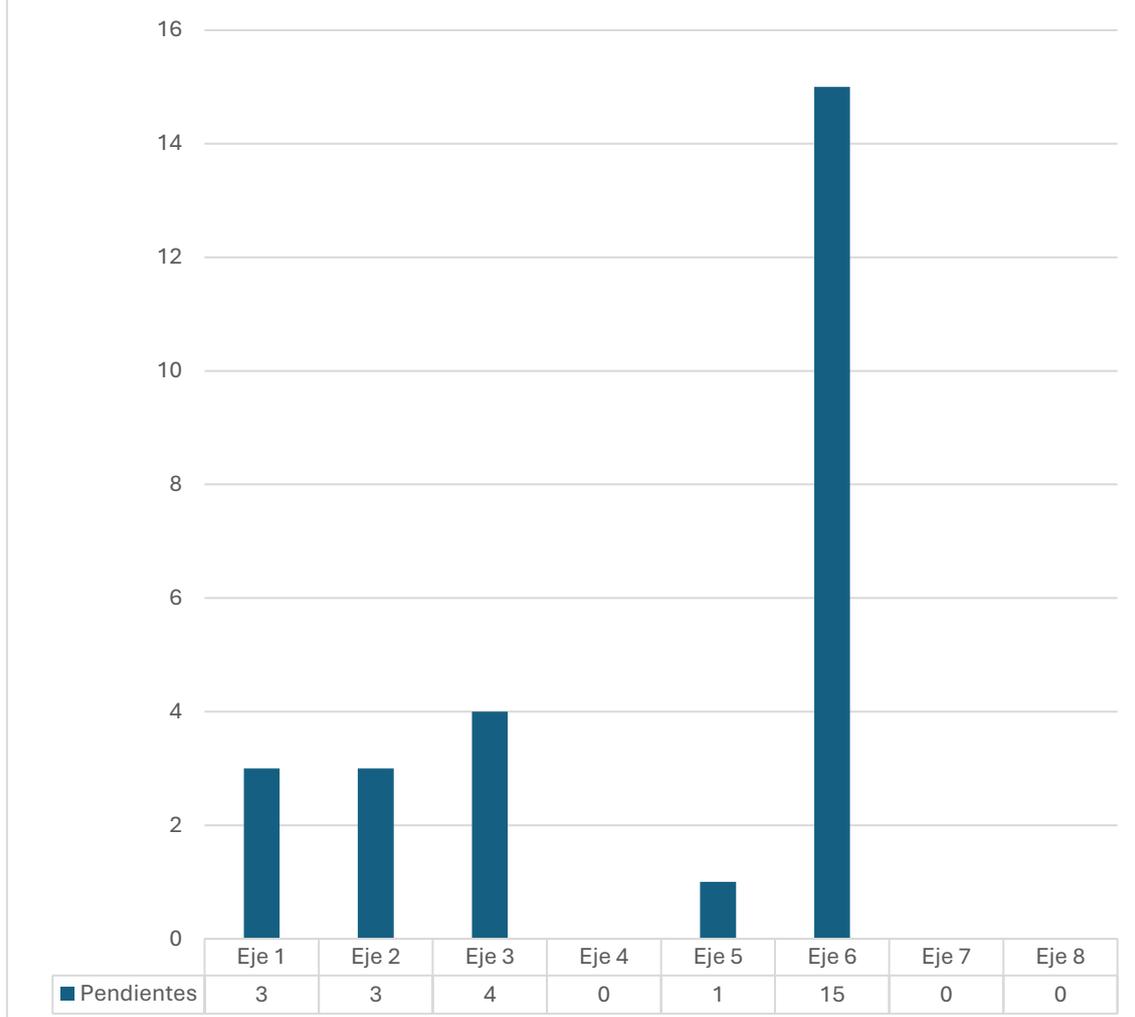
MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
	con ocasión de la elaboración del diagnóstico. Por ejemplo, elección de períodos vacacionales y días de libre disposición, ampliación de permisos, extensión del ámbito subjetivo de alguno de ellos, nuevos permisos retribuidos por acompañamiento a citas médicas o por asistencia a técnicas de reproducción asistida y preparación al parto.	parlamentaria (Congreso de los Diputados y Senado).			
		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.		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.	1
41	Se implantarán, en su caso, previa negociación colectiva, otras medidas de conciliación relacionadas con el horario y la jornada de los funcionarios y del personal laboral de las Cortes Generales y, en particular, las propuestas por dicho personal funcionario y laboral en el	41.1. Elaboración de informes sobre otras medidas de conciliación relacionadas con el horario y la jornada sugeridas por el personal de las Cortes Generales (funcionario y laboral), con análisis de su eventual impacto en la actividad parlamentaria (Congreso de los Diputados y Senado).	6	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.	1

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
	cuestionario elaborado con ocasión de la elaboración del diagnóstico. Por ejemplo, flexibilidad horaria, extensión de la jornada intensiva, elección de horario cuando se disfrute de jornada reducida, teletrabajo, cambios de turno en situaciones extraordinarias.	41.2. 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.			1
42	Se revisarán la dedicación, jornada y horario que se reflejan en la descripción de los puestos de las plantillas orgánicas, previo estudio de las implicaciones que puedan tener los cambios en la organización del trabajo.	42.1. Elaboración de un informe sobre las posibilidades de introducir cambios en la dedicación, jornada y horario que se reflejan en la descripción de los puestos de las plantillas orgánicas, con análisis de las consecuencias que tendría en la organización del trabajo.	6	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.	1
		42.2. Modificación de la dedicación, jornada y horarios en las plantillas orgánicas.			0
43	La adopción de medidas generales de flexibilidad horaria que vayan más allá de la actualmente existente podrán estar vinculadas a la implantación de un sistema automatizado de control horario. Con carácter previo se elaborarán	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.	6	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.	1

MEDIDA	TÍTULO	INDICADORES	EJE	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	GRADO DE EJECUCIÓN
	informes sobre la incidencia que pueda tener la adopción de este tipo de medidas en la organización del trabajo en las Cámaras.	43.2. Medidas de flexibilidad horaria adoptadas.			0
		43.3. Implantación de sistemas automatizados de control horario.			0
44	Se estudiará un plan de reducción del absentismo.	44.1. Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Congreso de los Diputados.	6	Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. En su caso, negociación colectiva.	0
		44.2. Estudio y elaboración de un plan de reducción del absentismo en el Senado.			0
45	Se estudiará la posibilidad de implantar en el Senado medidas alternativas a los servicios de educación infantil y de ludoteca para días sin cole que presta el Congreso de los Diputados.	45.1. Elaboración por la Secretaría General del Senado de un informe que analice medidas alternativas a los servicios que presta el Congreso de los Diputados.	6	Mesa del Senado. Dirección de Recursos Humanos y Gobierno Interior de la Secretaría General del Senado.	0
		45.2. Medidas implantadas en el Senado para facilitar la conciliación en relación con las medidas a las que se refiere este apartado.			1

Tabla 48: Indicadores pendientes por responsables y ejes de actuación

Gráfico 54: Indicadores pendientes por ejes (cifra)



Los ejes 4, 7 y 8 no tienen ningún indicador pendiente, si bien existen indicadores en proceso de realización. Los ejes 1, 2, 3 y 5 tienen pendientes entre el 15% y el 30% de los indicadores asignados a cada uno de ellos, por lo que la mayoría de sus indicadores están realizados o en proceso. El eje 6, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad es el que tiene mayor número de indicadores pendientes, tanto en cifra (15 de 25) como en porcentaje (60%).

IV.- ANÁLISIS CUALITATIVO: PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN

La Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad acordó, en su reunión del 26 de junio de 2024, la realización de una encuesta entre el personal incluido en el ámbito de aplicación del Plan para observar su grado de satisfacción con el mismo y las medidas adoptadas, así como para recabar propuestas y opiniones que podrán ser utilizadas para la elaboración del II Plan de igualdad. En cumplimiento de este acuerdo, el 23 de septiembre de 2024 se envió 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, y a los miembros de las Mesas de las Cámaras que forman parte de la Comisión de seguimiento un cuestionario de valoración de la implantación del Plan de Igualdad.

Se abrió un plazo de dos semanas para contestar el cuestionario. Dicho plazo finalizó el 7 de octubre de 2024 a las 14:00 horas. El cuestionario se puede consultar en el Anexo II de esta evaluación final.

El cuestionario está formado por 125 preguntas, de las cuales las 10 primeras se han tratado como toma de datos; las 14 siguientes son preguntas comunes de respuesta única y voluntaria para todos los perfiles a los que se dirige el cuestionario; las siguientes están divididas en cuatro perfiles diferentes de población:

- Personal de las Cortes Generales.
- Representación del personal de las Cámaras.
- Equipo directivo de las Cortes Generales (Secretarías Generales y Adjuntas, directoras y directores).
- Miembros de la Comisión de Seguimiento de la implantación del plan de igualdad de las Cortes Generales.

1.- Población y tasa de respuesta

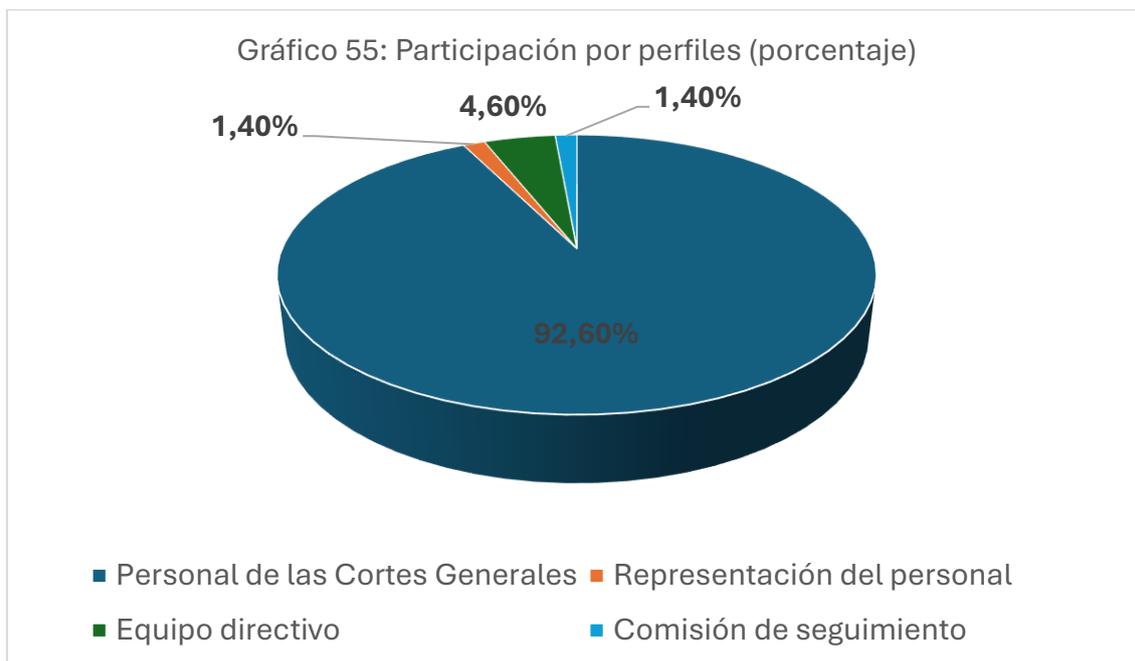
La población a la que se ha dirigido, en cifras, es la siguiente:

	CONGRESO		SENADO		JEC		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	
PERSONAL FUNCIONARIO	228	150	151	102	11	5	647
PERSONAL LABORAL	18	56	14	62	0	0	150
PERSONAL EVENTUAL	155	154	61	37	0	0	407
MIEMBROS DE MESA (Comisión de Seguimiento)	3	0	1	0	0	0	4
	404	360	227	201	11	5	1208

Tabla 49: Población a la que se dirige el cuestionario

El total de respuestas obtenidas asciende a 285; lo que supone una tasa de respuesta del 24% sobre la población inicial. Se trata de una tasa de respuesta baja, cercana a la tasa mínima aceptable, lo que influye en la representatividad de los resultados obtenidos y su ajuste con la realidad de la Administración parlamentaria, por lo que deberán interpretarse

teniendo en cuenta el escaso número de respuestas recibidas. Los porcentajes de participación por perfiles son los siguientes:



En el análisis que se presenta a continuación se muestran los resultados obtenidos para el total de preguntas; se indicarán únicamente las respuestas obtenidas en cada categoría, teniendo en cuenta que todas las respuestas son voluntarias (salvo el campo sexo).

Las notas de análisis desde el punto de vista de los estudios de género aparecen a continuación de los datos de cada categoría.

A) Análisis poblacional

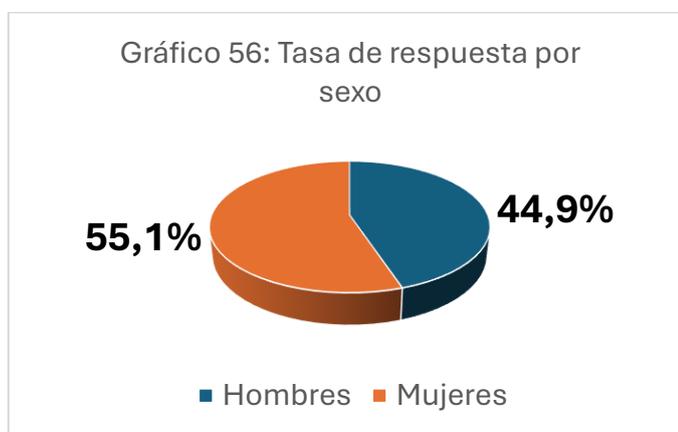
Las preguntas 1 a 10 se han establecido como toma de datos generales de la muestra a la que iba dirigido el cuestionario.

Estas son las preguntas y los resultados obtenidos:

1. Sexo

285 respuestas

157 mujeres/128 hombres



El análisis de la tasa de respuesta por sexo del total de personas que han respondido a la encuesta reproduce los datos desagregados del total de la población, con una distribución aproximada por sexos del 45%-55% (mujeres-hombres). De esta forma, en lo que se refiere al conjunto de respuestas, la muestra coincide con el dato desagregado por sexo del total de efectivos en la Administración parlamentaria.

2. Edad

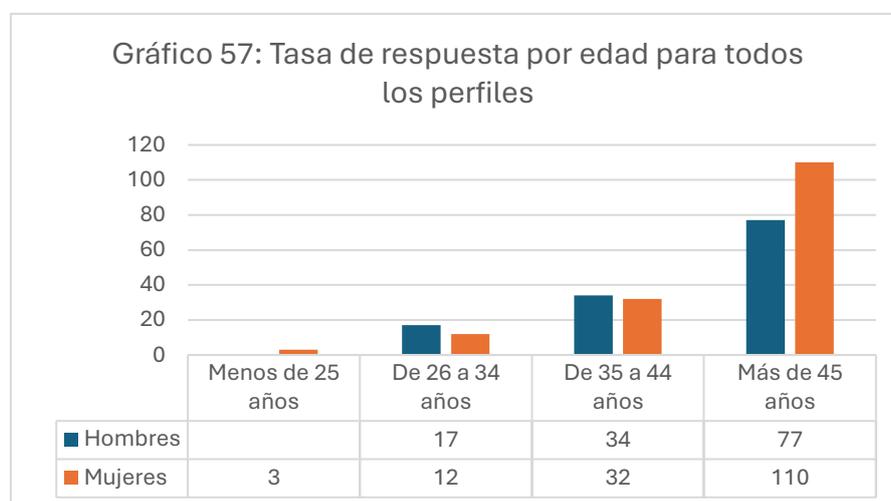
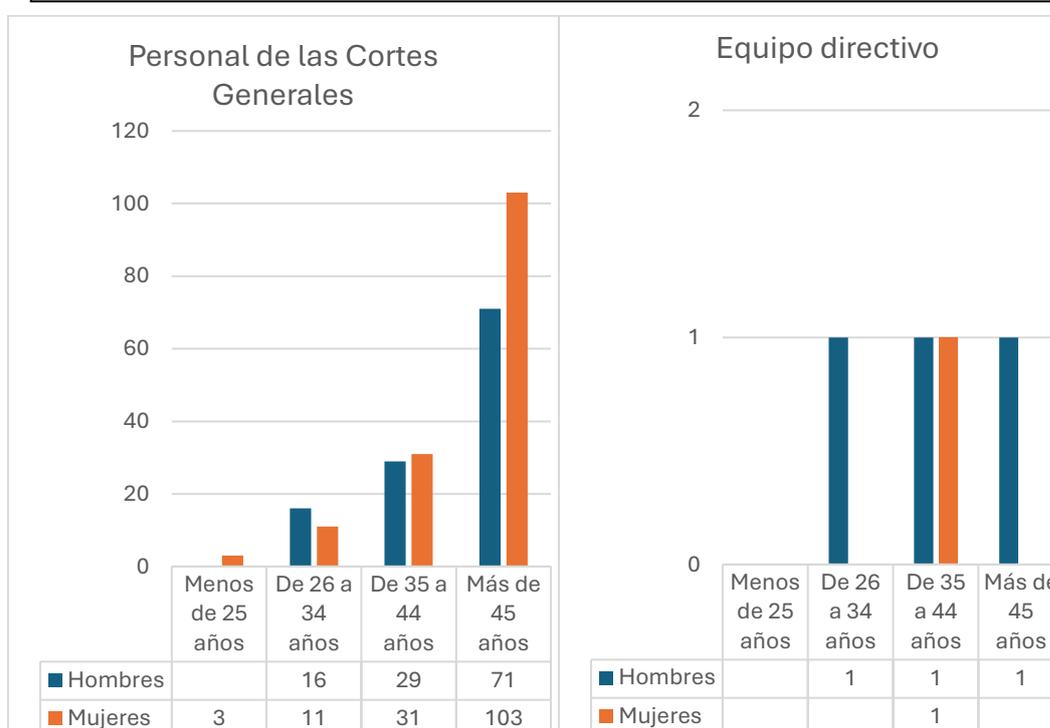
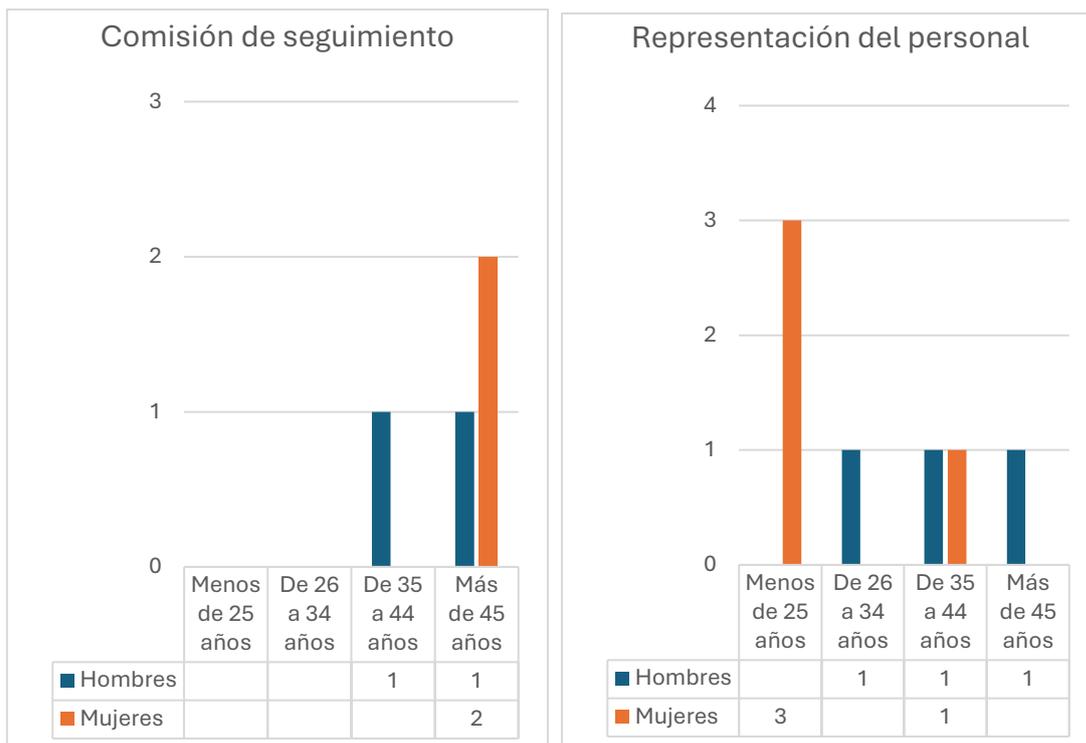


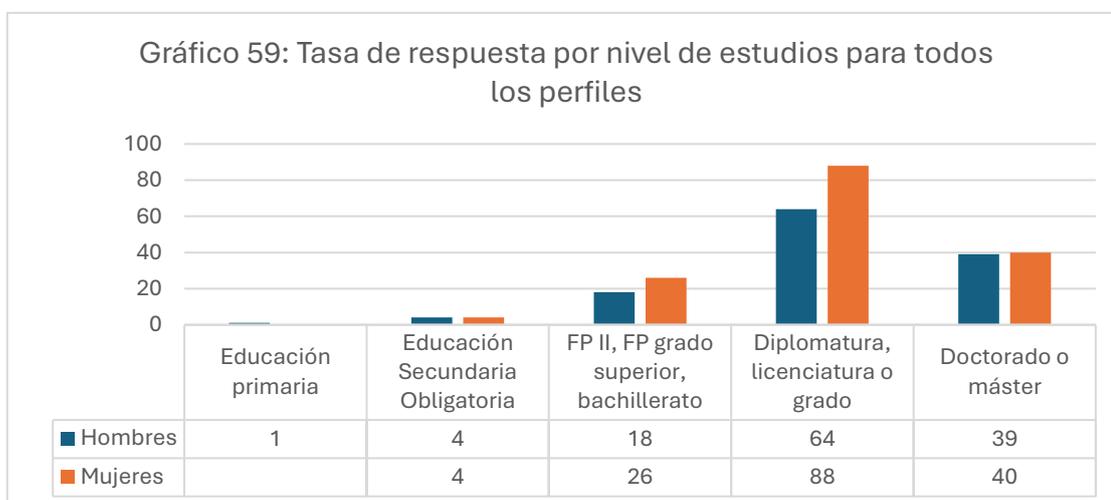
Gráfico 58: Tasa de respuesta por edad, desagregada para cada uno de los perfiles





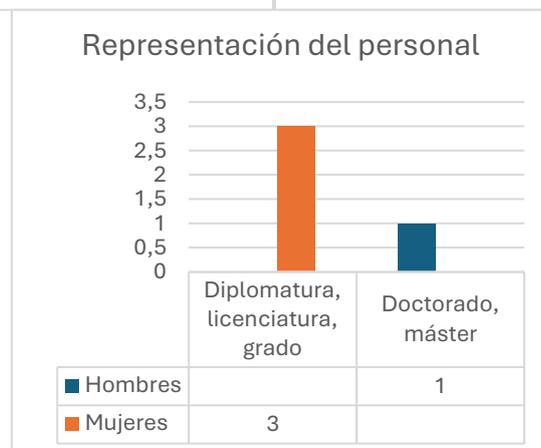
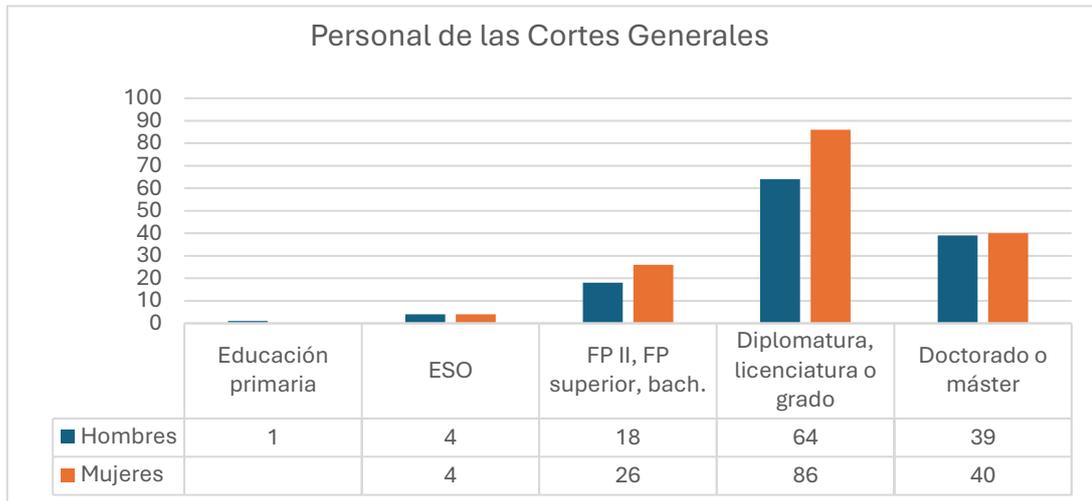
El análisis de la tasa de respuestas desagregada por edad puede descomponerse en dos apartados. Por un lado, el análisis del total de respuestas muestra una clasificación por edades que coincide con la población estudiada, en la que el grupo más numeroso lo forman las personas de más de 45 años, seguido por la franja de edad de entre 35 a 44 años. De forma global, todos los grupos de edad están representados en la muestra excepto el de los hombres de menos de 25 años. Por otro lado, el análisis específico de cada perfil de respuesta muestra una tasa de respuestas por debajo del mínimo aceptable en algunos perfiles; en concreto, el perfil del equipo directivo (4 personas), el perfil de la Comisión de seguimiento (4 personas) y el perfil de la representación del personal (7 personas) hacen que la segmentación por edad suponga la aparición de grupos compuestos por una sola persona, lo que no permite extrapolar los resultados ni extraer conclusiones con un mínimo de rigor analítico.

3. Nivel de estudios



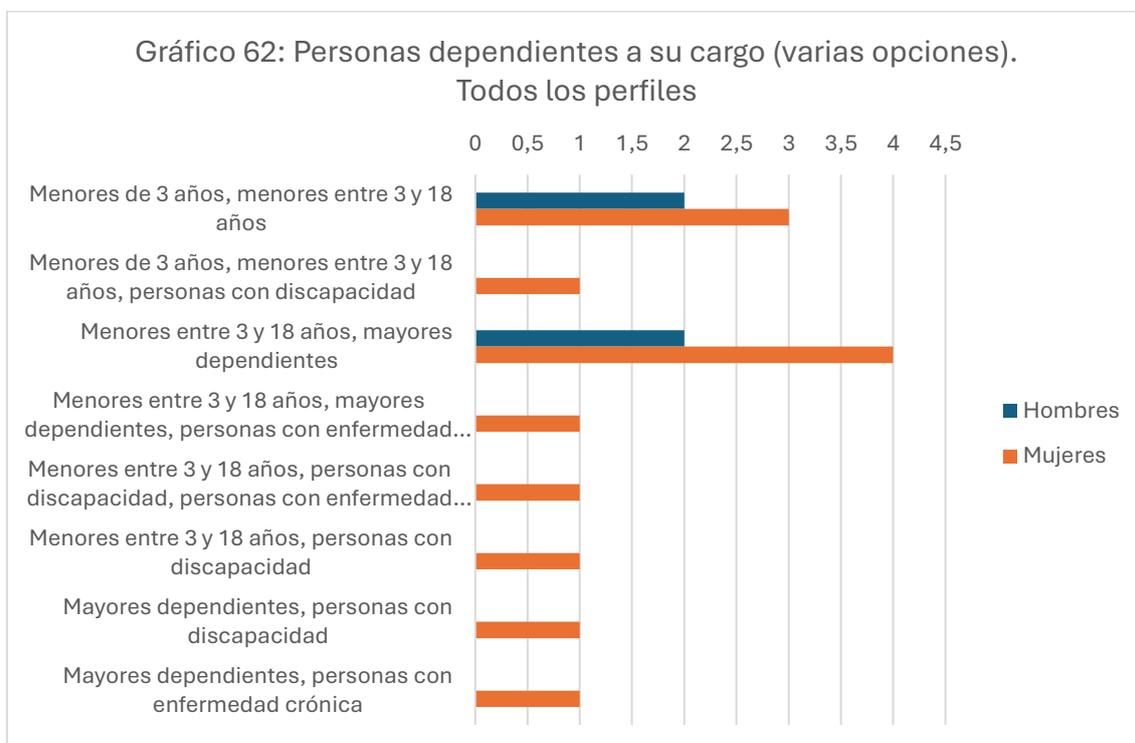
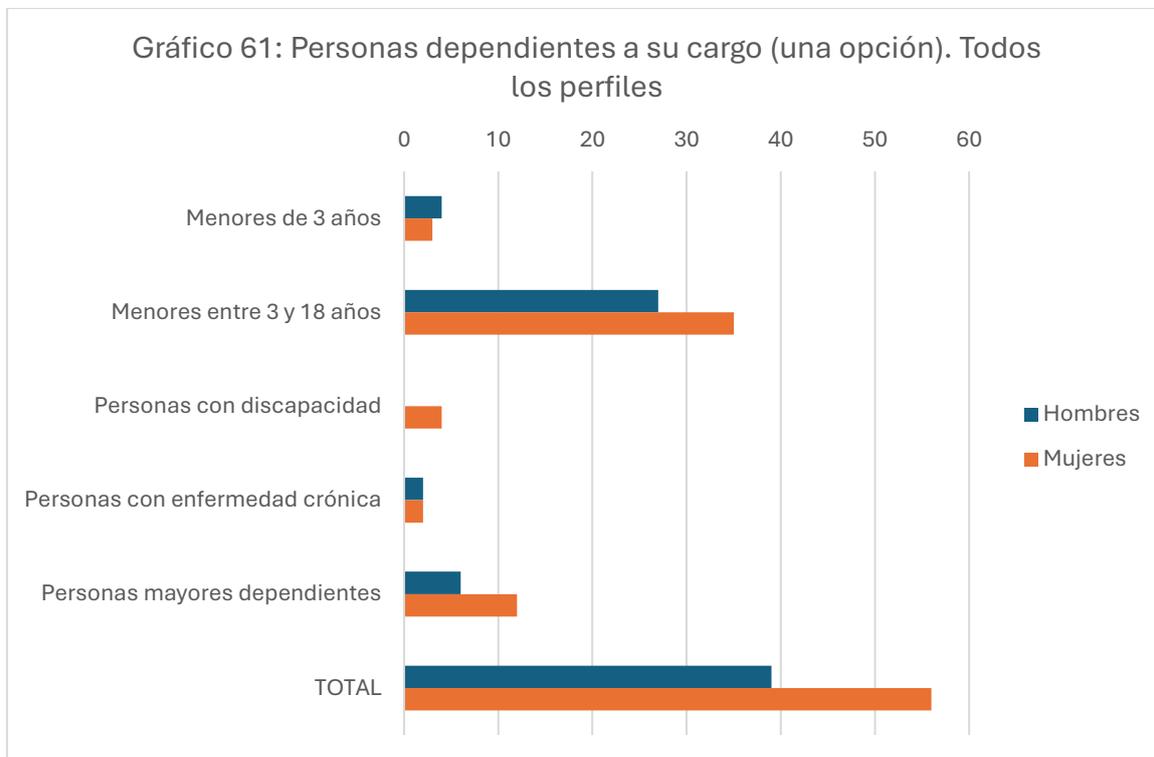
De forma general, la mayoría de las personas que han contestado a la encuesta (273) tienen un nivel de estudios igual o superior al título de bachiller o equivalente (formación profesional de grado superior), lo que se repite en el análisis desagregado de los perfiles. Hay que señalar que 3 cuestionarios tenían esta pregunta sin responder.

Gráfico 60: Tasa de respuesta por nivel de estudios, desagregada para cada uno de los perfiles



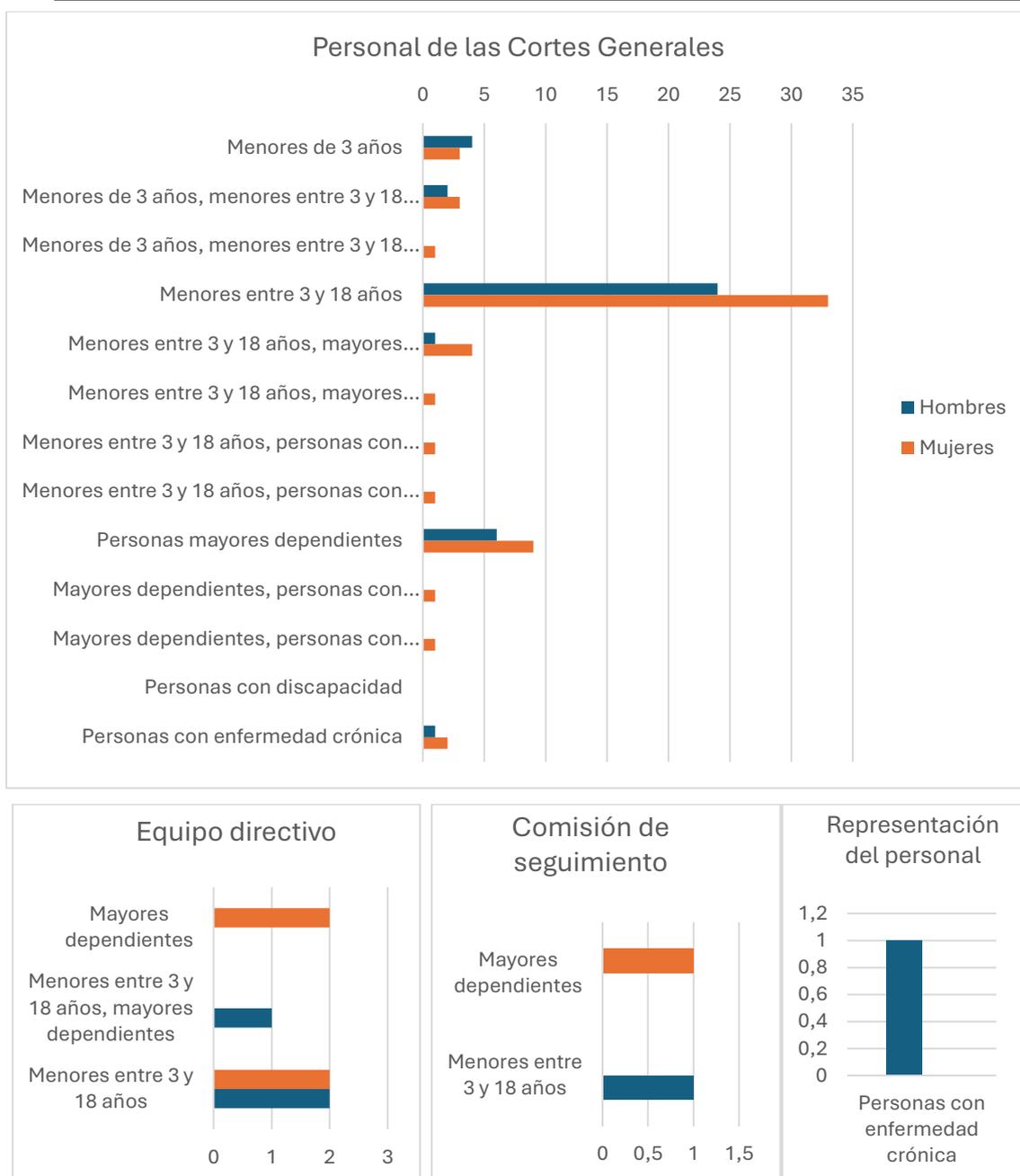
4. Personas dependientes a su cargo (respuesta múltiple)

Para facilitar la comprensión, se ha desagregado el indicador para todos los perfiles en dos grupos: los cuestionarios con una única respuesta marcada (p. ej. menores de 3 años) y los cuestionarios que marcan más de una respuesta.



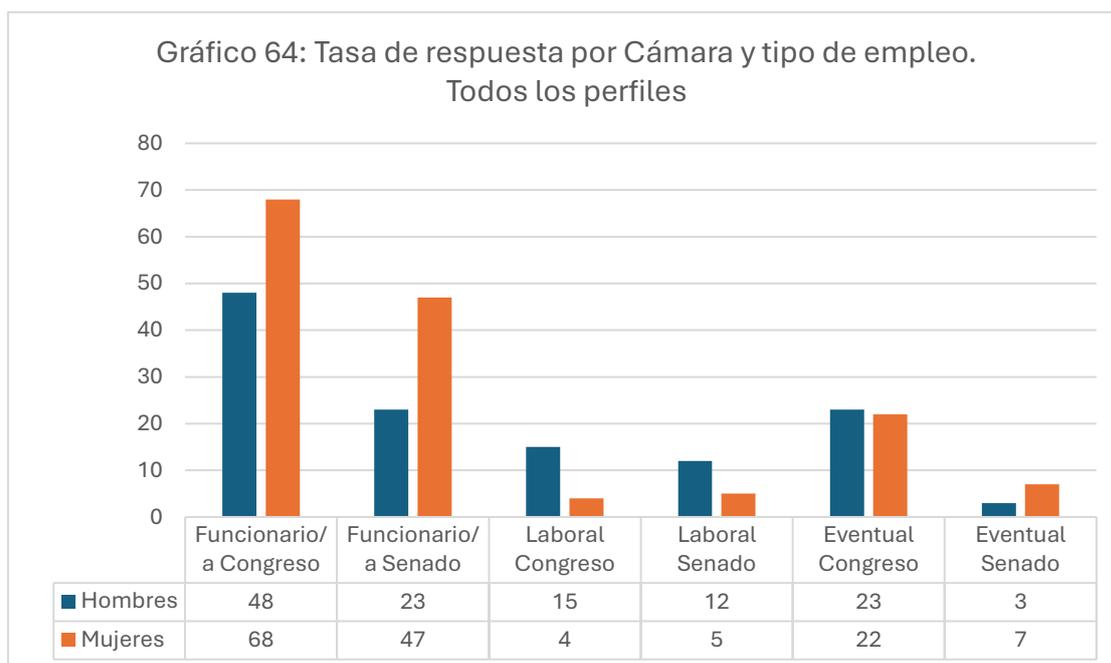
De las 285 personas que han respondido a la encuesta, 112 tienen a personas dependientes a su cargo (casi el 40% del total), de las cuales, 68 son mujeres (algo más del 60% de quienes tienen cargas de cuidados). Por último, hay que señalar que 17 personas (4 hombres y 13 mujeres) tienen a su cargo más de un tipo de persona dependiente (el 14,5% de las personas con cargas de cuidados y el 5,61% del total de respuestas).

Gráfico 63: Personas dependientes a su cargo, desagregado para cada uno de los perfiles



En todos los perfiles, las cargas de cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres. Se observa una salvedad en el caso de la única respuesta obtenida a esta pregunta de la representación del personal.

5. Tipo de empleo público y Cámara



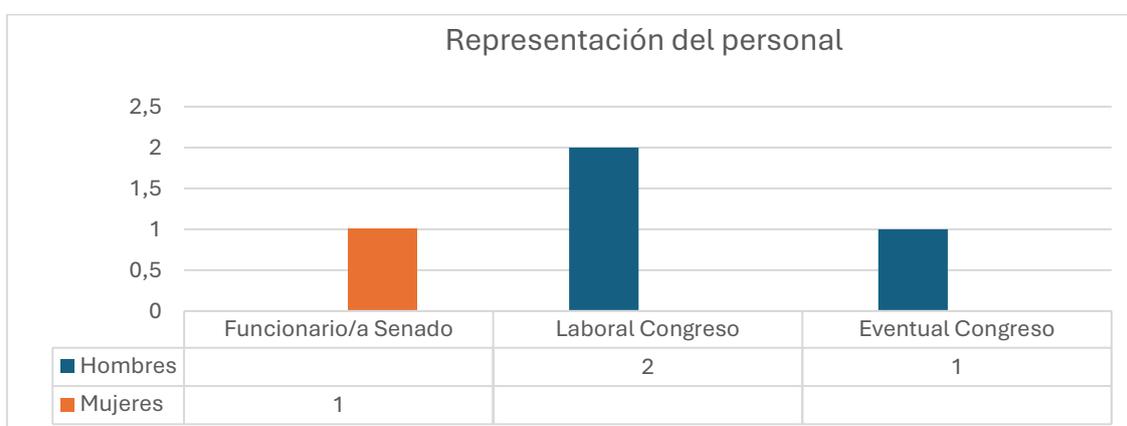
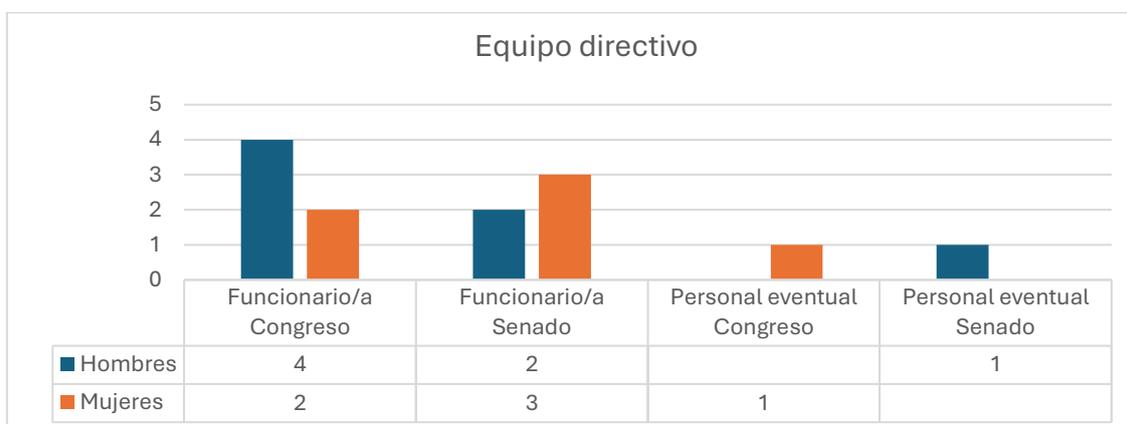
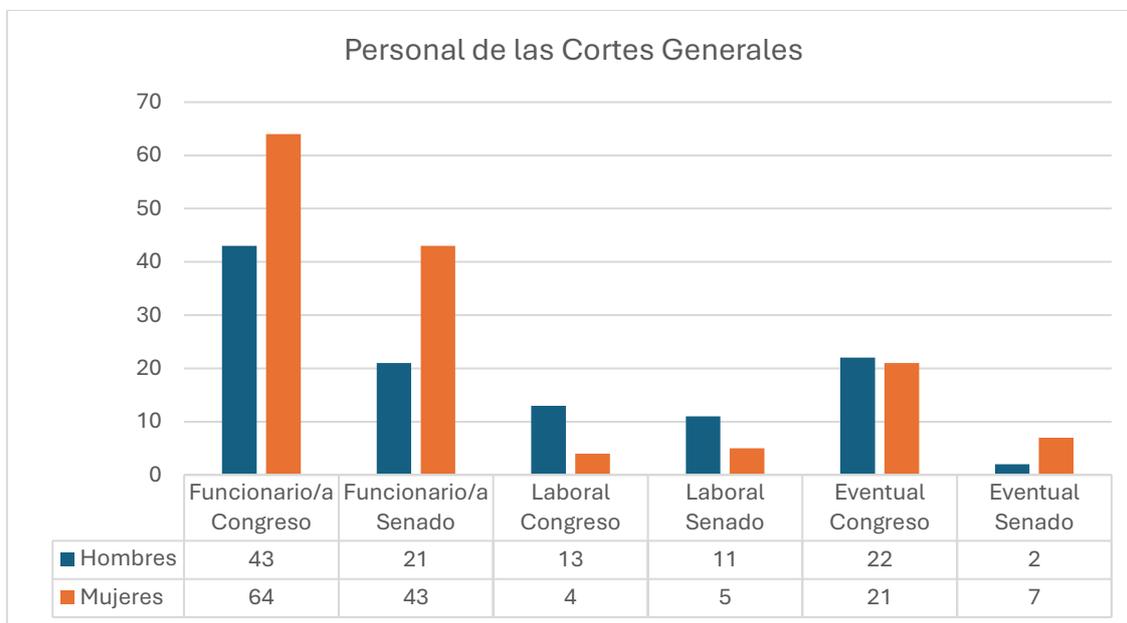
De acuerdo con los datos, la tasa de respuesta según este parámetro se puede desagregar de la siguiente manera:

- De un total de 631 funcionarios y funcionarias de las Cortes Generales, han respondido 186 personas, lo que representa un porcentaje cercano al 30%. Desagregado por sexos, han respondido 71 funcionarios (un 28% del total de hombres) y 115 funcionarias (un 23% del total de mujeres). Por Cámaras, algo más del 30% del personal funcionario que presta servicio en el Congreso de los Diputados ha respondido la encuesta, así como el 28% del personal funcionario que presta servicio en el Senado.
- En el caso del personal laboral del Congreso de los Diputados, ha respondido un porcentaje ligeramente superior al 25%, con una distribución por sexos similar (26% del total de hombres y 22% del total de mujeres).
- De un total de 76 personas que forman el personal laboral del Senado, han respondido 17 (un 22%), con una distribución por sexos del 19% en el caso de los hombres y del 36% en el caso de las mujeres.

El personal eventual de ambas Cámaras presenta una tasa de respuestas muy baja. En el caso del Congreso de los Diputados, la tasa no llega al 15% del total (15% del total de hombres y 14% del total de mujeres). En el caso del Senado, la tasa se reduce a apenas el 10% del personal eventual, con una distribución por sexos del 8% del total de hombres y el 11% del total de mujeres).

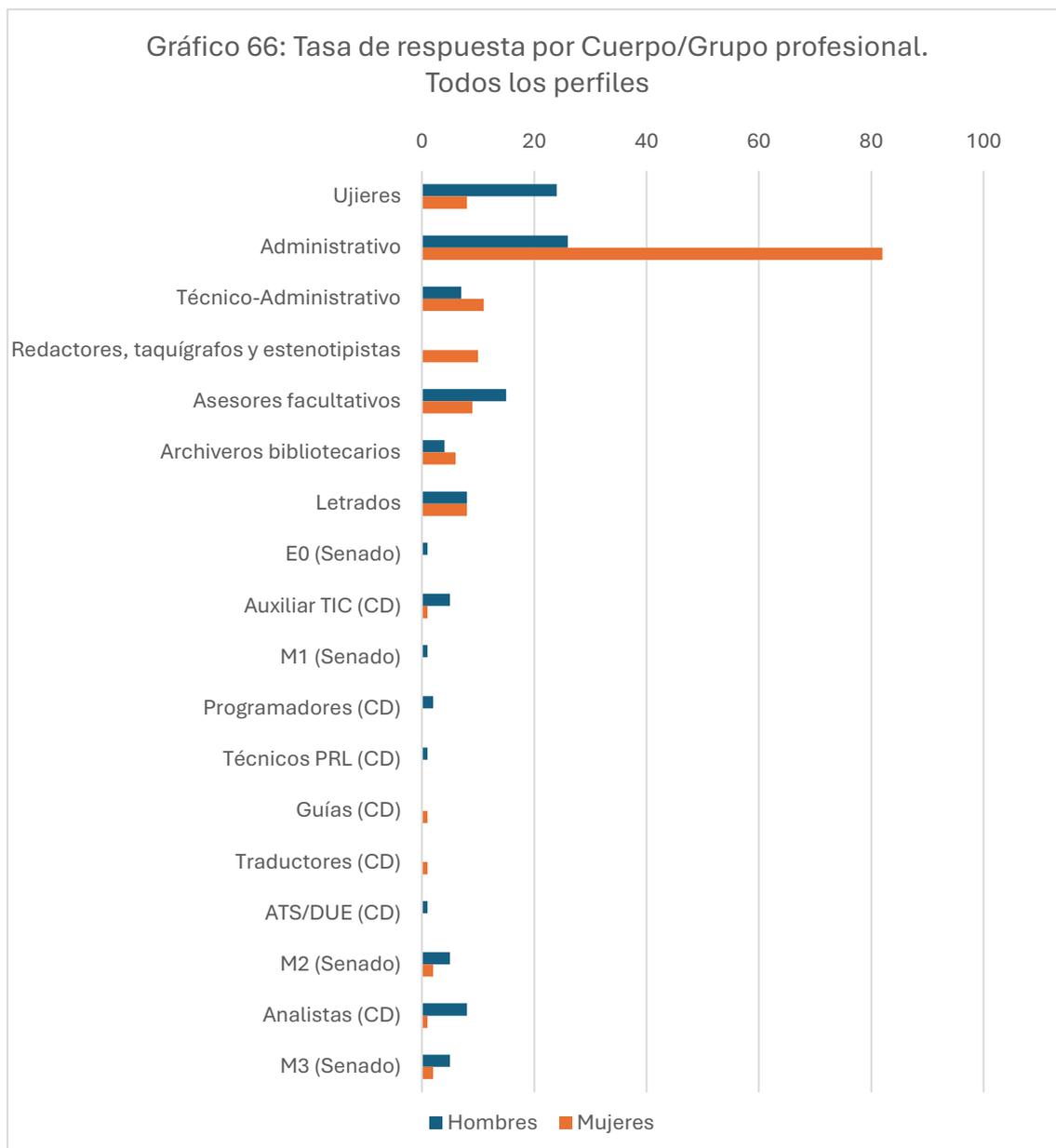
Por último, 8 personas que han respondido el cuestionario han dejado esta pregunta en blanco.

Gráfico 65: Tasa de respuesta por Cámara y tipo de empleo, desagregada para cada uno de los perfiles¹



¹No se incluyen los datos referentes a la Comisión de seguimiento, dado que el cuestionario no incluye la opción «miembro de las Mesas» de las Cámaras.

6. Cuerpo / Grupo profesional



El análisis desagregado por Cuerpos – Grupos profesionales proporciona los datos siguientes:

- En el caso del personal funcionario, la clasificación por Cuerpos da como resultado que ha respondido a la encuesta
 - o el 20% del personal que integra el Cuerpo de Ujieres,
 - o casi el 40% del Cuerpo Administrativo,
 - o el 16% del Cuerpo de Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas,
 - o el 33% del Cuerpo Técnico-Administrativo,
 - o el 100% del Cuerpo de Asesores Facultativos,
 - o el 30% del Cuerpo de Archiveros Bibliotecarios y
 - o el 26% del Cuerpo de Letrados.

Como se observa, ha habido respuestas en todos los Cuerpos del personal funcionario de las Cortes Generales, si bien en uno de ellos (Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas), la tasa de respuesta no llega al 20%, por lo que no puede considerarse representativa.

- En el caso del personal laboral del Congreso de los Diputados, la clasificación por grupos y categorías profesionales da como resultado que ha respondido a la encuesta
 - o el 37% del grupo profesional de Auxiliares de Informática,
 - o el 22% de Programadores,
 - o el 25% de Guías,
 - o el 50% de Técnicos de Prevención,
 - o el 33% de Traductores Intérpretes,
 - o el 33% de ATS/DUE y
 - o casi el 40% de Analistas.

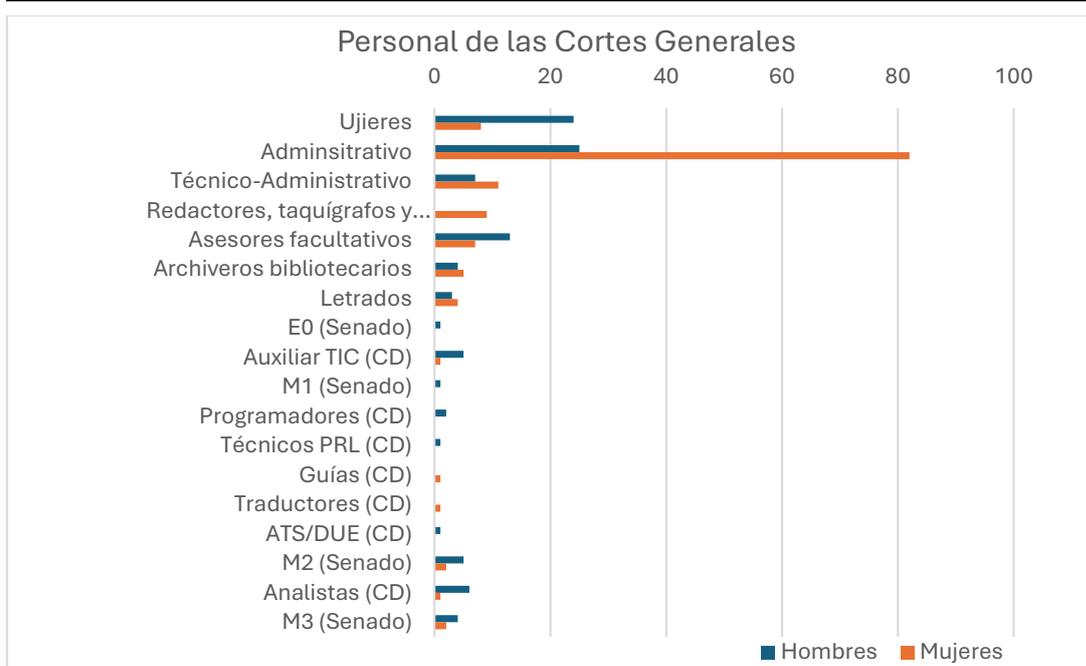
En este caso, encontramos varias categorías profesionales en las que no ha habido respuestas: brigada de mantenimiento y médicos. Sin embargo, en todos los grupos que han respondido la tasa de respuesta es superior al 20%.

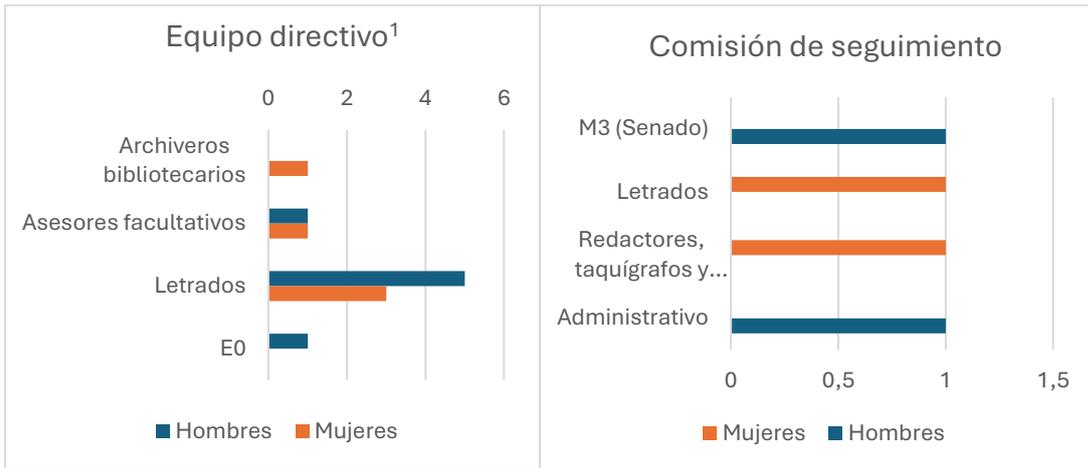
- En el caso del personal laboral del Senado, la clasificación por grupos profesionales da como resultado que ha respondido a la encuesta
 - o El 20% del Grupo Profesional E0,
 - o cerca del 5% del Grupo Profesional M1,
 - o el 39% del Grupo Profesional M2 y
 - o el 41% del Grupo Profesional M3.

En los Grupos Profesionales E1 y E2 no ha habido ninguna respuesta, y en el Grupo M1 la tasa de respuestas es inferior al 5%, por debajo de la tasa mínima aceptable. En los demás Grupos profesionales la tasa de respuesta es igual o superior al 20%.

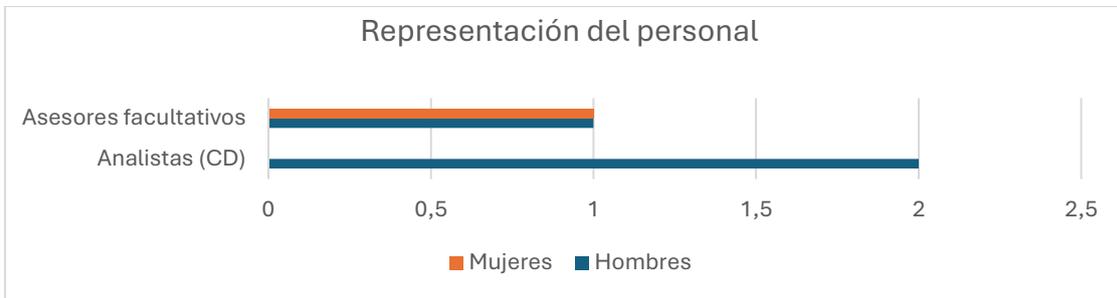
- Por último, 30 personas prefirieron dejar en blanco esta pregunta.

Gráfico 67: Tasa de respuesta por Cuerpo – Grupo profesional, desagregada para cada uno de los perfiles

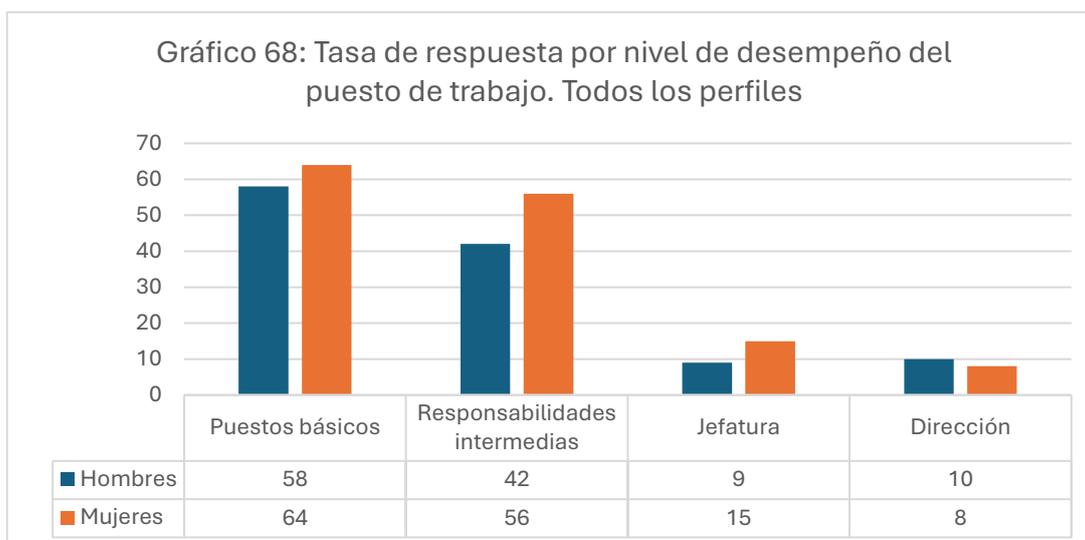




¹La respuesta de E0 se entiende como un error a la hora de responder el cuestionario

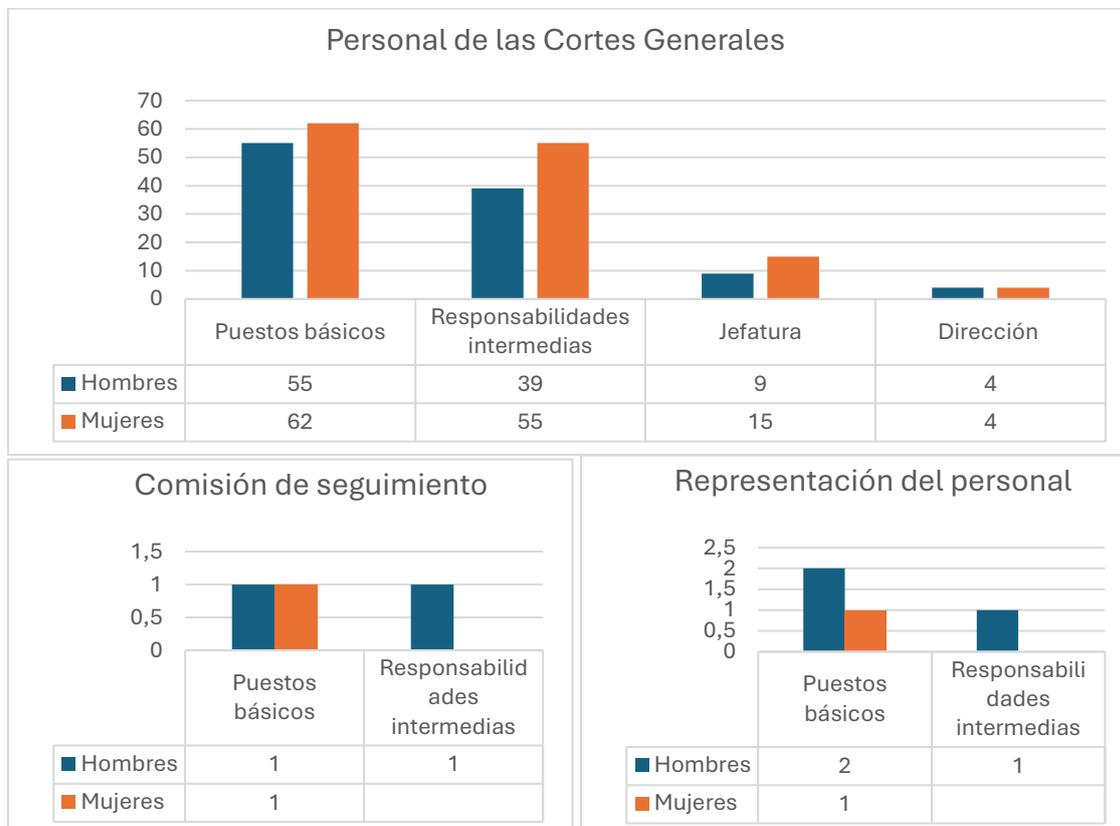


7. Nivel en el que desarrolla su trabajo



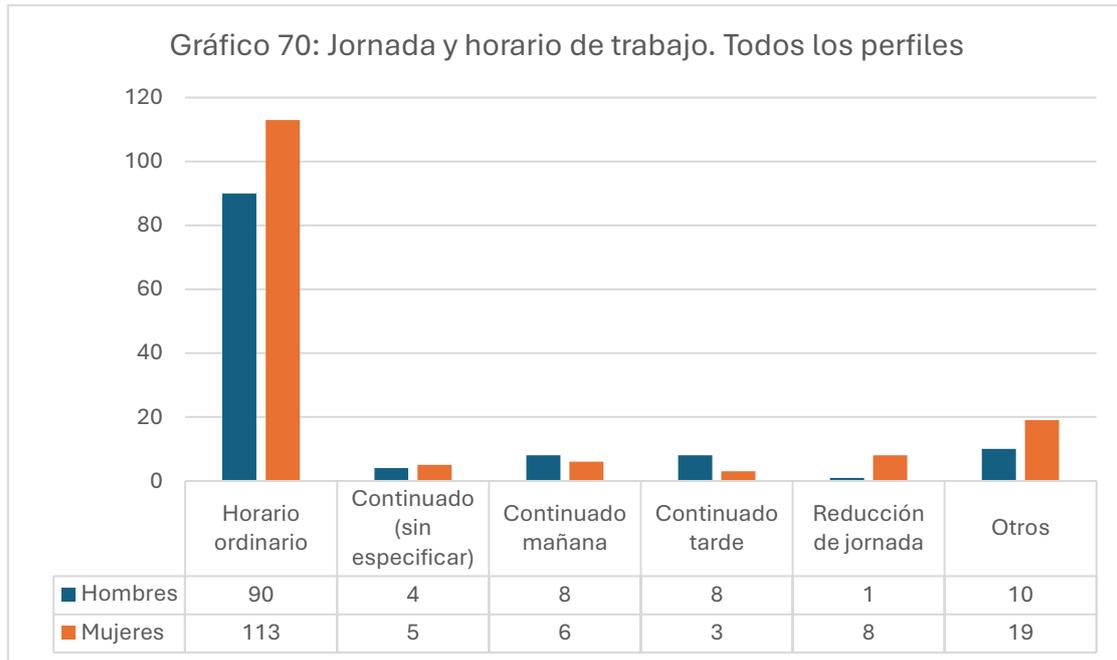
Ha habido respuestas pertenecientes a todos los niveles de desempeño, con una distribución similar al número total de plazas para cada uno de los niveles. De esta manera, el mayor número de respuestas corresponde a personas que ocupan plazas básicas o con responsabilidades intermedias. En 23 cuestionarios, esta respuesta se dejó sin contestar.

Gráfico 69: Tasa de respuesta por nivel de desempeño, desagregada para cada uno de los perfiles¹



¹La pregunta no procede para el equipo directivo.

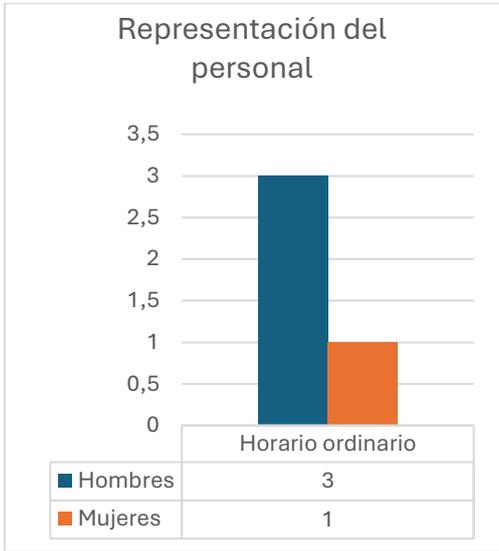
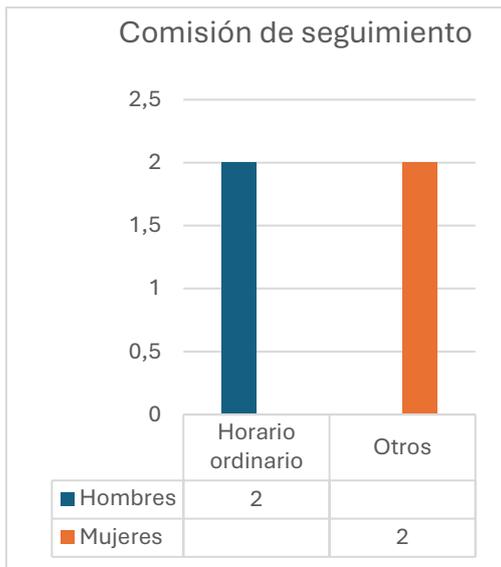
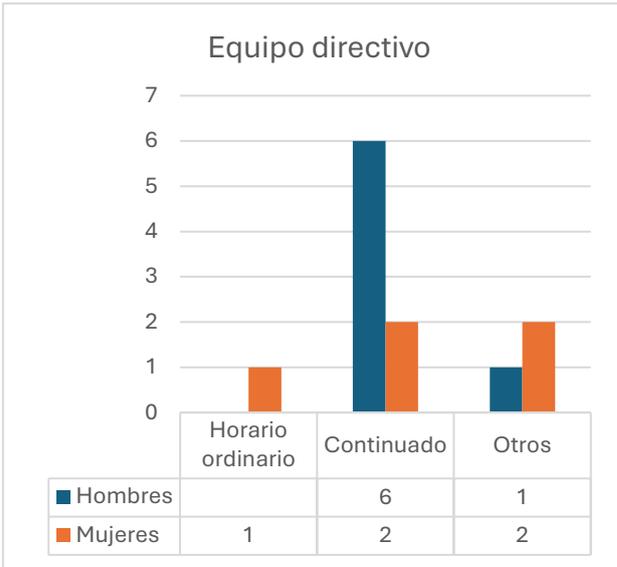
8. Jornada de trabajo



La mayoría de las respuestas (203) se corresponden con personas que desarrollan su jornada laboral en horario ordinario, lo que coincide con la mayor parte del personal de las Cortes Generales. Además de las respuestas reflejadas en el gráfico, 10 personas prefirieron no responder a esta pregunta.

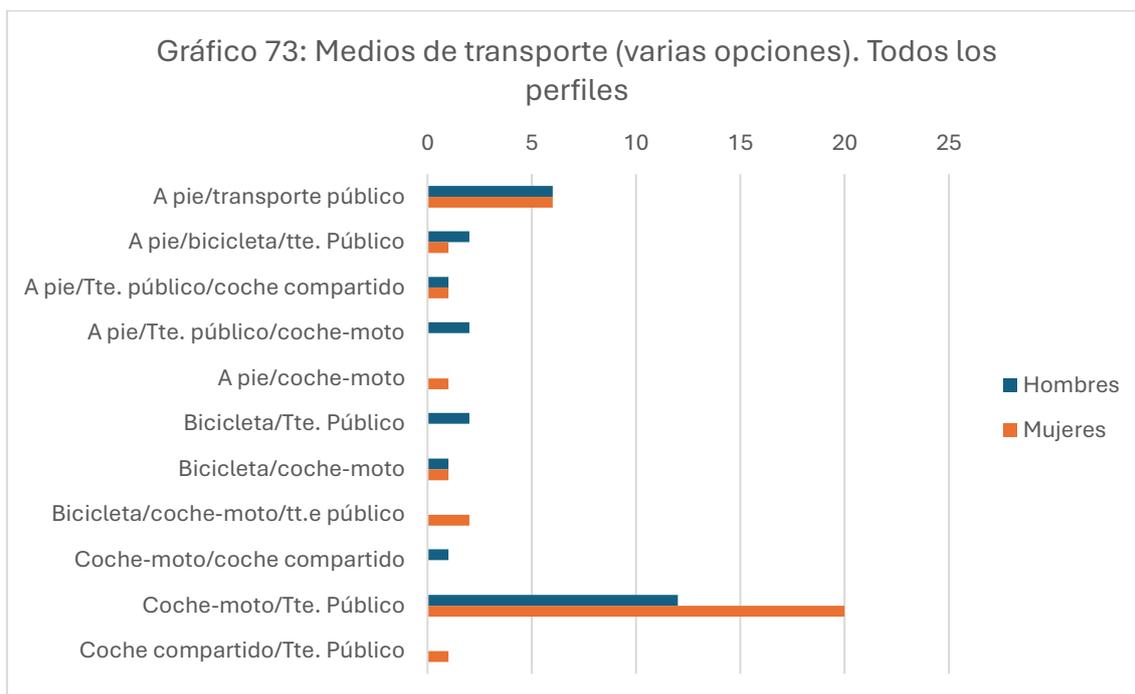
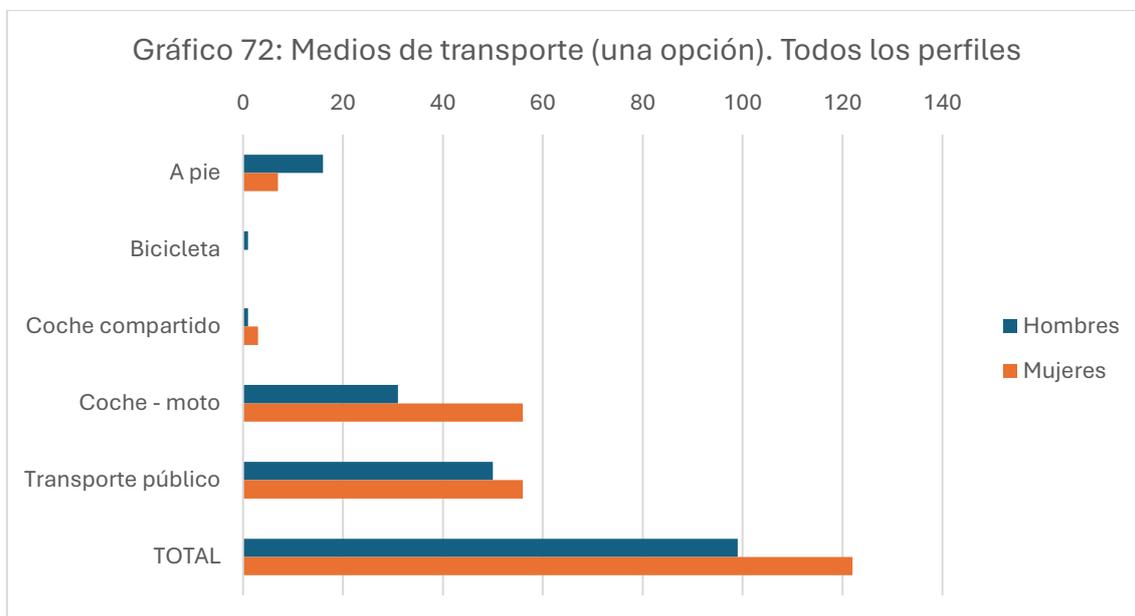
Gráfico 71: Jornada y horario de trabajo, desagregado para cada uno de los perfiles





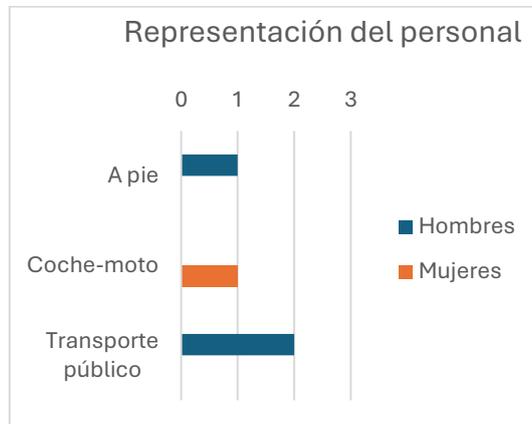
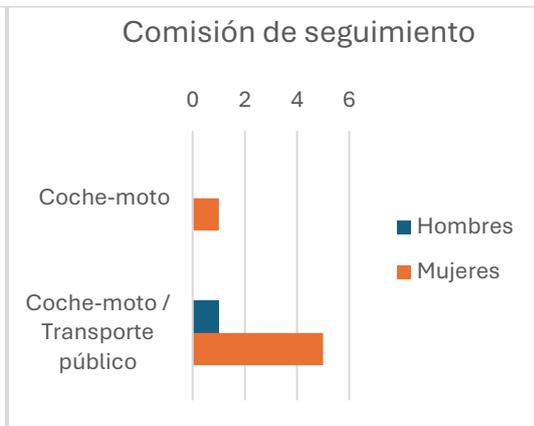
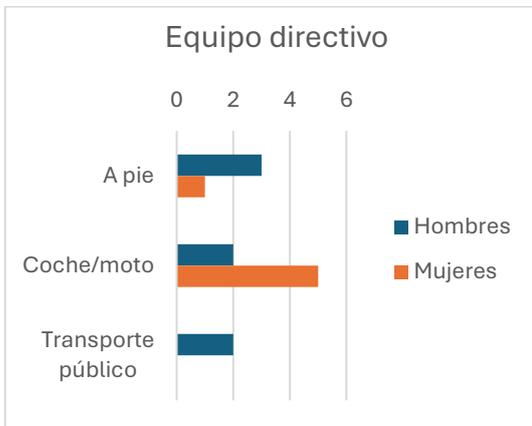
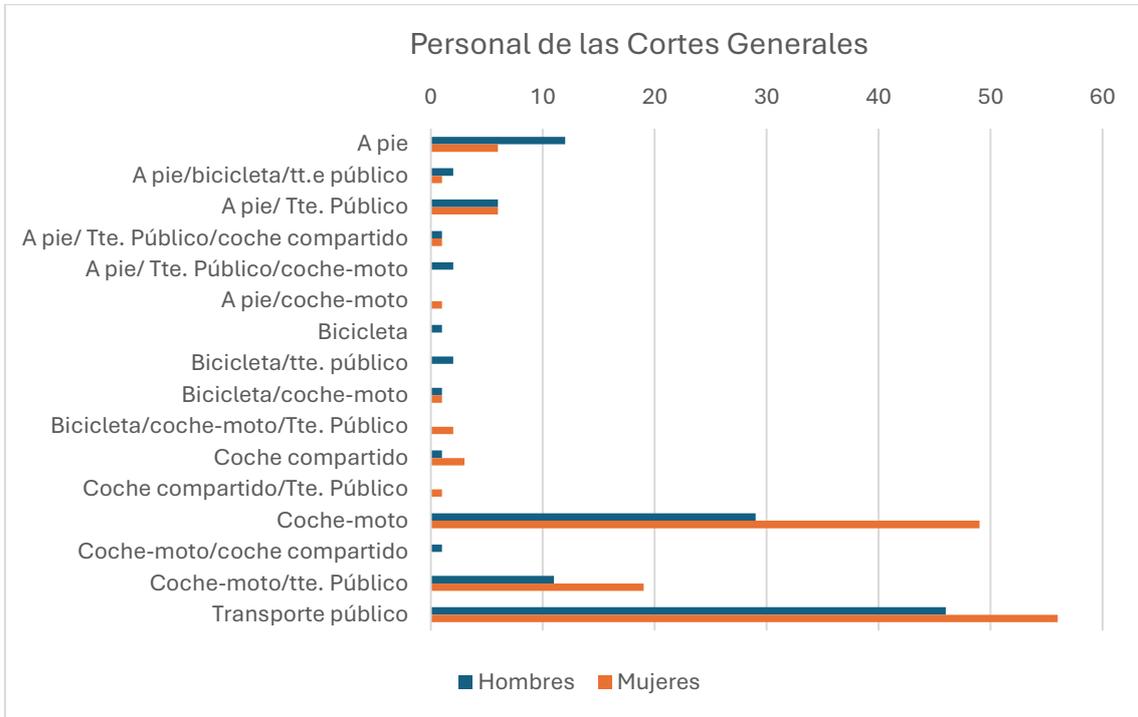
9. Medio de transporte para ir al trabajo (respuesta múltiple)

Para facilitar la comprensión, se ha desagregado el indicador para todos los perfiles en dos grupos: los cuestionarios con una única respuesta marcada (siempre utilizan el mismo medio de transporte) y los cuestionarios que marcan más de una respuesta (alternan varios medios de transporte). 4 personas dejaron en blanco esta pregunta.

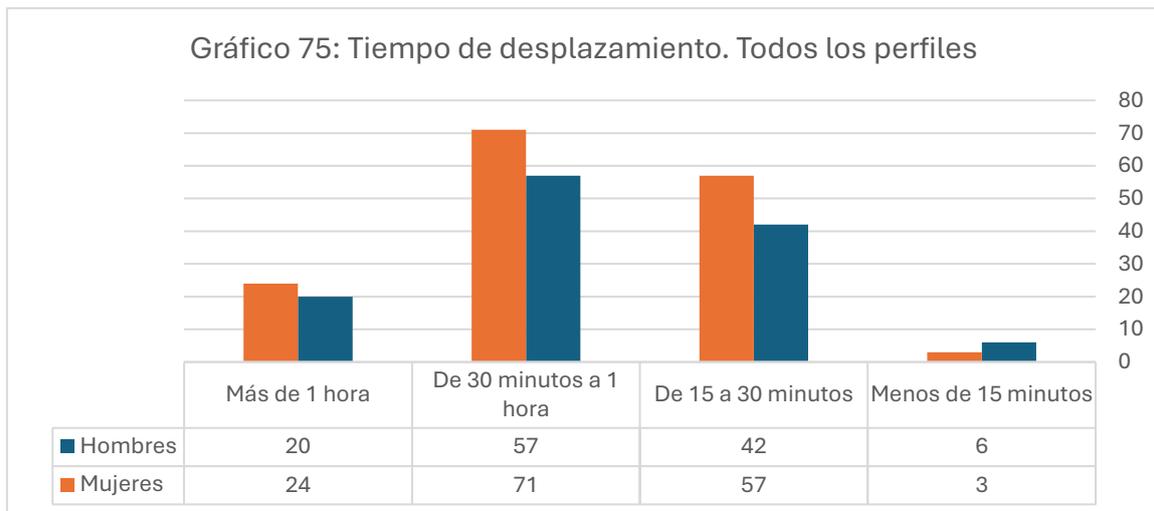


221 personas señalaron un único medio de transporte para acudir al trabajo. De los propuestos, el más utilizado, tanto por hombres como por mujeres, es el transporte público, seguido del vehículo propio (coche/moto). En el caso de las mujeres, ambos medios de transporte tienen el mismo número de respuestas. El menos utilizado de forma única es la bicicleta (1 respuesta). En el caso de los cuestionarios que marcan varios medios de transporte, los más usados son el coche o moto en alternancia con el transporte público.

Gráfico 74: Medios de transporte, desagregados para cada uno de los perfiles

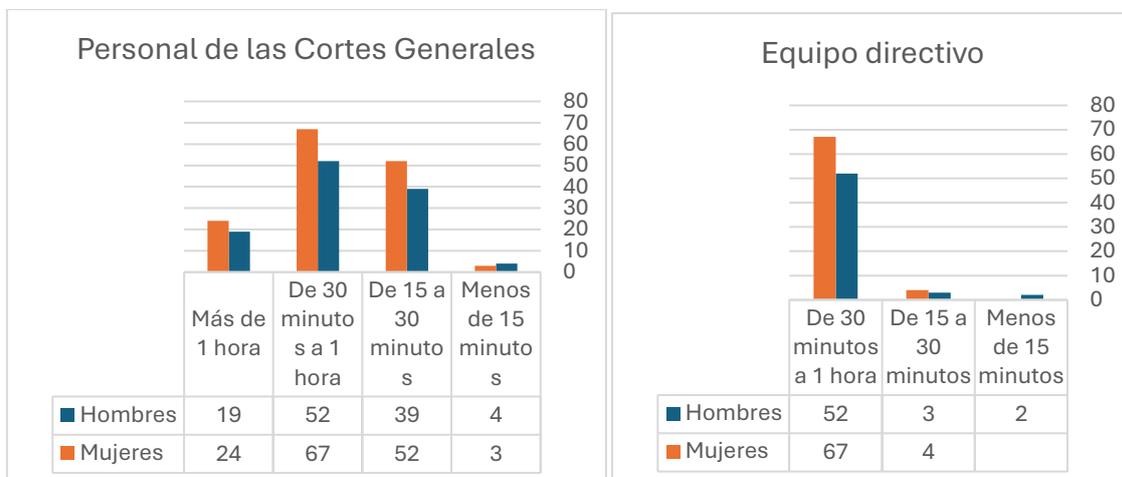


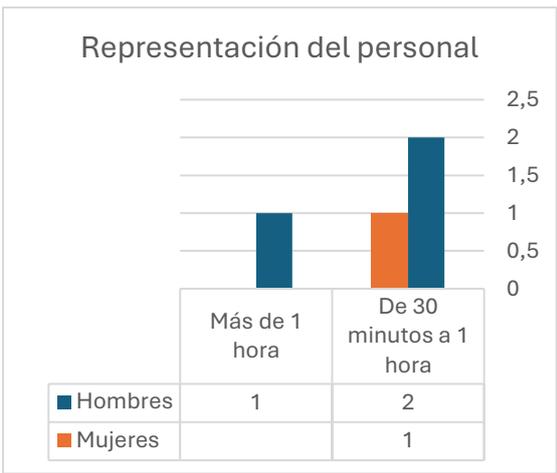
10. Tiempo de desplazamiento del hogar al trabajo



La mayoría de las personas que respondieron esta pregunta tardan entre 15 y 60 minutos en desplazarse al trabajo (227 respuestas), seguidas de quienes tardan más de 1 hora (44 respuestas) y, por último, de quienes ocupan menos de 15 minutos en desplazarse (9 personas). Otras 5 personas dejaron sin responder esta pregunta.

Gráfico 76: Tiempo de desplazamiento, desagregado para cada uno de los perfiles



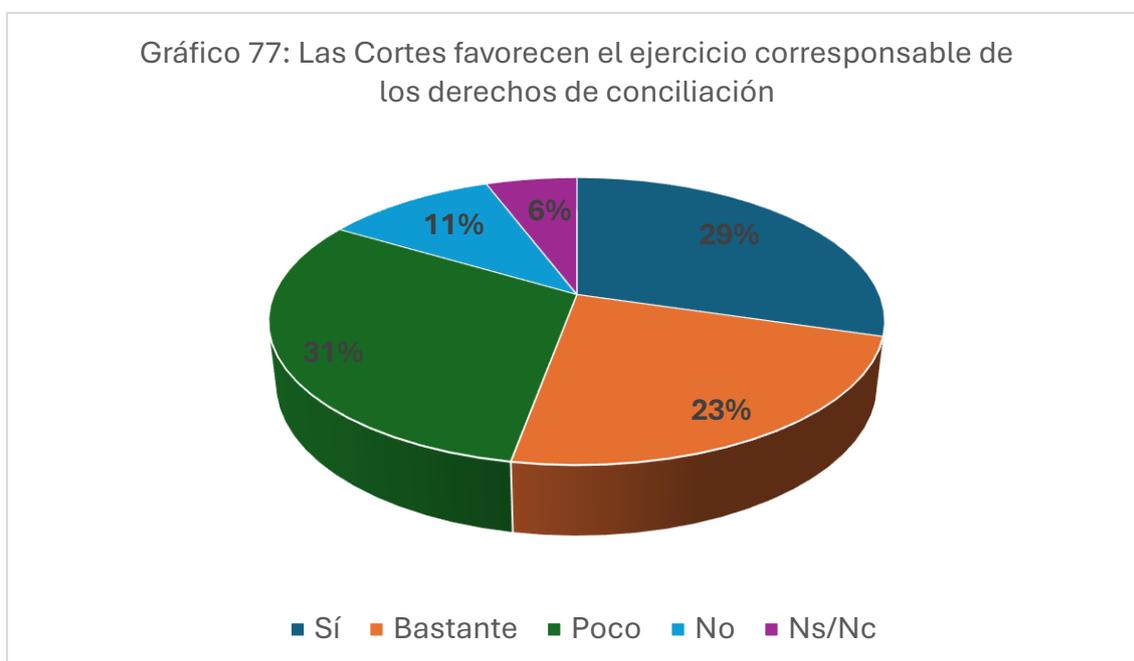


2.- Preguntas comunes

A) Análisis

De forma mayoritaria, las personas que han contestado a la encuesta consideran que en las Cortes Generales hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto de forma general como en asuntos concretos (acceso al empleo, formación, carrera profesional). En todas las preguntas que abordan esta cuestión, el número de personas que responden afirmativamente (hay plena o bastante igualdad) superan de forma abrumadora a las que responden que no o que hay poca igualdad. Hay que señalar que, en este último grupo –las personas que responden «no» y «poco»– y las que marcan la casilla de «no sabe/no contesta», hay más mujeres que hombres. Las respuestas a estas preguntas presentan un patrón homogéneo, aunque aparecen algunas diferencias entre una pregunta y otra. Así, el número de personas que creen que no o no contestan es mayor en las preguntas 2 y 3 –compromiso de las Secretarías Generales con la igualdad y con la filosofía de esta– que en las preguntas 1, 4 y 5 –existencia de igualdad de trato, igualdad en el acceso al empleo e igualdad en la formación– y en la pregunta 6 –progreso igualitario en la carrera profesional– aumenta significativamente el número de mujeres que cree que no o que poco, sin dejar de ser una minoría respecto a quienes creen que sí o que bastante.

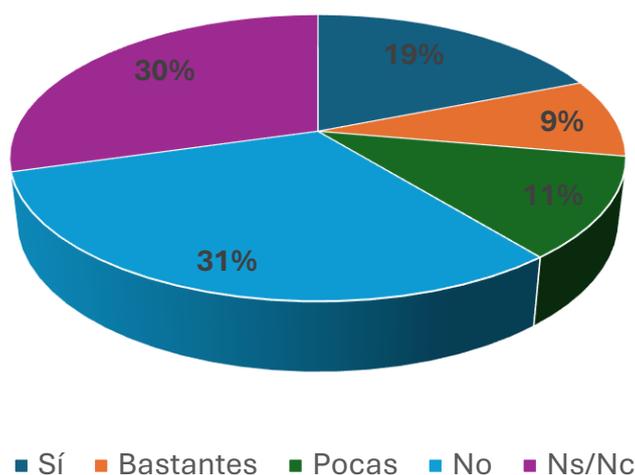
En cuanto a las preguntas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral –preguntas 7 a 10– los resultados cambian. Cuando se pregunta si las Cámaras favorecen el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación con la vida personal, familiar y laboral –pregunta 7–, prácticamente la mitad de las respuestas considera que sí o bastante. De manera muy significativa, podemos observar en los datos desagregados por sexo que son principalmente las mujeres consideran que no se favorecen o que poco; los hombres se reparten de manera más homogénea entre los que opinan que sí, bastante o poco.



La mayoría de las personas que han contestado a la pregunta 8 considera que las Secretarías Generales sí favorecen el uso igualitario de medidas de conciliación o bastante; pero de nuevo son más las mujeres que consideran que poco-no-ns/nc. En la pregunta sobre si se favorece el uso corresponsable de las medidas de conciliación,

aumenta significativamente el número de personas que no saben/no contestan. En las preguntas 9 y 10 –si las medidas de conciliación de las Cortes son mejores que las establecidas por ley y si las personas acogidas a las mismas tienen las mismas oportunidades de carrera profesional– la respuesta mayoritaria es que no, seguida de «no sabe/no contesta». A la pregunta 9 –las medidas de conciliación superan a las establecidas por la ley–, mayoritariamente se ha contestado que no, poco o ns/nc, en todos los campos con mayoría de mujeres. En el análisis por perfiles –que en este caso es pertinente destacar porque difiere de la tendencia general–, una mayoría de hombres pertenecientes a este perfil, sí que considera que en las Cortes Generales las medidas de conciliación superan las establecidas por la ley. La pregunta 10 es muy significativa, porque la inmensa mayoría de las respuestas considera que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación no tienen las mismas oportunidades de promoción profesional, tienen menos, o ns/nc; la diferencia entre hombres y mujeres es, nuevamente, significativa. Este dato entra en contradicción con las respuestas obtenidas a las preguntas 1, 2, 3 y 6. En el análisis por perfiles, las personas del equipo directivo mayoritariamente consideran que sí que tienen las mismas oportunidades.

Gráfico 78: Las personas acogidas a medidas de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción



Respecto de la difusión del contenido del Plan de Igualdad –preguntas 11 a 14–, la mayoría de las personas responden que conocen el Plan y su desarrollo, así como el procedimiento de actuación contra el acoso. Sin embargo, el número desciende al preguntar si conocen el contenido del Plan. Por último, la gran mayoría de las respuestas está de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en las Cortes, siendo la pregunta correspondiente la que mayor número de respuestas positivas tiene –224 personas están de acuerdo y 30 bastante de acuerdo–. Hay que señalar que, en el caso del Congreso, estas mismas preguntas se realizaron entre el 17 y 27 de mayo del año 2022. Cabría destacar con respecto a los resultados obtenidos en esta encuesta, que se ha producido una subida en los porcentajes de conocimiento de medidas a adoptar frente al acoso sexual o por razón de sexo o del Plan de igualdad; el resto de los resultados son coherentes con los obtenidos hace dos años.

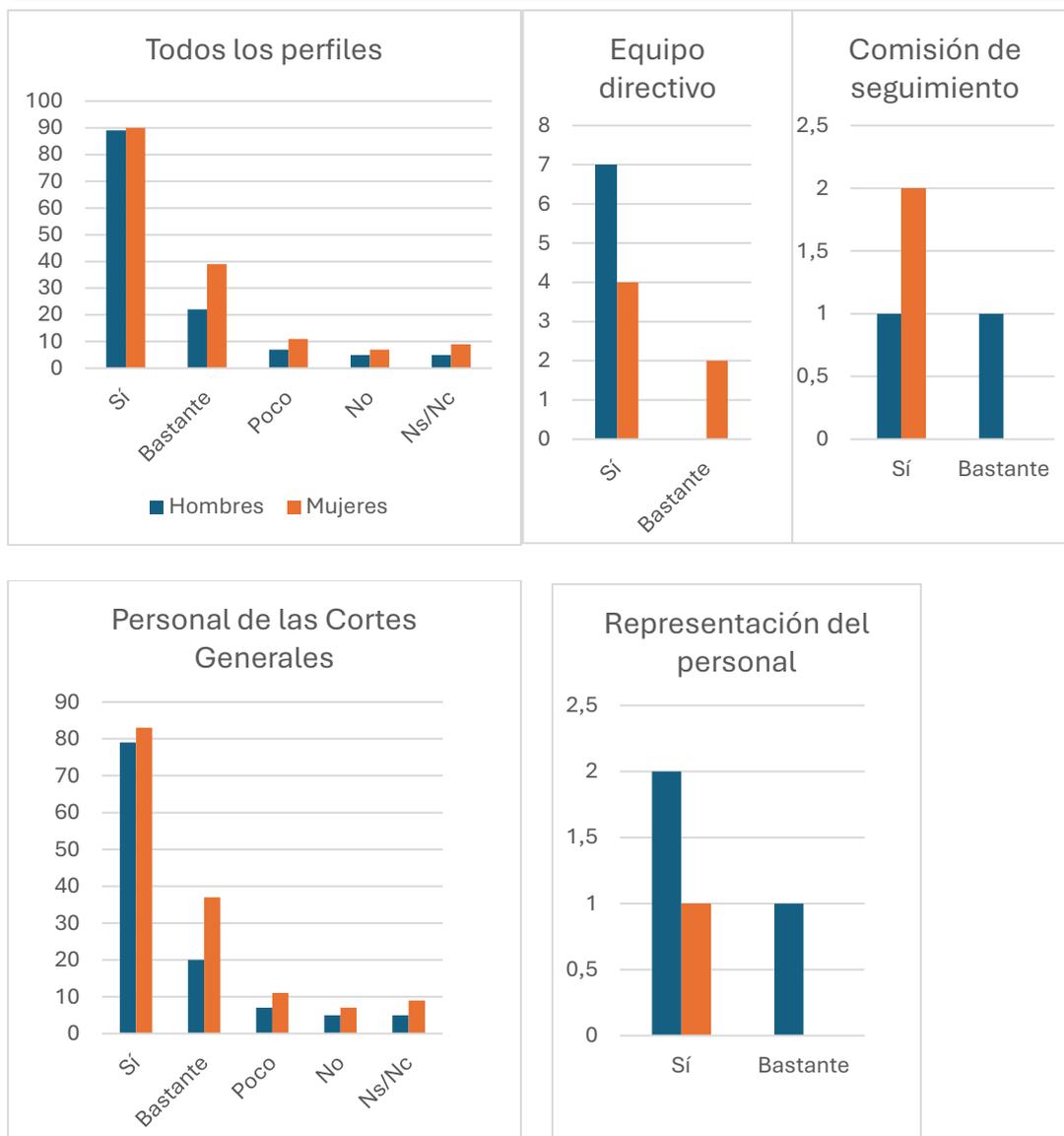
B) Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas 1 a 14 del cuestionario, comunes a todos los perfiles. Todas las preguntas son de respuesta opcional y única.

1. En las Cortes Generales hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

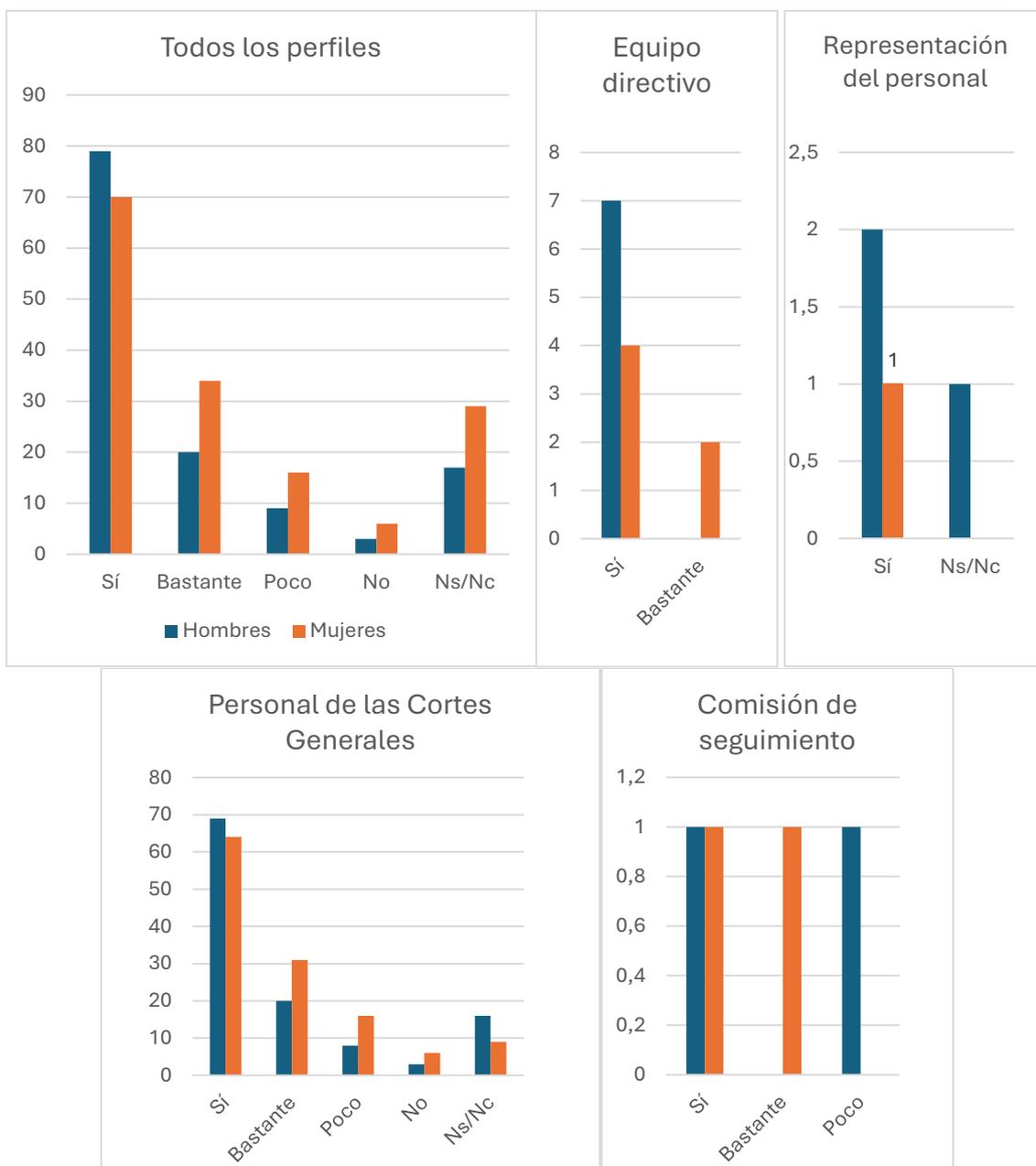
Gráfico 79: Pregunta 1. Todos los perfiles y perfiles desagregados



2. Las Secretarías Generales de la Cámaras están sensibilizadas y comprometidas para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad

2 personas dejaron en blanco esta pregunta.

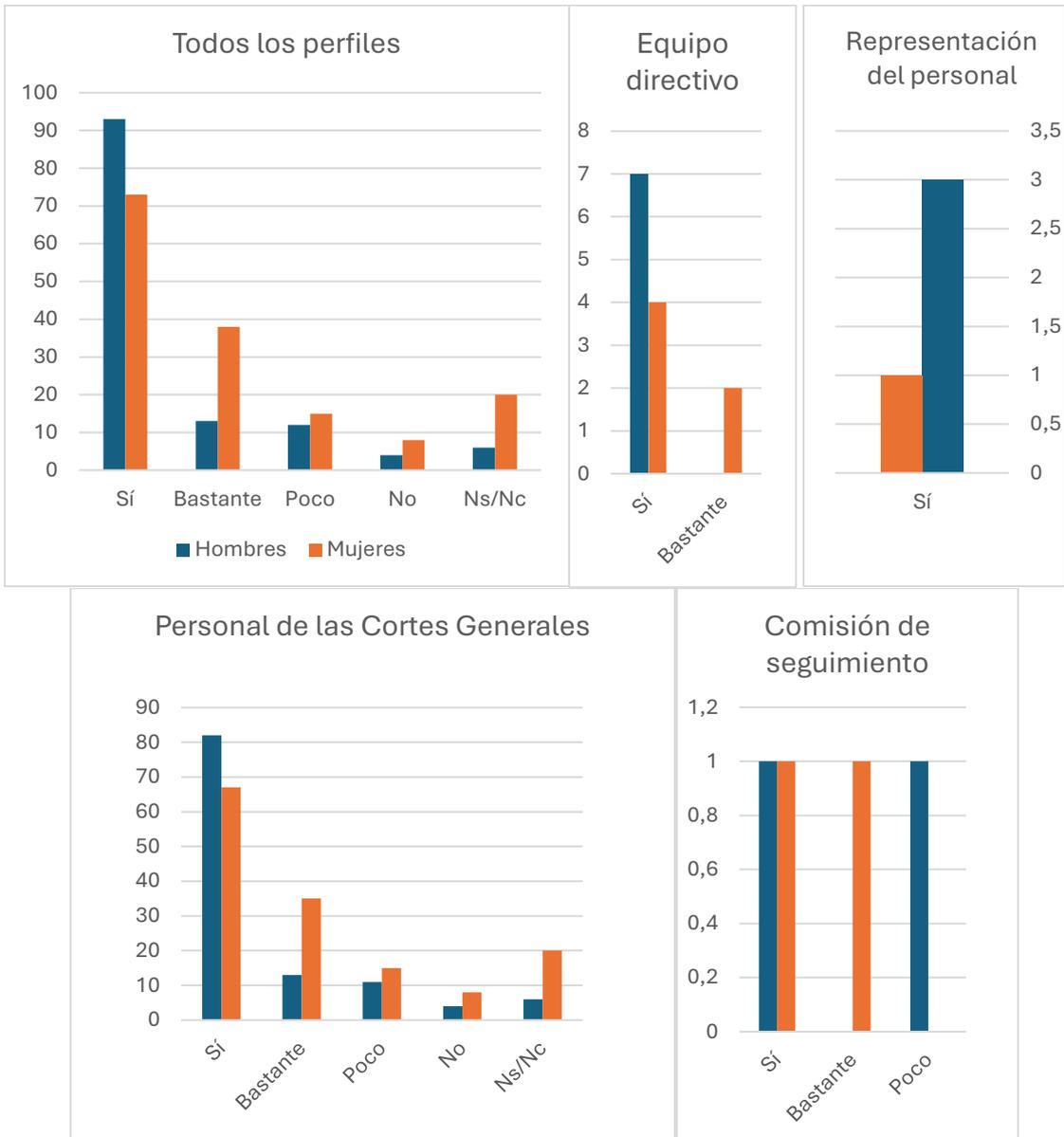
Gráfico 80: Pregunta 2. Todos los perfiles y perfiles desagregados



3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de las Cortes Generales en la actualidad

3 personas dejaron en blanco esta pregunta.

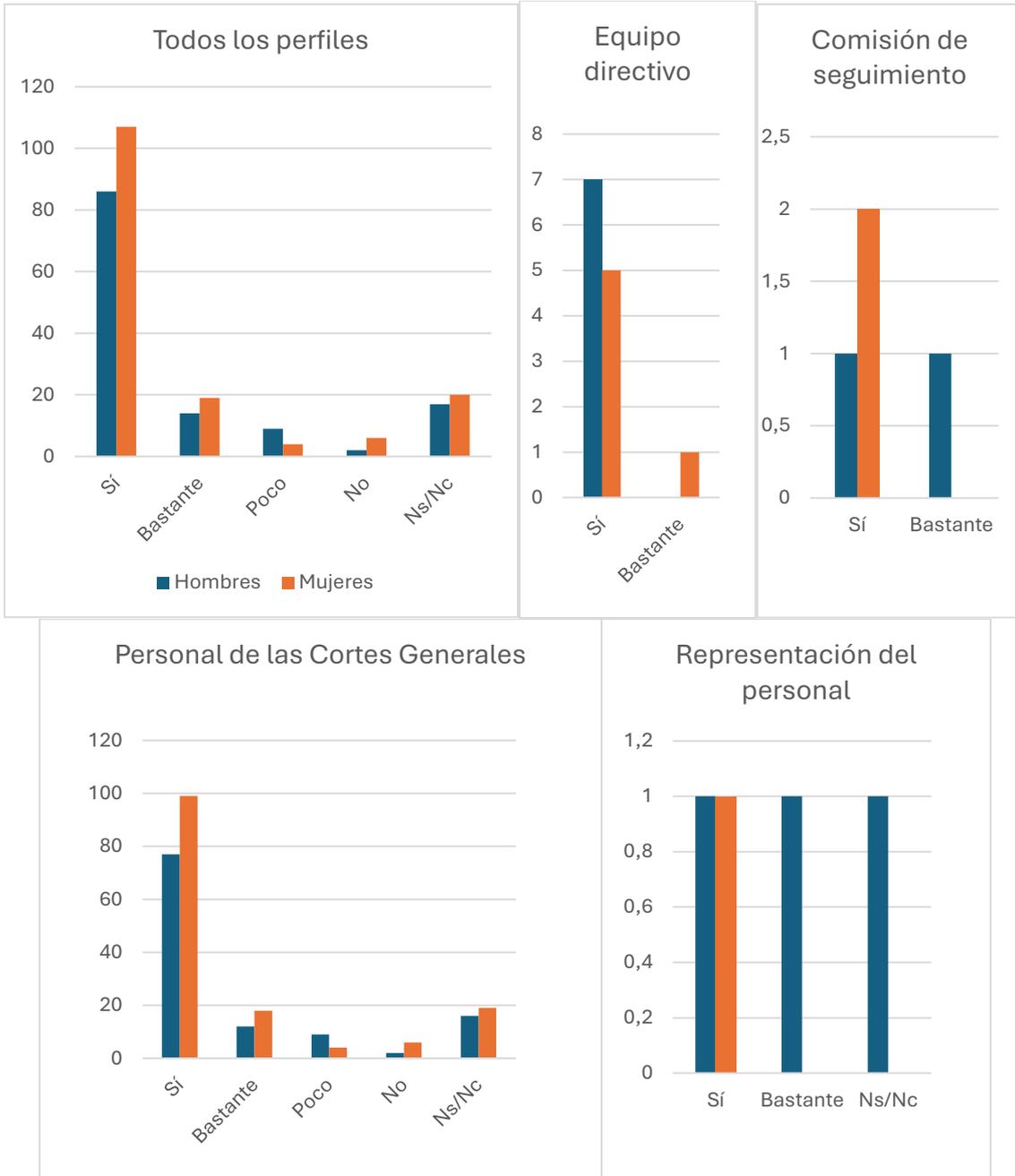
Gráfico 81: Pregunta 3. Todos los perfiles y perfiles desagregados



4. La selección de personal en las Cortes Generales se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres

2 personas dejaron en blanco esta pregunta.

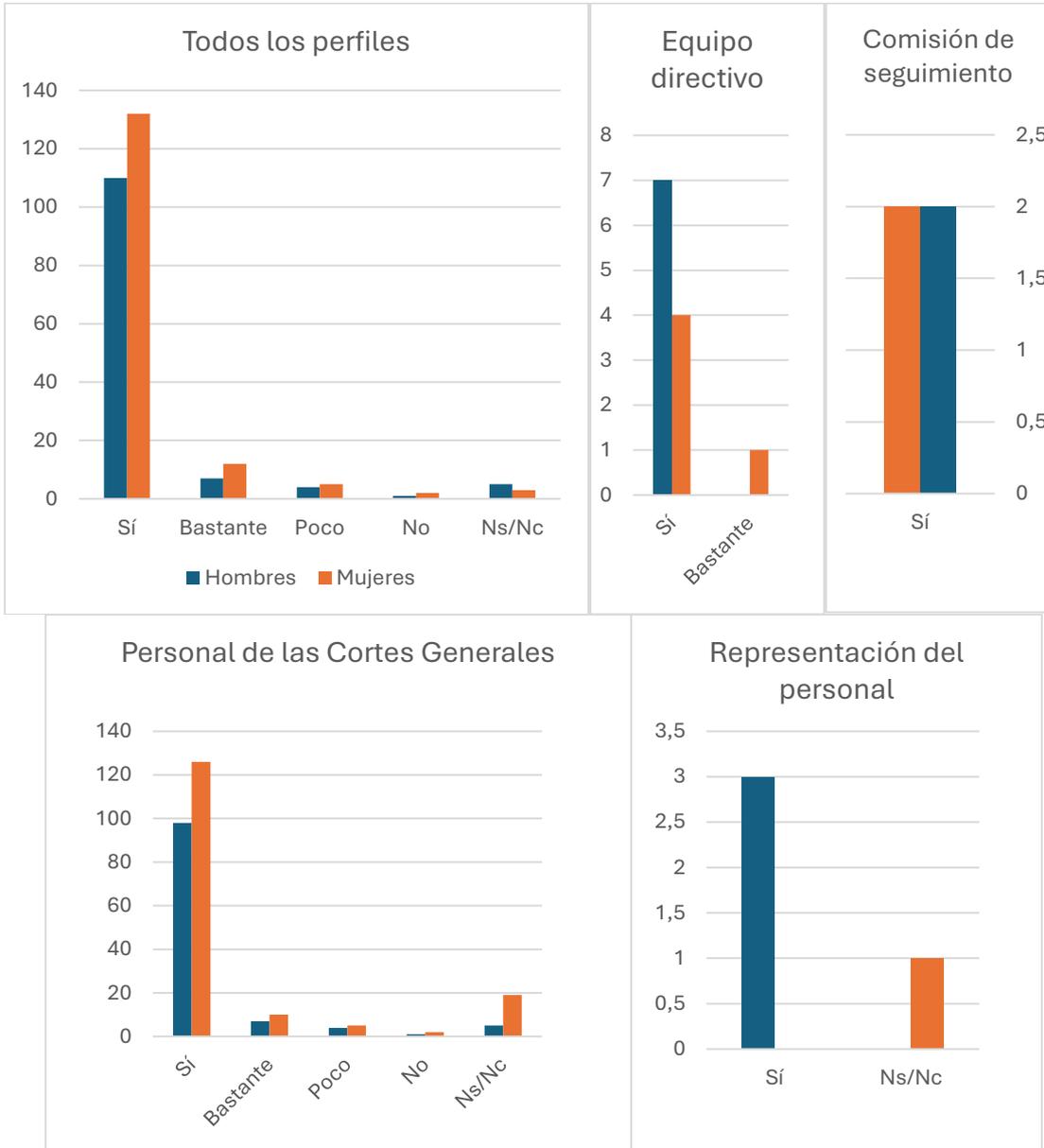
Gráfico 82: Pregunta 4. Todos los perfiles y perfiles desagregados



5. La formación que ofrecen las Cámaras es accesible a todas las personas independientemente de su sexo

4 personas dejaron en blanco esta pregunta.

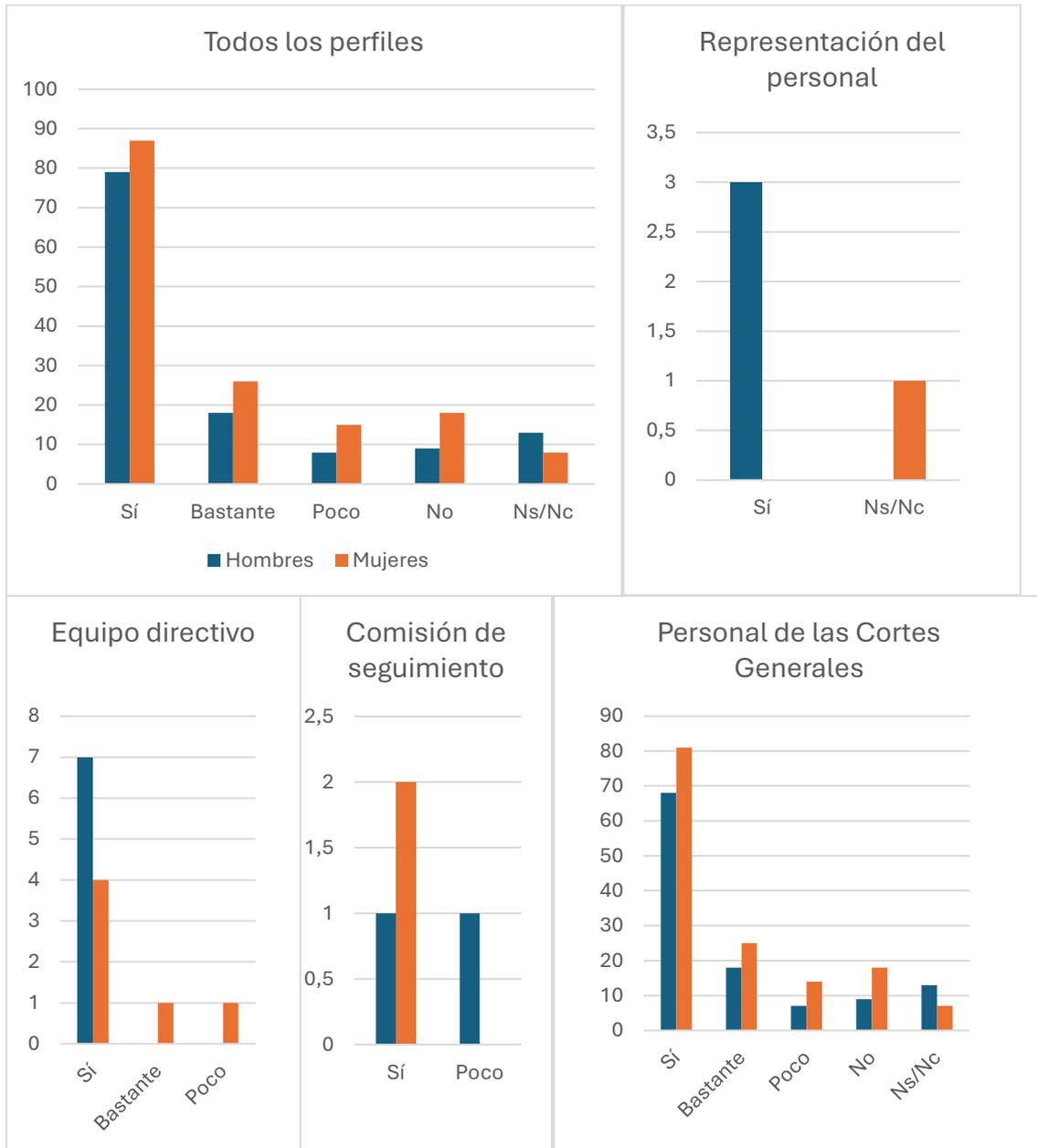
Gráfico 83: Pregunta 5. Todos los perfiles y perfiles desagregados



6. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre

4 personas dejaron en blanco esta pregunta.

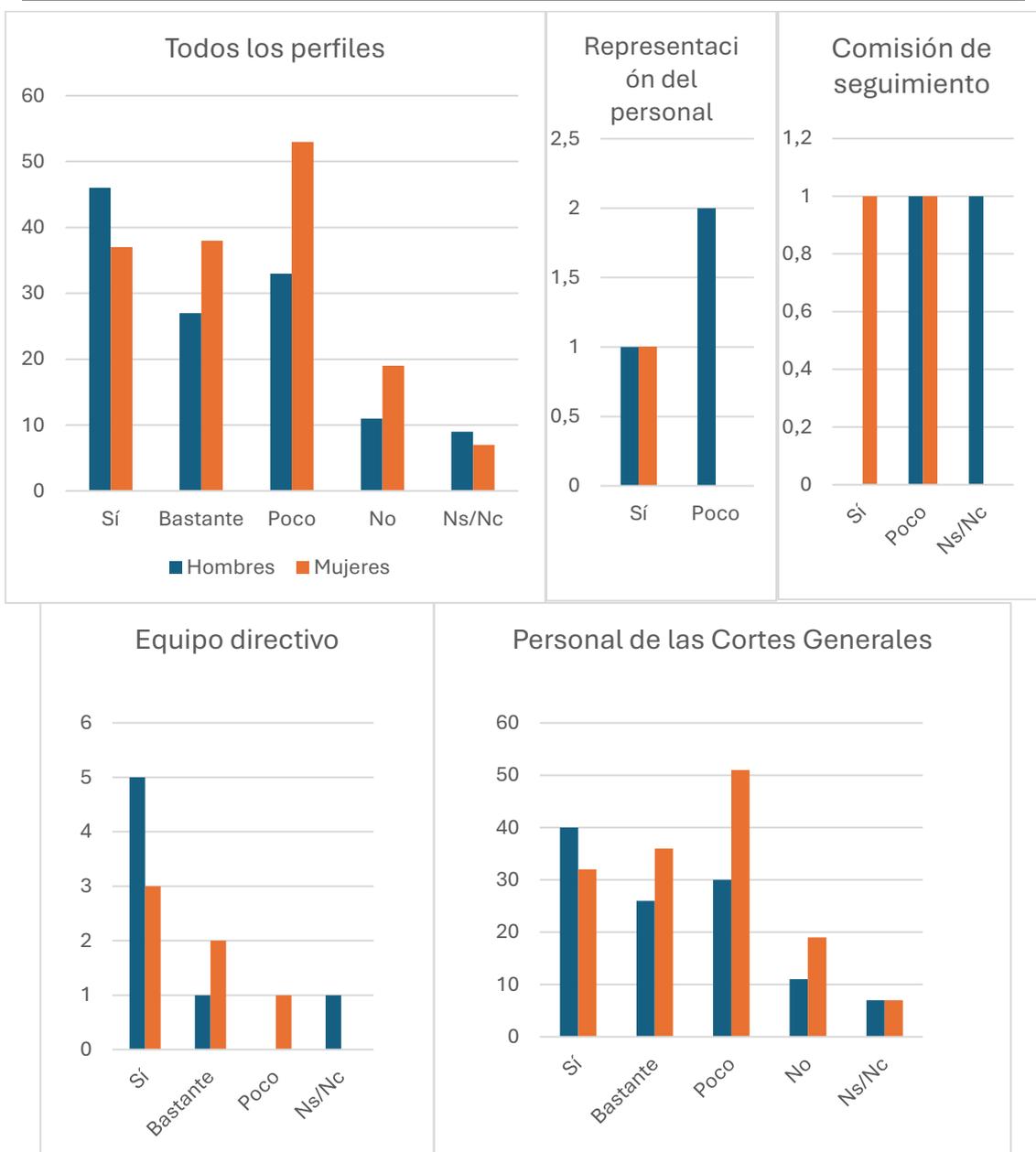
Gráfico 84: Pregunta 6. Todos los perfiles y perfiles desagregados



7. Se favorece en las Cámaras el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

5 personas dejaron en blanco esta pregunta.

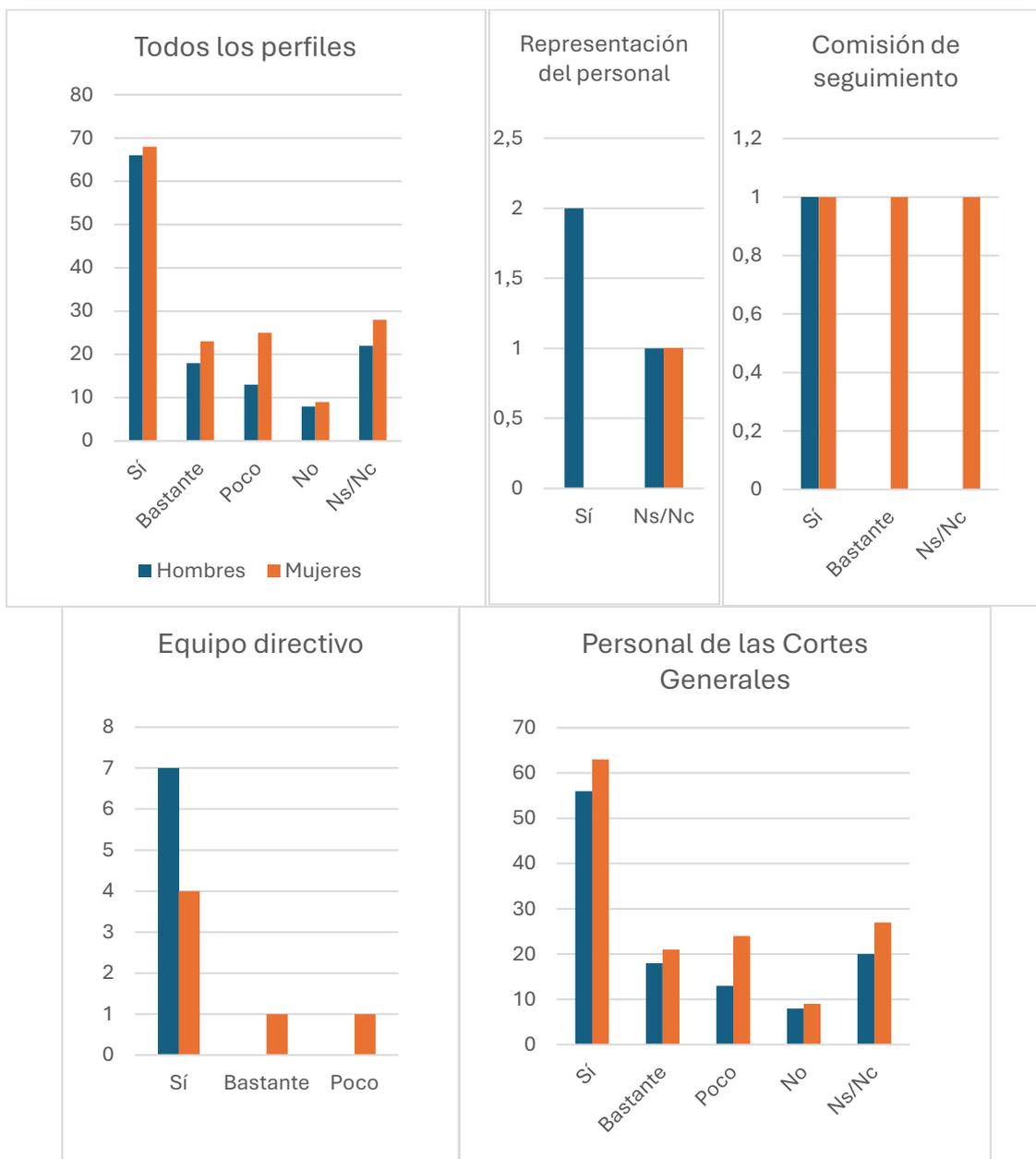
Gráfico 85: Pregunta 7. Todos los perfiles y perfiles desagregados



8. Las Secretarías Generales favorecen el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

5 personas dejaron en blanco esta pregunta.

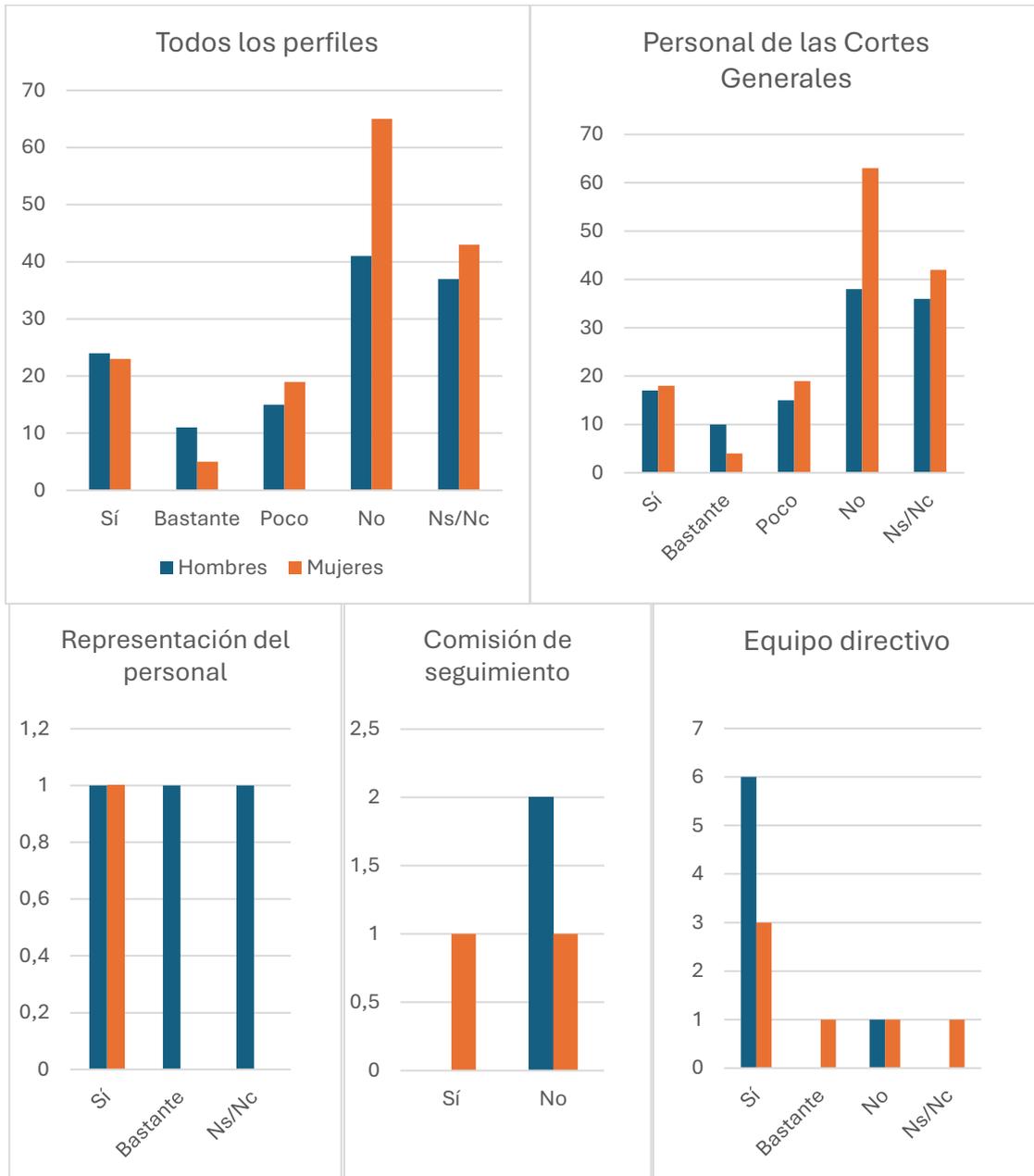
Gráfico 86: Pregunta 8. Todos los perfiles y perfiles desagregados



9. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de las Cortes Generales superan las establecidas por la ley

2 personas dejaron en blanco esta pregunta.

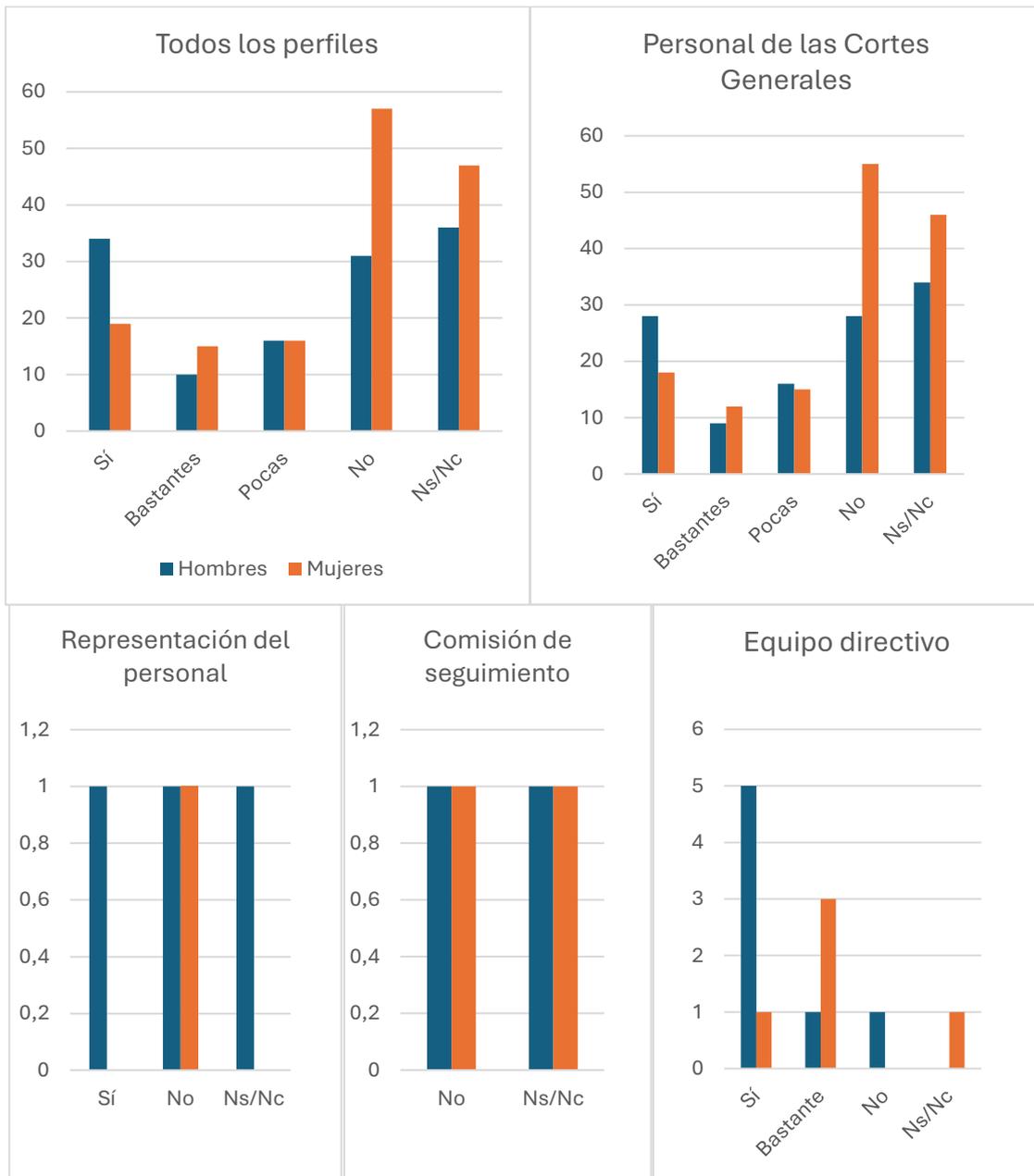
Gráfico 87: Pregunta 9. Todos los perfiles y perfiles desagregados



10. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto

4 personas dejaron en blanco esta pregunta.

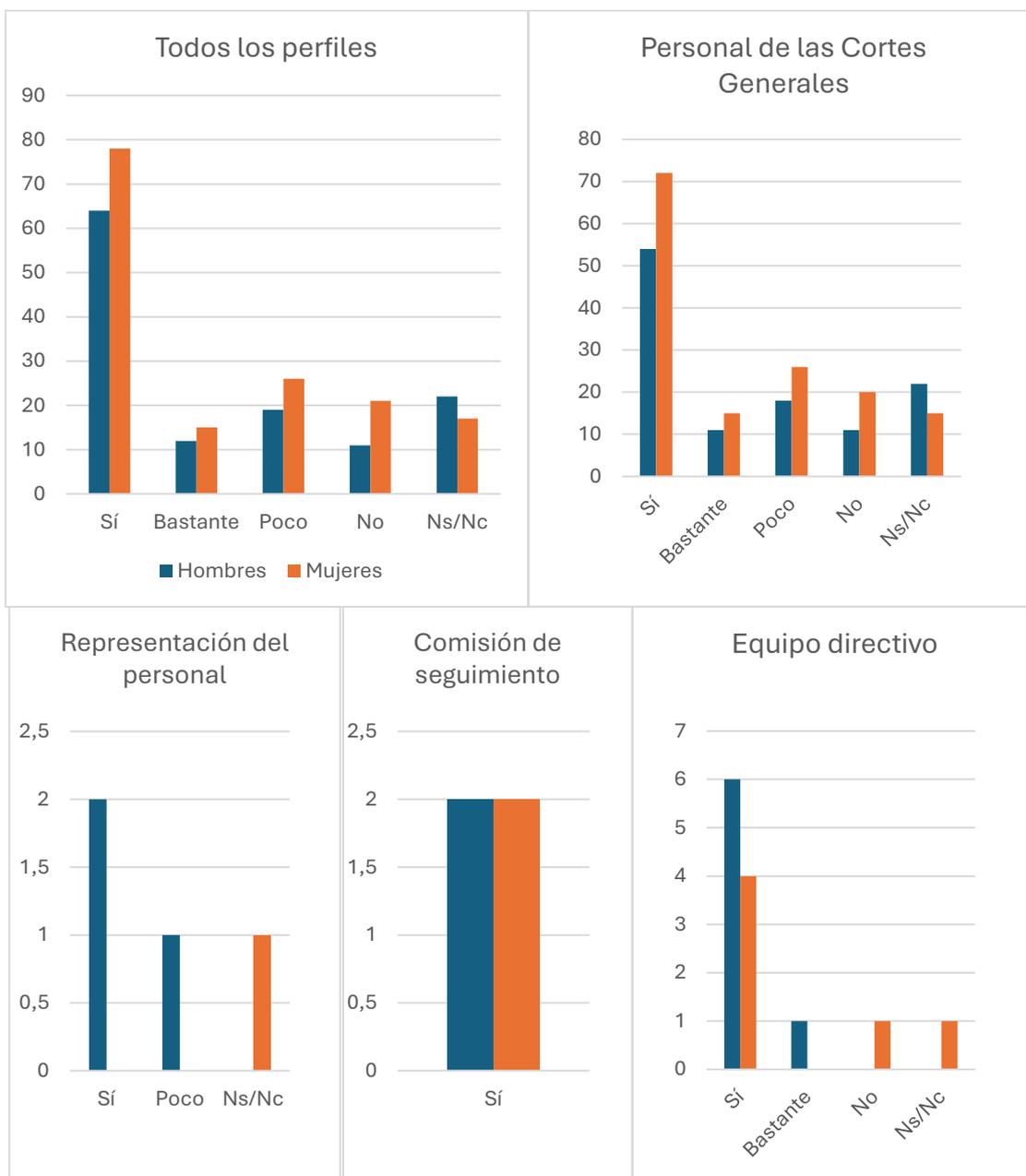
Gráfico 88: Pregunta 10. Todos los perfiles y perfiles desagregados



11. Las Secretarías Generales han informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo

No hay respuestas en blanco.

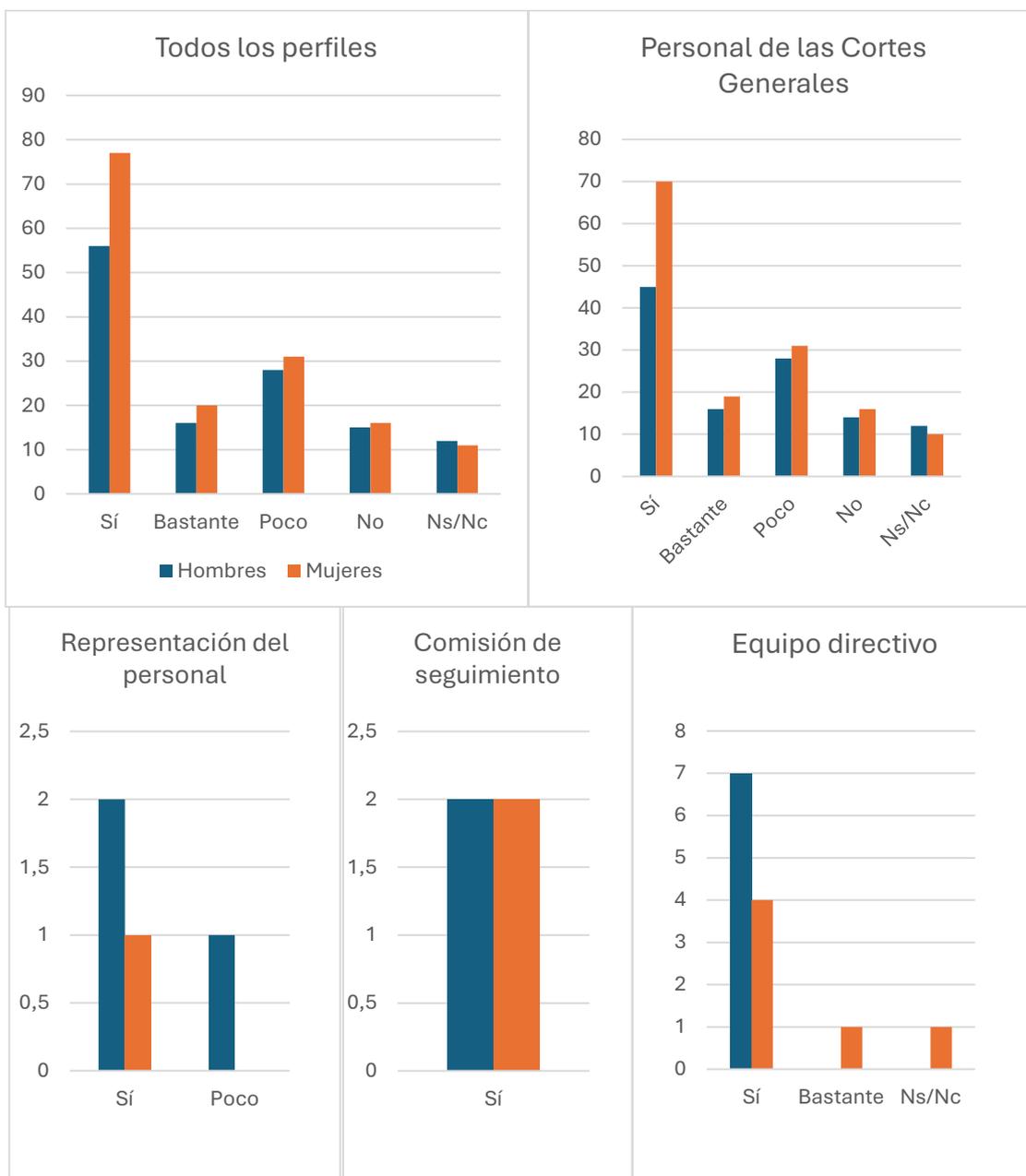
Gráfico 89: Pregunta 11. Todos los perfiles y perfiles desagregados



12. Las Secretarías Generales te han informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad

3 personas dejaron esta pregunta en blanco.

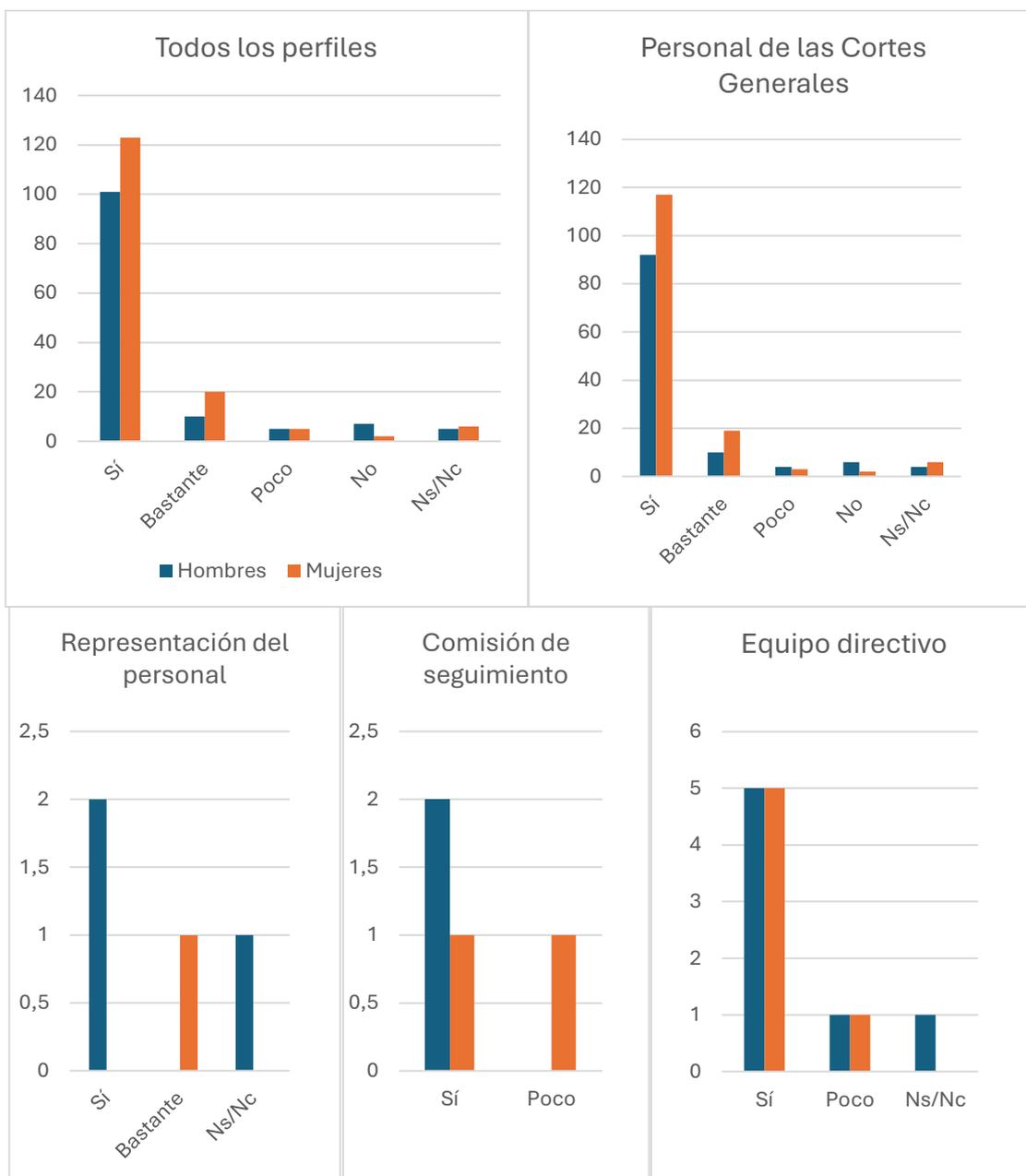
Gráfico 90: Pregunta 12. Todos los perfiles y perfiles desagregados



13. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en las Cortes Generales?

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

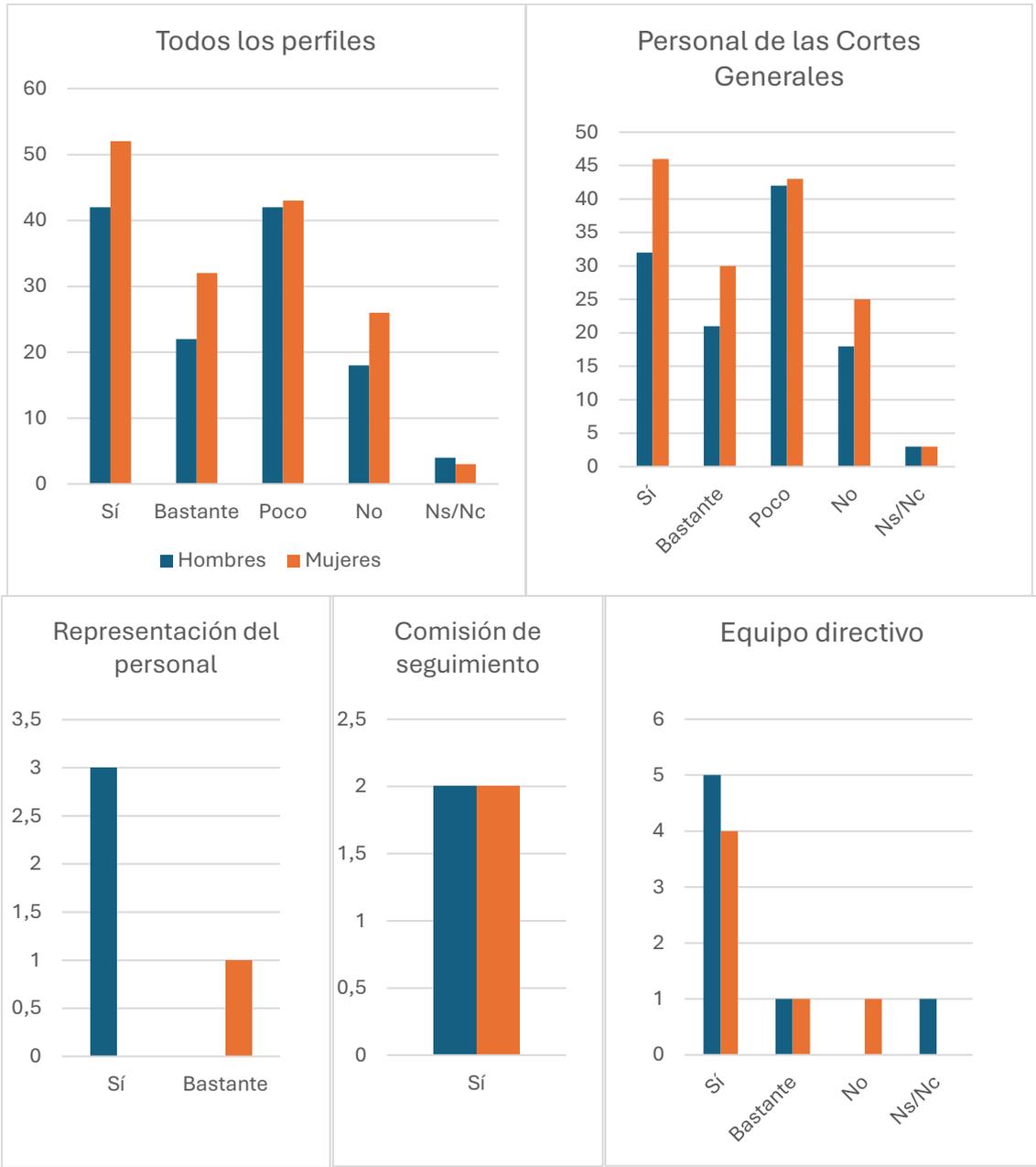
Gráfico 91: Pregunta 13. Todos los perfiles y perfiles desagregados



14. ¿Conoces el contenido del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales?

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

Gráfico 92: Pregunta 14. Todos los perfiles y perfiles desagregados

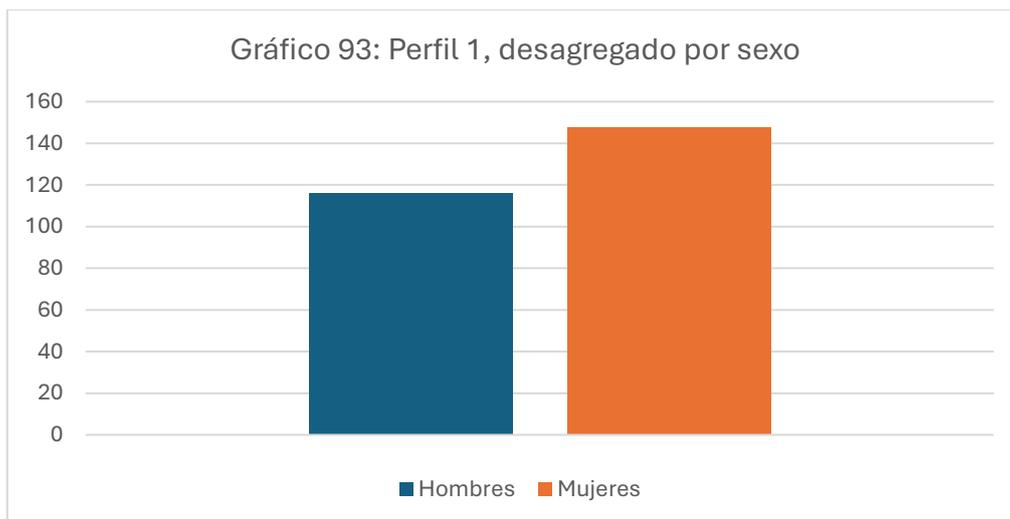


3.- Perfil 1: personal de las Cortes Generales

A) Análisis

264 personas han respondido el cuestionario de este perfil, formado por 10 preguntas, todas de respuesta opcional. Las preguntas 15-22 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas. Las preguntas 16 i) y 23-25 son preguntas de respuesta abierta.

Desagregado por sexo, las respuestas obtenidas se clasifican en un 56% de mujeres y un 44% de hombres. En todas las preguntas, el número de respuestas en blanco es significativamente mayor que en el anterior apartado.



Del análisis de las respuestas de este perfil, la primera conclusión que se puede extraer es que la mayoría de los encuestados consideran que el Plan de Igualdad no ha servido para conseguir sus objetivos. Estos, según el apartado F del propio Plan, son: eliminar 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, fomentando la corresponsabilidad; prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género 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; y dotar a la Administración parlamentaria de la estructura administrativa necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad.

Las preguntas 15 y 16 –esta dividida en 8 apartados– y la pregunta 21 inquieran sobre el grado de cumplimiento de los objetivos. La mayoría de las respuestas consideran que el Plan de Igualdad no ha mejorado o ha mejorado poco la situación de igualdad de las Cortes. Si añadimos las respuestas de no sabe/no contesta, suponen casi dos tercios del total. Esta pauta se repite al preguntar sobre la mejora de aspectos concretos, tales como las condiciones laborales de las mujeres, las políticas de conciliación –casi la mitad de las respuestas a la pregunta 16 c) son negativas– y las políticas de corresponsabilidad, la participación de las mujeres en la toma de decisiones, el equilibrio en la plantilla o la igualdad de oportunidades. En todas estas preguntas hay que resaltar que el número de mujeres que consideran que el Plan no ha servido para conseguir estos objetivos es significativamente mayor que el de hombres y, por otro lado, son más los varones que

responden «no sabe/no contesta» a estas cuestiones. En el caso de la pregunta 21, que pregunta expresamente por el grado de cumplimiento de los objetivos, casi la mitad de las respuestas son ns/nc. Es decir, que se puede inferir que las personas que han respondido la encuesta desconocen si se han cumplido los objetivos, pero, al preguntar por cada uno de ellos, responden que la situación no ha mejorado.

La excepción la constituye el objetivo sobre el uso del lenguaje no sexista, que mayoritariamente aparece como logrado: más de la mitad de los cuestionarios eligen las opciones de «sí» o «bastante» respecto de este asunto.

Las preguntas 17 a 20 se refieren a la valoración personal del proceso de implantación del Plan de Igualdad. La mayoría de las respuestas consideran que las acciones desarrolladas han servido para tener una mayor sensibilidad hacia las situaciones de desigualdad de género y que la información recibida ha sido suficiente. Por el contrario, una cifra similar piensa que no ha recibido –o que esta ha sido poca– formación en igualdad y que no se ha implicado a todo el personal en el proceso.

La pregunta 22 pide que se valore el grado de valoración del Plan y su implantación en una escala de 0 a 10. El mayor número de respuestas, tanto de hombres como de mujeres, otorga una valoración de 5 sobre 10, con 54 respuestas. En conjunto, es mucho mayor el número de personas que otorga una puntuación entre 6 y 10 –158 respuestas– que el que otorga una puntuación entre 0 y 4 –52 respuestas– y, desagregado por sexos, las mujeres tienen un grado de satisfacción significativamente mayor que el de los hombres. Esta respuesta resulta un tanto incongruente respecto de los contestado en las preguntas 15 y 16, sobre el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Las preguntas de respuesta abierta para este perfil proporcionan los siguientes resultados:

Pregunta 16. i) ¿Crees que el Plan de Igualdad ha servido para?

Con respecto al análisis de la información aportada por las respuestas abiertas a esta pregunta se destaca la percepción de que existe una igualdad previa al plan, determinada por el sistema de acceso, de una presencia mayor de las mujeres con respecto a los hombres y la percepción de que el sistema de promoción no discrimina por razón de sexo, aunque hay diversas manifestaciones negativas con respecto a cómo se desarrolla la promoción profesional.

Resulta llamativo que, mientras el eje relativo al lenguaje no sexista es el que presenta un mayor grado de cumplimiento según los encuestados, aparecen varias críticas al desarrollo del lenguaje inclusivo por considerarlo negativo e innecesario. También hay críticas generales a la existencia del Plan de Igualdad.

Por último, aparecen respuestas que señalan la falta de avances en la flexibilidad horaria y el teletrabajo.

Las respuestas aportadas son (no se transcriben varias respuestas idénticas):

- Sobre la existencia previa de igualdad: «En las Cortes Generales se respetaba la igualdad de hombres y mujeres, antes del Plan de Igualdad»; «en mi opinión nunca hubo discriminación aquí por ninguna razón»; «creo que la situación de igualdad ya existía en las Cortes antes del Plan de Igualdad».
- Sobre la presencia femenina: «En Cortes Generales hay claramente más presencia de mujeres».
- Sobre la promoción profesional: «Depende del cargo»; «si llevas 23 años en el Senado y se ha frenado tu carrera profesional hasta ahora. ¿el plan de igualdad puede resarcir esta situación?»; «he contestado a todas las anteriores que NO,

porque considero que, según mi experiencia, ha habido igualdad de oportunidades para ingresar como funcionario/a y para acceder a los puestos de promoción, independientemente del sexo de las personas».

- Sobre el lenguaje no sexista: «No perder el tiempo en el lenguaje no sexista ya que interfiere en la comunicación normal de toda la vida»; «el llamado lenguaje no sexista, al margen de las recomendaciones de la RAE es una barbaridad y una confusión para la sociedad. y creer que añadiendo una "a" a los adjetivos se reducen los malos tratos y agresiones, es tomar el pelo a la mujer y frivolar el gran problema».
- Sobre la existencia y utilidad del Plan de Igualdad: «[ha servido para] crear tanto equilibrios como nuevos desequilibrios»; «los planes de igualdad son uno de los muchos motivos por los que la productividad en occidente se ha derrumbado. Nos hemos centrado en tonterías en vez de en mantener sociedades prósperas y competitivas».

Pregunta 23. ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

La prevención del acoso es el aspecto que se considera más positivo del proceso de implantación del Plan, tanto en la existencia de un marco regulatorio conformado por el instrumento jurídico, el Protocolo, como en el desarrollo de una estructura organizativa para atender los casos que se puedan plantear. Junto con la implantación del lenguaje inclusivo, destaca como asuntos valorados positivamente, la formación, la colaboración entre ambas Cámaras, y la concienciación, visibilidad y sensibilidad sobre los objetivos del Plan, especialmente, la conciliación y la corresponsabilidad.

También aparecen respuestas negativas, que consideran que no hay nada que pueda destacarse como positivo de la implantación del Plan.

Las respuestas más significativas son:

- Destaca como positiva la mera existencia del Plan: «Que se intente dar visibilidad, pero el plan está desfasado, desactualizado, antiguo»; «la amplia publicidad que se da»; «las buenas intenciones»; «la concienciación»; «la información»; «tomar conciencia de que se tiene que seguir mejorando en este ámbito»; «la implicación de la institución en corregir desigualdades»; «que existe un compromiso y se han establecido unos procedimientos de control»; «la visibilidad del concepto de igualdad»; «el mero hecho de que exista el plan y haberlo puesto en conocimiento de los trabajadores, ya supone una garantía»; «el hecho de que exista como hoja de ruta. La transparencia de datos sobre acceso al empleo, concursos etc. También la formación y sensibilización a cuadros directivos»; «una mejor comprensión y asimilación por parte de todo el personal de qué es la igualdad y cómo hay muchos ejes en los cuales es necesario aplicarla»; «que la Cámara asuma su papel a la hora de visibilizar la igualdad desde el poder legislativo».
- La actuación contra el acoso como aspecto más positivo: «Creación de un canal para denuncia de posibles casos de acoso»; «tratar temas como el lenguaje inclusivo y el acoso»; «la creación de un Departamento para las denuncias, supuestamente confidenciales»; «protocolo para casos de acoso»; «los protocolos para prevenir y actuar en situaciones de acoso moral, sexual, etc.»; «figura donde acudir en caso de necesidad»; «que existe un compromiso y se han establecido unos procedimientos de control»; «tenemos un canal de comunicación claro para poder expresar nuestros problemas».

- Las mejoras en la conciliación: «Creo que es interesante trabajar para mejorar las condiciones de conciliación y corresponsabilidad»; «la reducción de jornada del 50% al 99% por cuidado de hijos con enfermedad grave para funcionarios»; «más seguridad a la hora de pedir permisos de conciliación»; «poder favorecer la conciliación sea cual sea tu puesto de trabajo»; «da visibilidad a la conciliación».
- La formación en igualdad: «La sensibilización de las medidas adoptadas»; «los talleres y cursos de formación».
- Otras mejoras: «Los resultados obtenidos»; «colaboración entre las Cámaras».
- No hay aspectos positivos: «Nada»; «innecesario»; «no destaco nada en especial, porque en las Cámaras no observaba discriminación alguna»; «los planes de igualdad no son necesarios. Son una pérdida de tiempo».

Pregunta 24. ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

Sin duda, el aspecto a destacar en las respuestas libres a esta pregunta es la conciliación, por dos datos: por un lado, es el concepto más utilizado con diferencia no solamente en esta pregunta, sino en todas las preguntas con respuesta abierta de la encuesta; por otro lado, en la pregunta anterior, la conciliación es valorada como muy positiva. Es en esta pregunta en la que se plantea con mayor insistencia que la falta de teletrabajo constituye un asunto que requiere de un análisis detallado y de la implantación de medidas más concretas en el II Plan. Varias respuestas definen la situación actual como de estancamiento, incluso de avance nulo y de falta de sensibilidad. En el caso del Senado, la falta de escuela infantil aparece como una discriminación respecto al personal del Congreso.

Los conceptos de Igualdad y lenguaje inclusivo son objeto de una percepción negativa dentro del proceso de implantación del I Plan, igual que ocurría en las respuestas anteriores.

Se considera negativo que sea un plan orientado sólo a la mejora laboral de la mujer por el hecho de serlo. También se señala, como aspecto negativo, la ausencia de otros colectivos en el concepto «Igualdad» e invisibilidad de estos colectivos en el ámbito de las Cortes Generales, y se propone una ampliación del ámbito subjetivo del Plan a través de la diversidad e inclusión. También se plantea que el Plan debe ser aplicado a otros colectivos dentro de las Cortes Generales.

Por último, tanto en esta pregunta como en la anterior, varias personas expresan su desconocimiento acerca del Plan de Igualdad, su contenido y las medidas implementadas.

Respuestas más significativas:

- Sobre la falta de medidas de conciliación y teletrabajo. Debido al alto número de respuestas, se realiza una selección, evitando duplicar respuestas con contenido idéntico:
 - o «La mejor forma para mejorar en conciliación es fomentar el teletrabajo. Y esta parte no se está implementando».
 - o «No se da cabida a medidas como el teletrabajo que están implantadas en otras Administraciones, que se ha demostrado que favorecen la conciliación».
 - o «Los jefes de servicio, departamento no tengan posibilidad de reducción de jornada por cuidado de hijos. Del permiso de 8 semanas parental nadie sabe nada en el Congreso».

- «Que no es una realidad lo de la conciliación familiar, en mi caso tengo una niña TEA y no puedo hacer jornada intensiva de mañana pues es jornada completa de mañana y tarde».
- «La conciliación. La jornada ordinaria que tenemos en Cortes Generales no ayuda a la conciliación. Estamos a años luz con respecto a otras Administraciones».
- «Falta de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral: flexibilidad horaria; posibilidad de reducción de jornada para el puesto de responsable de área sin restricciones».
- «Las medidas de conciliación de teletrabajo y horario flexible se han dejado de lado. Son las realmente efectivas partiendo del hecho de que la desigualdad laboral tiene su base principal en el rol de la mujer como cuidadora. Sin embargo, el Plan se considera implantado en un gran porcentaje, dando menor importancia a estas medidas de gran alcance que a la publicación de indicadores que no tienen significancia estadística (por la reducida muestra) y que además están despojados de contexto. En la guía de conciliación no se incluyen las previsiones del artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores relativas a las adaptaciones que favorezcan la conciliación, lo que es indicativo de la nula predisposición a conceder unas medidas que deben ser negociadas. Si no me equivoco, el Estatuto de los Trabajadores se nos aplica al personal laboral. En cualquier caso, es incoherente exigir a las empresas lo que no se exige a uno mismo, sin motivo alguno. Esto es lo más negativo, pero también quiero mencionar lo siguiente. Se menciona en el seguimiento del Plan, como novedad, la diferenciación entre jornada y horario en las reducciones de jornada de personal laboral. Da la sensación de que es una mejora voluntaria a iniciativa del Senado y en mi opinión, que insté el cambio, es sólo el cumplimiento de una exigencia legal proveniente de la UE (de la UE de hace veinte años)».
- «Presiones a la hora de ejercer el derecho a la conciliación de la vida laboral, explícitas o implícitas. Te ponen de malo o insolidario con el compañero, "que tiene que hacer tu trabajo por una decisión personal tuya", y a veces los jefes intentan enfrentarte con ellos por este motivo. No solo hablo de experiencia personal, sino también de percepciones hablando del asunto con otras personas».
- «El nulo avance en medidas reales de conciliación familiar y laboral y la nula sensibilidad con determinadas situaciones que se salen de la normatividad. Reducir las horas en un porcentaje fijo y el salario no puede ser la única medida de conciliación posible. Teletrabajo, flexibilidad horaria, bolsa de horas, reducción de horas sueltas, porcentajes variables de reducción de jornada, ayudas para la contratación de personal de cuidados, reducción o eliminación de las tardes hasta las 19:00 horas... etc., etc. Y el fichaje no puede ser una excusa. El que quiera acogerse a medidas especiales que fiche, el que no, que siga como hasta ahora».
- Sobre la existencia del Plan y, en particular, del lenguaje no sexista:
 - «Igualdad y lenguaje inclusivo no sirven para nada».
 - «Buscar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las Cortes no tiene mucho sentido en tanto que aquí tenemos las mismas oportunidades todos, sin distinción de sexo. También me parece que el lenguaje no sexista es una pérdida de tiempo y de recursos, que el lenguaje

- no ofende. Deberíamos preguntar a la Real Academia qué piensa sobre esta ocurrencia».
- «Es todo marketing».
 - «En mi opinión se da un enfoque que parte de la idea de que hay desigualdad por razón de sexo en las Cámaras con el que no estoy de acuerdo».
 - «Para que haya igualdad no debería referenciarse tanto a la mujer sino a la persona y su conocimiento independientemente de su sexo, entonces sí que habría una igualdad».
 - «El plan en sí. Una pérdida de tiempo».
 - «Presuponer que mayoritariamente hay desigualdades. Por eso he contestado NO o POCO a todos los apartados de la pregunta 16, porque considero que, según mi experiencia, ha habido igualdad de oportunidades para ingresar como funcionario/a y para acceder a los puestos de promoción, independientemente de ser hombre o mujer. Al contestar NO, no me refiero a que no haya servido de nada el Plan de Igualdad y siga habiendo desigualdades, sino a que, según mi experiencia, no ha habido dichas desigualdades para ingresar o promocionar».
 - «Creo que es un plan orientado sólo a la mejora laboral de la mujer por el hecho de serlo. Para que haya igualdad no debería referenciarse tanto a la mujer sino a la persona y su conocimiento independientemente de su sexo, entonces sí que habría una igualdad. En el mismo cuestionario me parece increíble que se pregunte por "equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres, el número de un sexo o de otro no iguala, iguala el conocimiento de las personas independientemente del sexo. Y si hay más mujeres mucho más capaces que hombres, ¿igualaríamos el número también? ¡Qué injusticia y desigualdad más grande para las mujeres, que por sobrepasar el número no pueden acceder a un trabajo merecido!».
 - «Que en muchas ocasiones supone lo contrario del mérito y la capacidad, afectando por tanto a la profesionalidad e independencia que han de caracterizar el trabajo de la Administración parlamentaria. Y que a veces se admiten quejas de patio de colegio».
- Falta de incorporación de determinados colectivos o parte del personal en la perspectiva de igualdad:
 - «Otros colectivos como puede ser el personal eventual de los Grupos Parlamentarios se le aplique de la misma manera que se aplica el resto del personal de Las Cortes. Y creo que no está ocurriendo así».
 - «Se limita a tratar la igualdad entre mujeres y hombres, pero no contempla medidas para garantizar la igualdad del personal de las Cámaras con discapacidad».
 - «Ausencia de otros colectivos en el concepto "Igualdad" (personas LGTBIQ+, personas racializadas, personas con discapacidad), invisibilidad de estos colectivos en el ámbito de las Cortes Generales».
 - Sobre la falta de escuela infantil en el Senado: «Todavía queda pendiente el acceso a la guardería por parte del personal del Senado»; «que no exista una escuela infantil en el Senado como la existente en el Congreso ni se permita que el personal del Senado pueda utilizar este servicio presente en el Congreso».

Pregunta 25. ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

Las palabras más repetidas en las respuestas abiertas a esta pregunta son: plan, conciliación, información, formación, concienciación, reducción, igualdad, acciones, permisos, jornada y cursos

Las respuestas libres a esta pregunta, en la que se solicita concreción, se organizan en dos grupos. Por un lado, las respuestas que señalan el Plan de Igualdad en su conjunto, tanto en positivo (concienciación, sensibilización, creación de los Departamentos de igualdad y de los portales de Igualdad en las webs institucionales) como en negativo (poca información, plan poco efectivo, desfasado incluso). Por otro lado, las respuestas centradas en la conciliación como medida aún por implementar, vinculando este objetivo con la reducción de jornada y reordenación de horarios, permisos y promoción profesional. En esta pregunta concreta, el teletrabajo no está tan presente como en las demás preguntas.

En esta pregunta vuelven a aparecer, por un lado, las críticas a la existencia del Plan y, por otro, la expresión del desconocimiento sobre el mismo.

Respuestas más significativas:

- Formación, información y sensibilización: «La información»; «la publicidad»; «considero que han conseguido hacernos ver problemas que siempre han existido y que hay que erradicar»; «concienciación sobre corresponsabilidad y lenguaje inclusivo»; «cursos, charlas»; «formación»; «hacer extensivo a todo el mundo de la existencia de este plan, ya no hay excusas para no saber»; «la puesta en marcha del Portal de Igualdad, que recoge toda la información, así como los cursos que se han impartido»; «para mí, las exposiciones presenciales sobre el tema».
- Conciliación: «Promoción para mujeres que pidan reducción de jornada»; «la mayor aceptación de la conciliación»; «el plan no puede ser eficaz si mantenemos los horarios actuales. El horario ordinario no permite conciliar adecuadamente y la reducción de jornada conlleva una pérdida importante de poder adquisitivo»; «todas las llevadas a cabo para la puesta en conocimiento de las medidas de conciliación disponibles hasta la fecha»; «compatibilizar promoción y reducción de jornada».
- Otras acciones valoradas como efectivas: «La posibilidad de denunciar comportamientos inadecuados, la creación de los Departamentos de Igualdad»; «las punitivas, si las hubiere»; «glosario de términos inclusivos aprobados por la Mesa»; «como acción directa solo recuerdo el folleto de cómo denunciar el acoso y la violencia de género. Estaba bien pero solo son palabras»; «la equiparación de plantilla. mujeres/hombres».
- Falta de conocimiento de las acciones realizadas: «No sé la respuesta»; «no tengo noticias del mismo»; «no conozco acciones»; «que hubiese más información en cuanto al plan de igualdad ya que lo desconozco»; «no conozco la información»; «desconozco si se han tomado acciones y de qué tipo».
- No hay medidas efectivas: «ninguna»; «No he visto un gran cambio. La concienciación de los hombres a la hora de cogerse bajas y permisos, supongo que sería lo más llamativo. De algunos, claro».
- El Plan no es un instrumento necesario ni eficaz: «No creo que sea efectivo, puesto que en el año 2024 en España no se discrimina por razón de sexo».

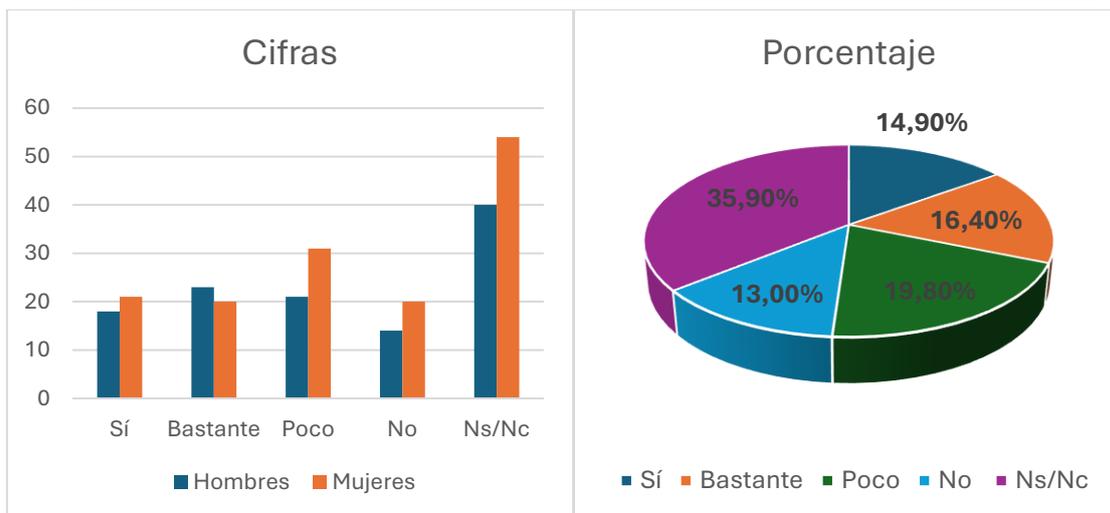
B) Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de respuesta única del cuestionario para el perfil correspondiente al personal de las Cortes Generales.

15. ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad en las Cortes con el plan de igualdad implementado?

23 personas dejaron esta pregunta en blanco.

Gráfico 94: Pregunta 15. Personal de las Cortes Generales

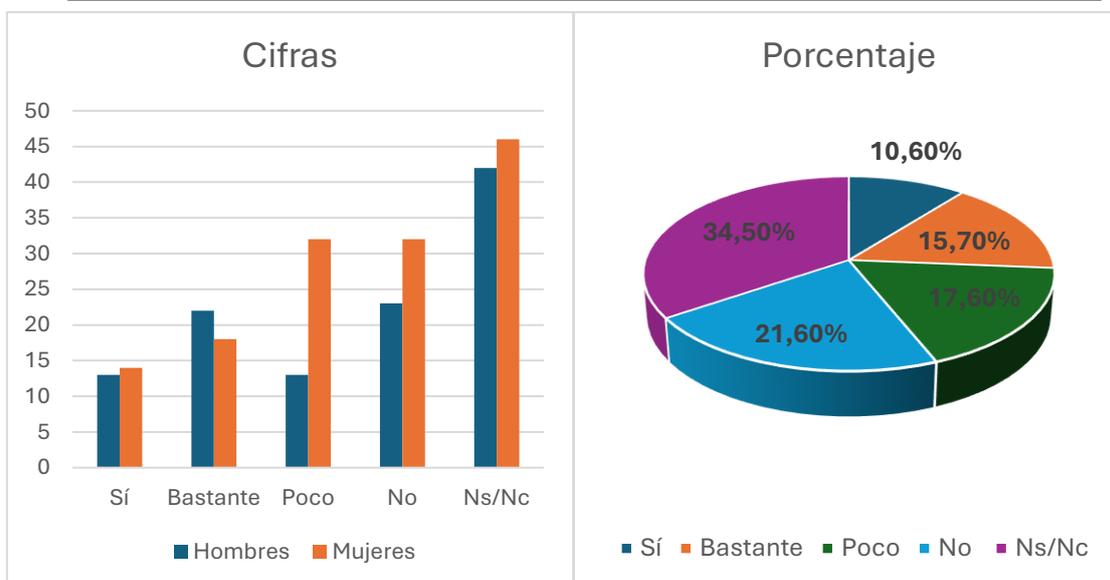


16. ¿Crees que ha servido para

a) ajustar condiciones laborales de las mujeres (promoción, acceso al empleo)

30 personas dejaron esta pregunta en blanco.

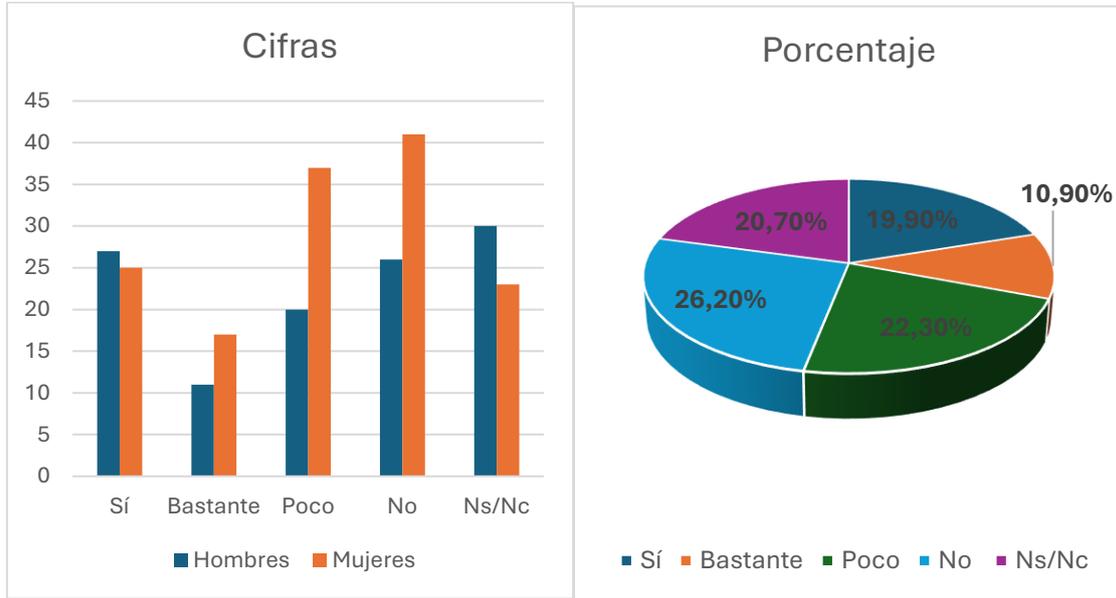
Gráfico 95: Pregunta 16 a. Personal de las Cortes Generales



b) mejorar las políticas de conciliación en las Cámaras?

29 personas dejaron esta pregunta en blanco.

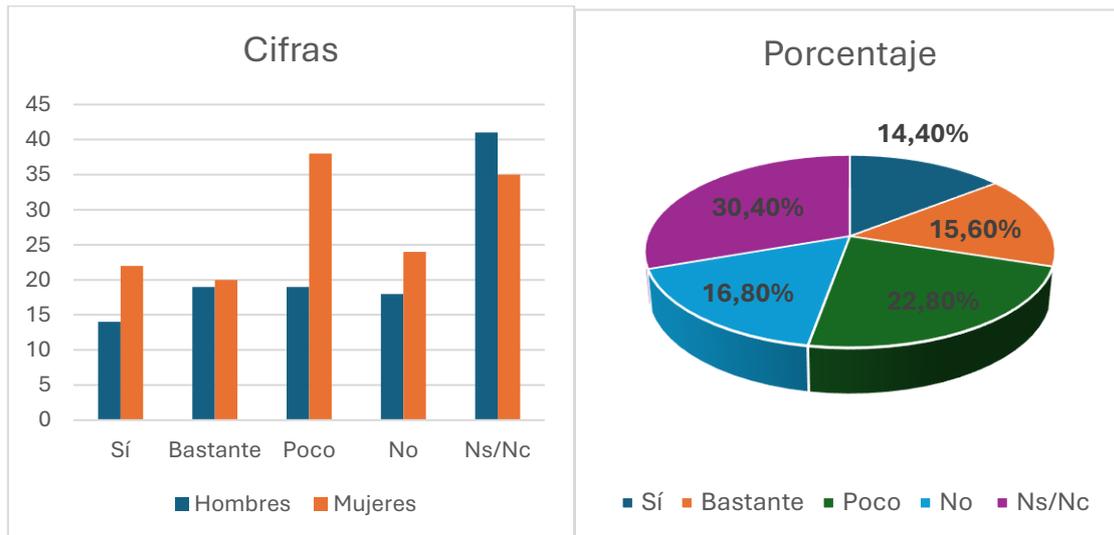
Gráfico 96: Pregunta 16 b. Personal de las Cortes Generales



c) mejorar las políticas de corresponsabilidad en las Cámaras?

35 personas dejaron esta pregunta en blanco.

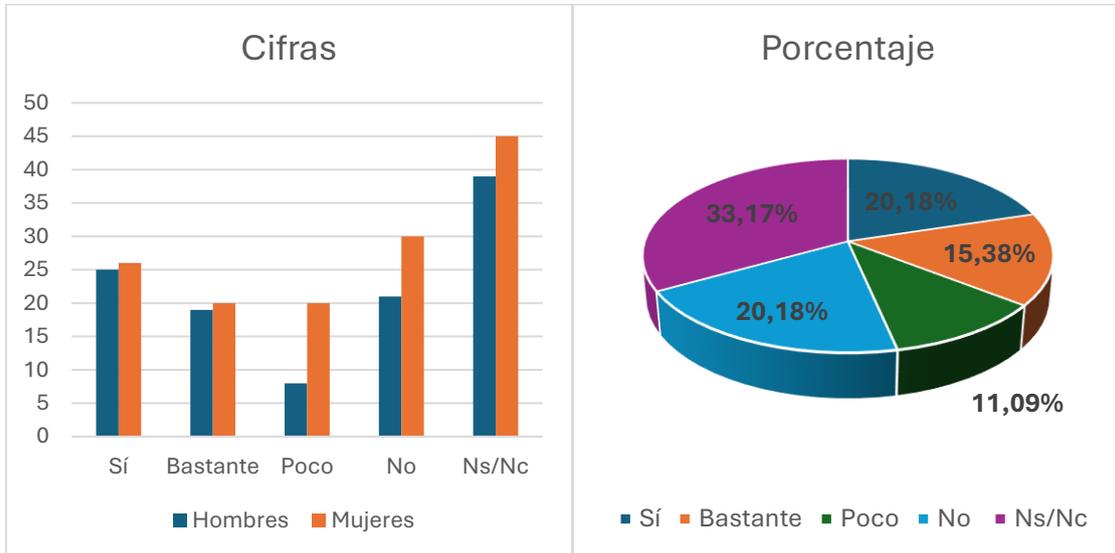
Gráfico 97: Pregunta 16 c. Personal de las Cortes Generales



d) aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones importantes?

32 personas dejaron esta pregunta en blanco.

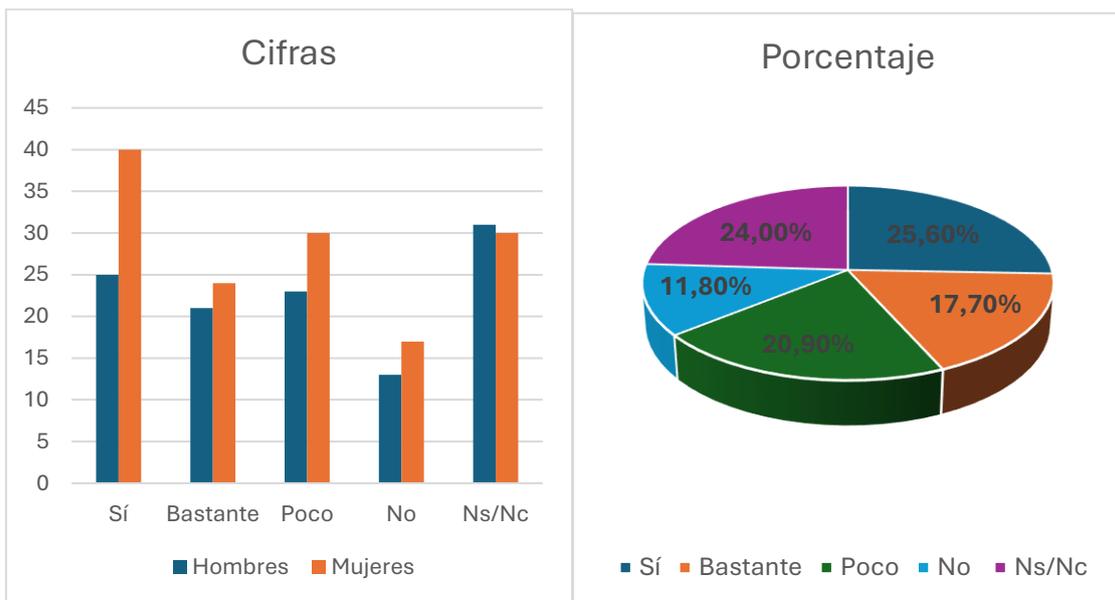
Gráfico 98: Pregunta 16 d. Personal de las Cortes Generales



e) tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?

31 personas dejaron esta pregunta en blanco.

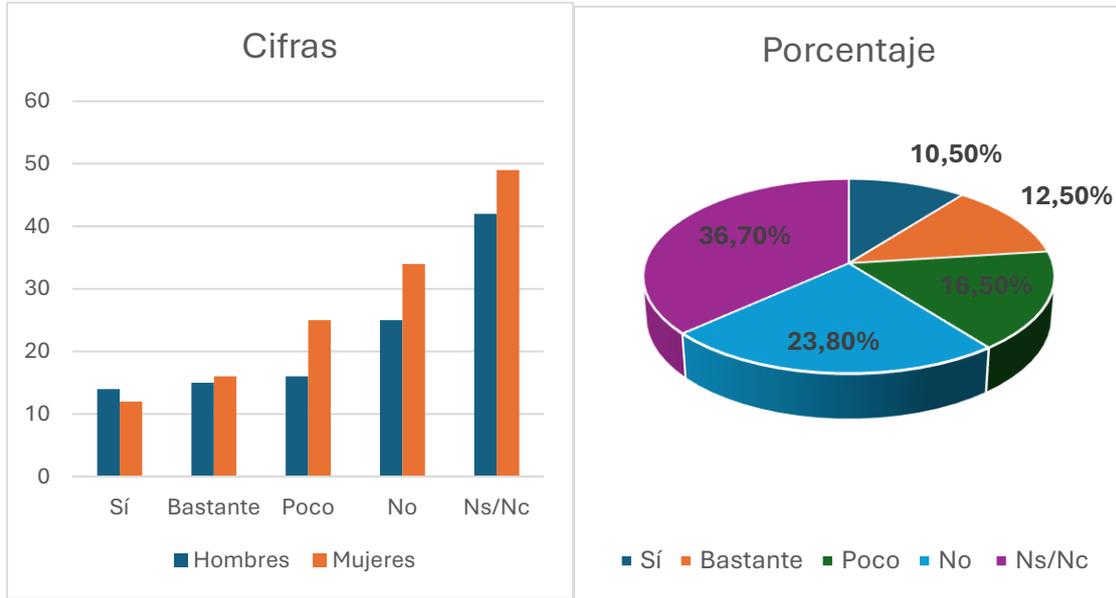
Gráfico 99: Pregunta 16 e. Personal de las Cortes Generales



f) equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?

37 personas dejaron esta pregunta en blanco.

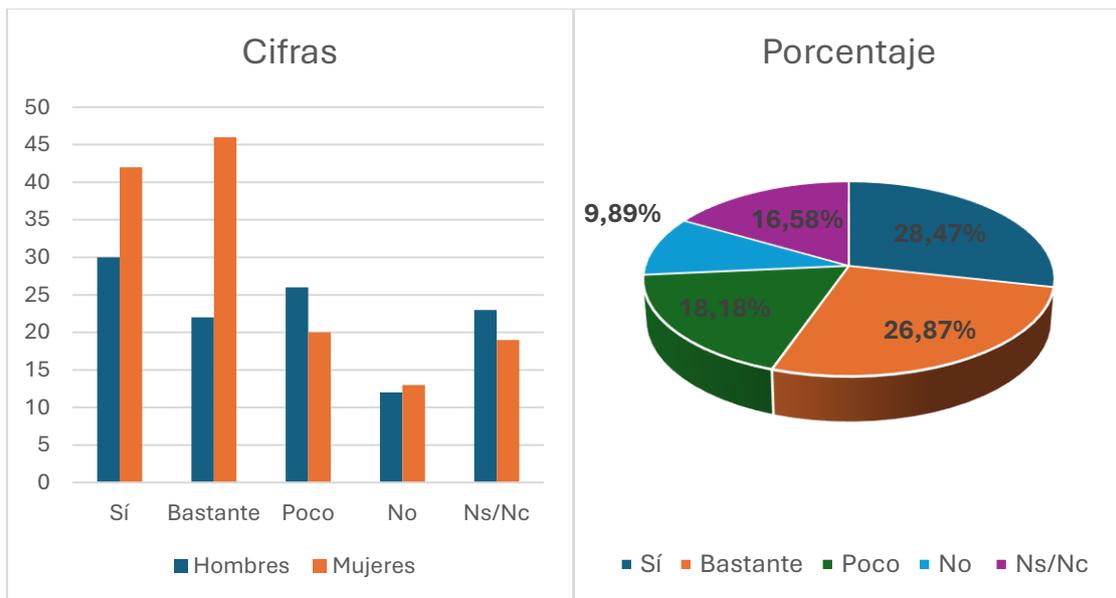
Gráfico 100: Pregunta 16 f. Personal de las Cortes Generales



g) extender el uso del lenguaje del lenguaje y comunicación no sexista?

32 personas dejaron esta pregunta en blanco.

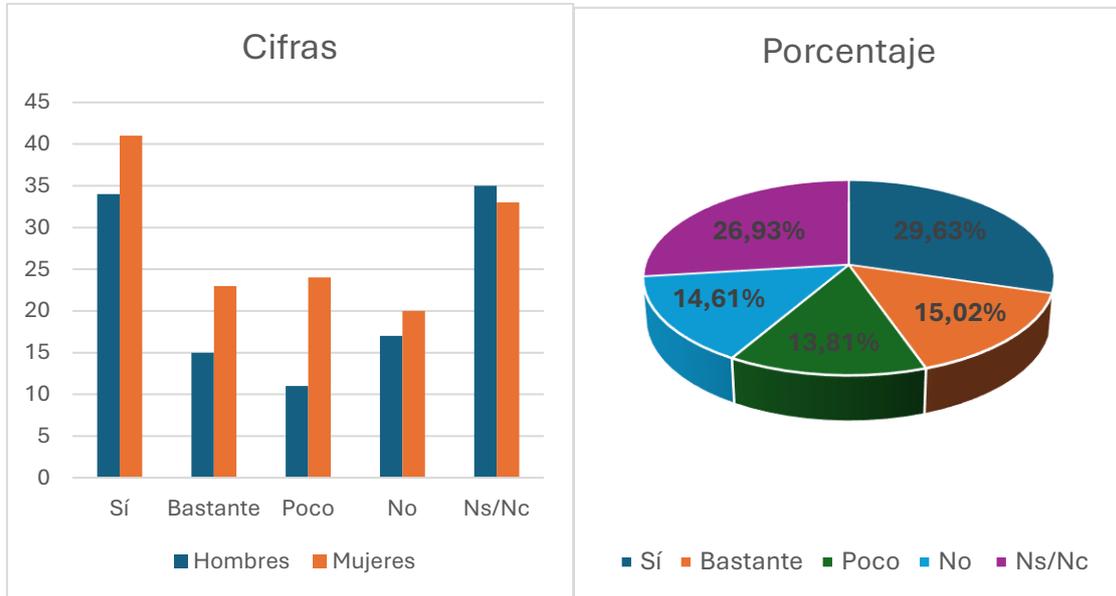
Gráfico 101: Pregunta 16 g. Personal de las Cortes Generales



h) tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?

32 personas dejaron esta pregunta en blanco.

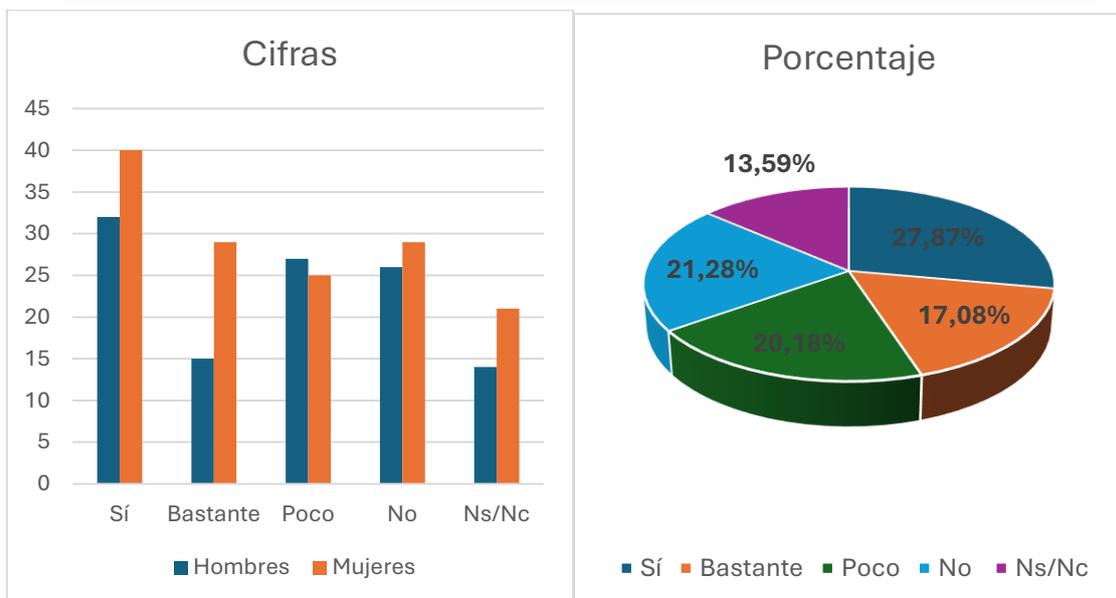
Gráfico 102: Pregunta 16 h. Personal de las Cortes Generales



17. ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?

27 personas dejaron esta pregunta en blanco.

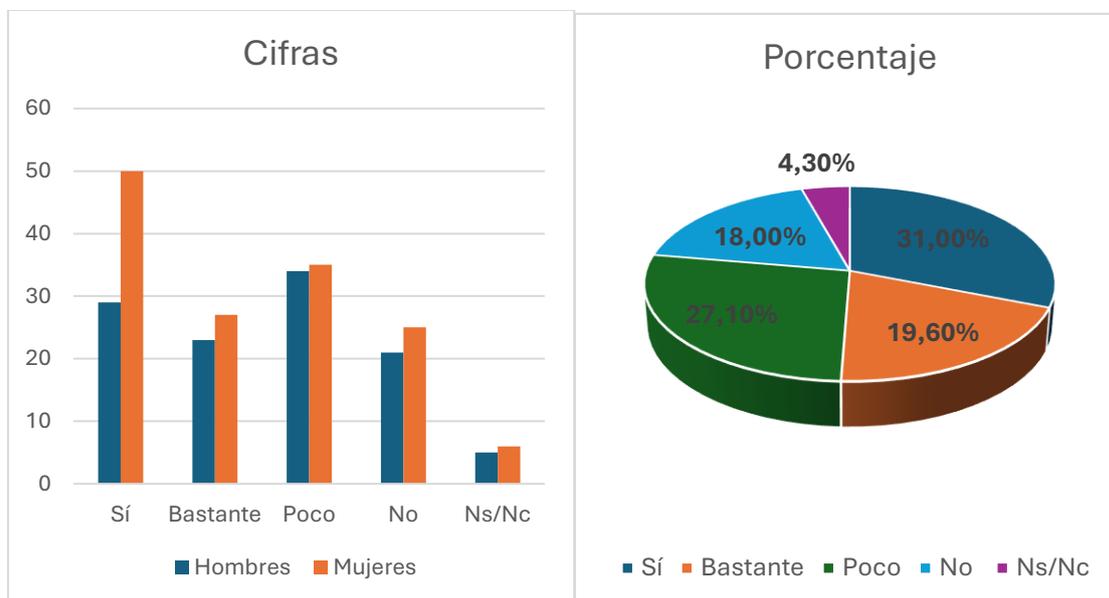
Gráfico 103: Pregunta 17. Personal de las Cortes Generales



18. ¿Consideras que has sido suficientemente informada/o sobre el proceso?

30 personas dejaron esta pregunta en blanco.

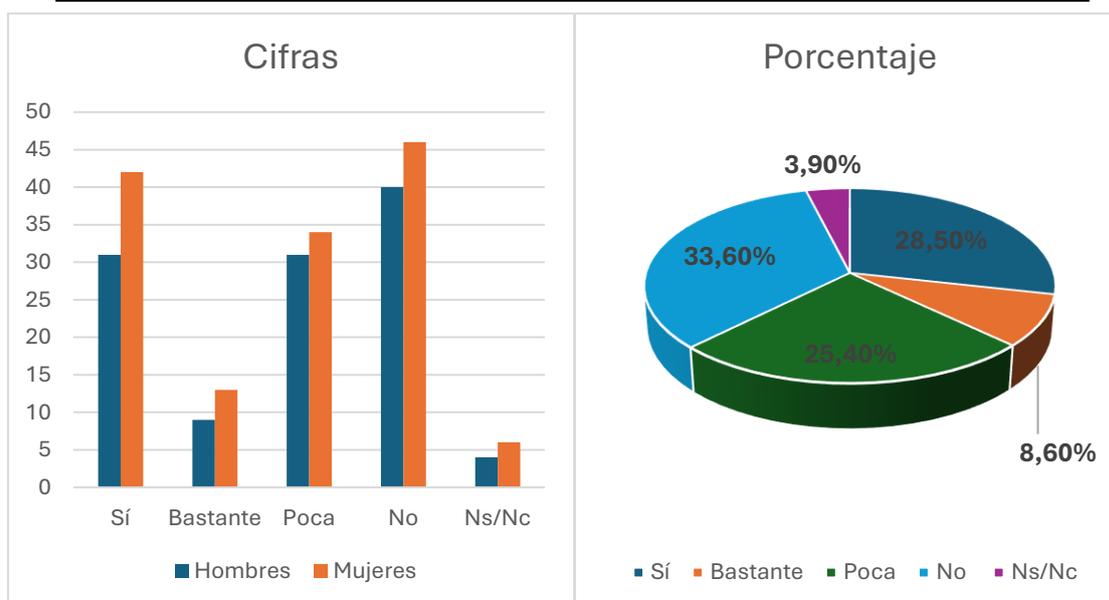
Gráfico 104: Pregunta 18. Personal de las Cortes Generales



19. ¿Has recibido formación sobre igualdad?

29 personas dejaron esta pregunta en blanco.

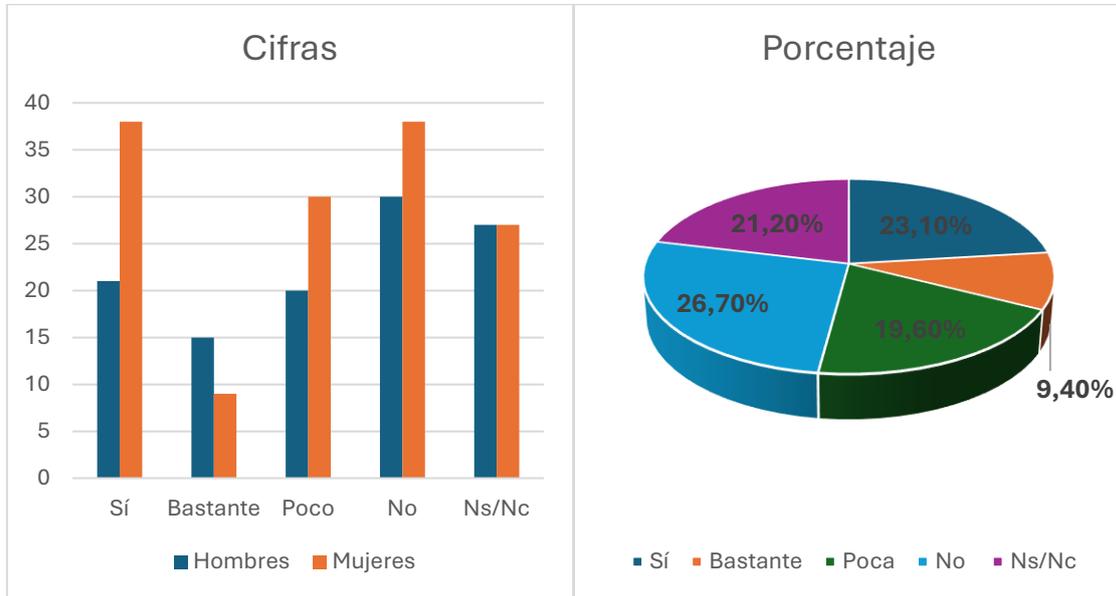
Gráfico 105: Pregunta 19. Personal de las Cortes Generales



20. ¿Crees que se ha implicado a todo el personal en el plan de igualdad?

30 personas dejaron esta pregunta en blanco.

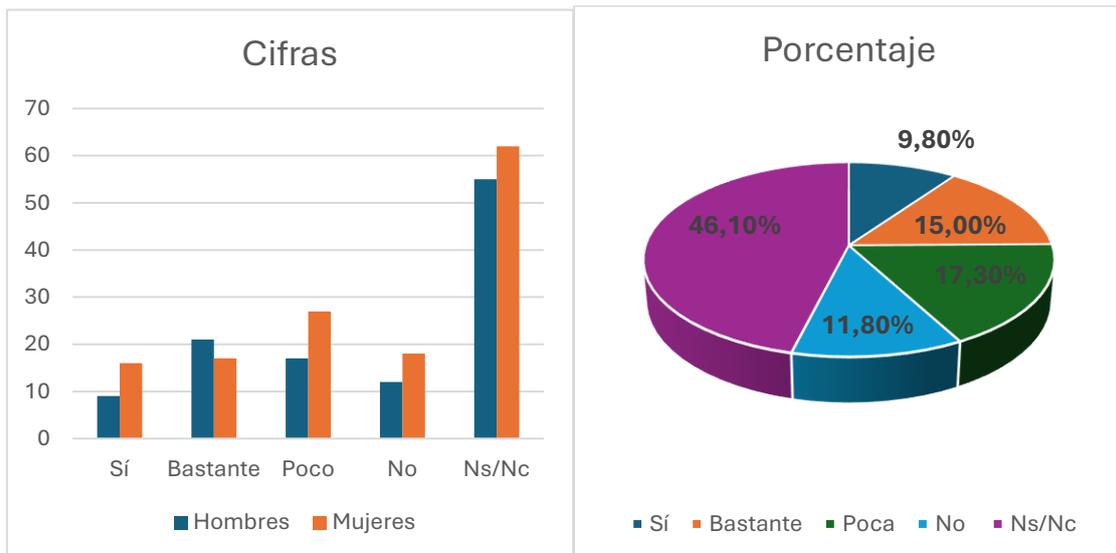
Gráfico 106: Pregunta 20. Personal de las Cortes Generales



21. ¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?

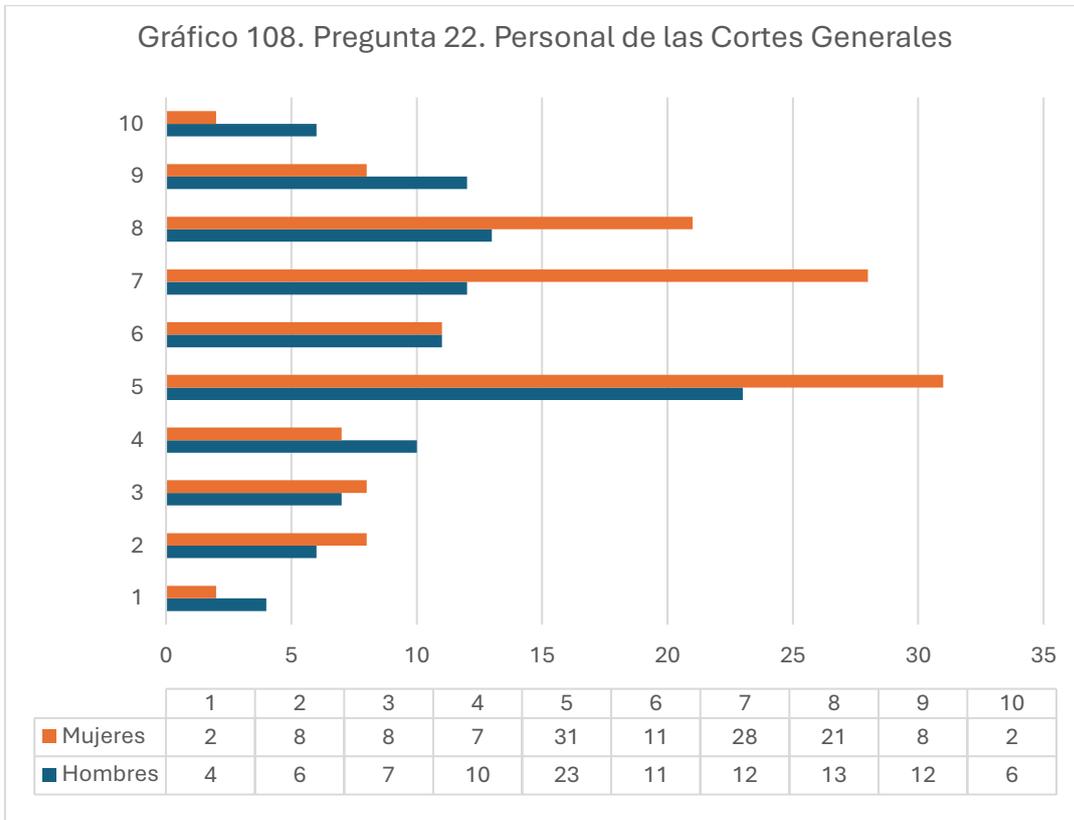
31 personas dejaron esta pregunta en blanco.

Gráfico 107: Pregunta 21. Personal de las Cortes Generales



22. Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el plan de igualdad

55 personas dejaron esta pregunta en blanco.



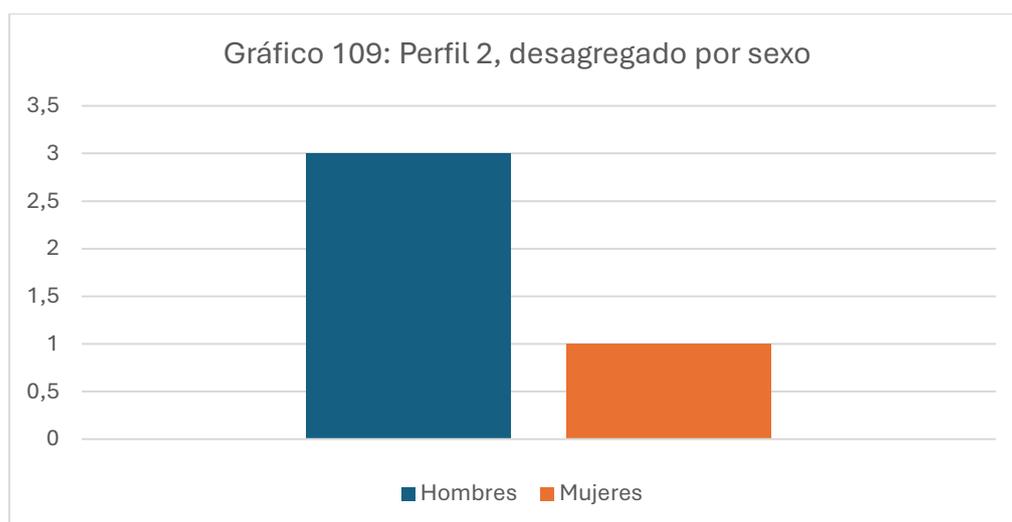
4.- Perfil 2: representación del personal

A) Análisis

Tan solo 4 personas han respondido el cuestionario de este perfil, que estaba dirigido a los miembros de la Junta de Personal de las Cortes Generales, el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados, el Comité de Empresa del Senado y las personas designadas como delegados y delegadas sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el caso de los 6 miembros de la Comisión de seguimiento por parte del personal, podían elegir responder este perfil o el específico de los miembros de la Comisión. El cuestionario específico está formado por 24 preguntas, todas de respuesta opcional. Las preguntas 15-17, 24-26, 31, 33 y 34 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas. Las preguntas 18-23, 27-30, 32 y 35-38 son preguntas de respuesta abierta.

El escaso número de respuestas recibidas hace que el análisis de los datos tenga una baja fiabilidad y poca posibilidad de extrapolar las conclusiones al conjunto de los órganos de representación del personal. Además, muchas de las preguntas no han sido respondidas por todas las personas que seleccionaron este perfil.

Desagregado por sexo, las respuestas obtenidas se clasifican en un 25% de mujeres y un 75% de hombres.



Teniendo en cuenta el escaso número de respuestas recibidas, podemos señalar que las personas que han respondido el cuestionario muestran un alto grado de satisfacción con el cumplimiento del Plan de Igualdad, otorgando una puntuación superior al 7 sobre 10 en la mayoría de las preguntas. La excepción la constituye la valoración de las medidas del eje 6 –conciliación– que recibe una puntuación más baja.

Respecto de las preguntas de respuesta abierta, la conciliación y el teletrabajo se configuran como los asuntos más repetidos, tanto si se pregunta sobre dificultades y resistencias, como sobre los objetivos prioritarios en una futura negociación colectiva, barreras y propuestas de mejora. La modificación de la jornada figura como sugerencia añadida para un futuro II Plan de Igualdad.

Hay que señalar que no todas las preguntas de respuesta libre han recibido respuesta. Las opiniones expresadas son las siguientes:

Pregunta 18. ¿Qué dificultades has encontrado con relación al proceso de desarrollo/implantación del Plan de Igualdad?

- «No se ha implantado la medida del teletrabajo recogida en el eje 6»

Pregunta 19. En el caso de que haya habido dificultades: ¿cómo se han subsanado?

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 20. ¿Has percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señala cuáles:

- «En implantar nuevas medidas de conciliación».
- «Sí, en la implantación del teletrabajo».

Pregunta 21. ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señala cuáles:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 22. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señala cuáles y qué modificación se ha efectuado:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 23. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señala cuáles:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 27. ¿Qué materias del Plan deberían ser objeto prioritario de una futura negociación colectiva?

- «Conciliación y teletrabajo»
- «La implantación del teletrabajo»

Pregunta 28. ¿Consideras que los recursos económicos asignados a la implantación del Plan han sido suficientes?

- «Sí».
- «Demasiados».

Pregunta 29. ¿Los órganos de representación del personal han sido adecuadamente informados sobre la implantación del Plan?

- «Sí»

Pregunta 30. ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

- «No»

Pregunta 32. Señala las barreras que se han encontrado el Plan y formula, en su caso, propuestas de mejora.

- «En España la igualdad de oportunidades ya está considerada en todos los ámbitos. Igualdad de oportunidades debe significar igualdad de acceso, no de resultados. La igualdad como meta provoca una heterogénesis de los fines. La igualdad absoluta, una utopía»
- «No se ha implantado la medida del teletrabajo recogida en el eje 6»

Pregunta 35. ¿Qué indicadores añadirías?

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 36. ¿Qué indicadores suprimirías?

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 37. ¿Qué indicadores modificarías o completarías? Señala las modificaciones propuestas.

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

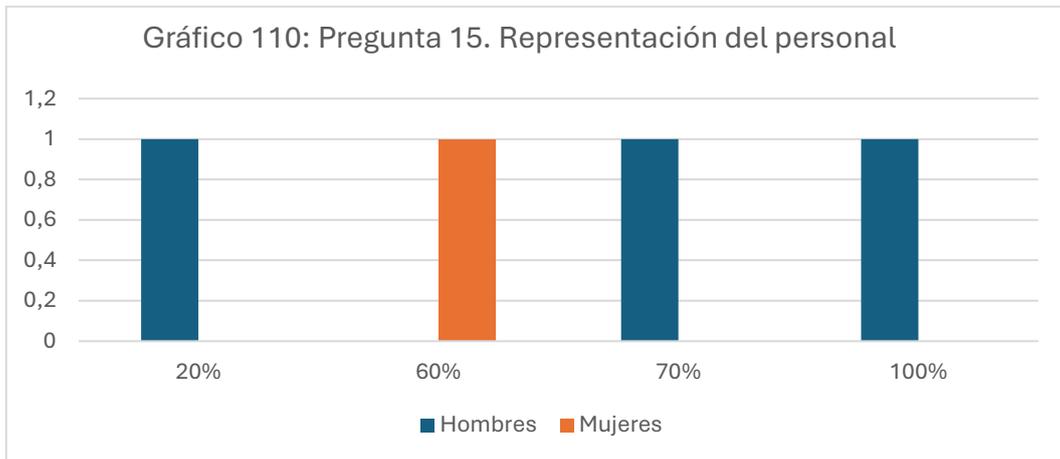
Pregunta 38. ¿Tienes alguna propuesta de mejora o sugerencia para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad? Explica tu propuesta.

- «Si. Reubicar los fondos destinados a la "Igualdad" y utilizarlos para favorecer el acceso a la vivienda, fomentar la colaboración empresarial público-privada, potenciar la sanidad y la educación, así como destinar dinero a la defensa de nuestras fronteras».
- «Implantación del teletrabajo y modificación de la jornada laboral».

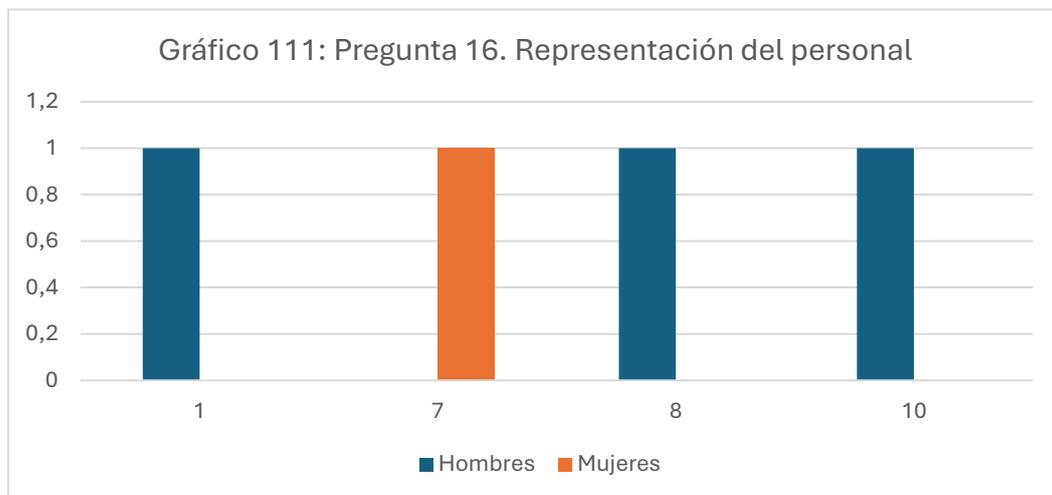
B) Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de respuesta única del cuestionario para el perfil correspondiente a la representación del personal.

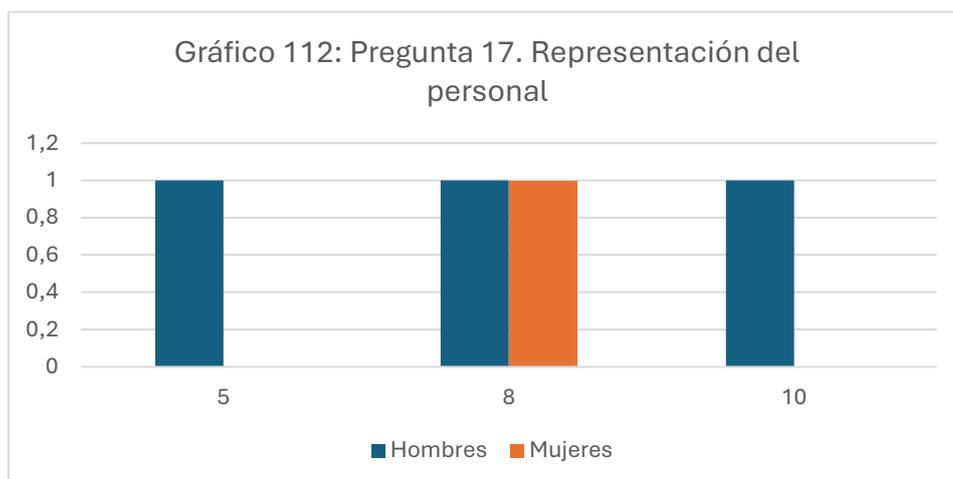
15. ¿Qué grado de percepción de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? Escala del 0% al 100%.



16. ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas ha obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en las Cortes Generales? Escala de 0 a 10.

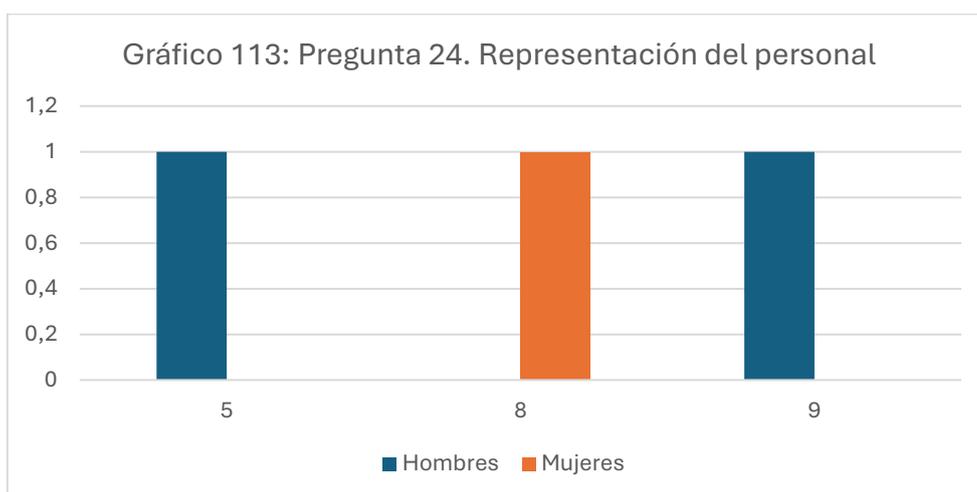


17. ¿Has percibido cambios de actitudes con relación a la igualdad entre el personal de las Cortes Generales y su cultura organizativa? Escala de 0 a 10.



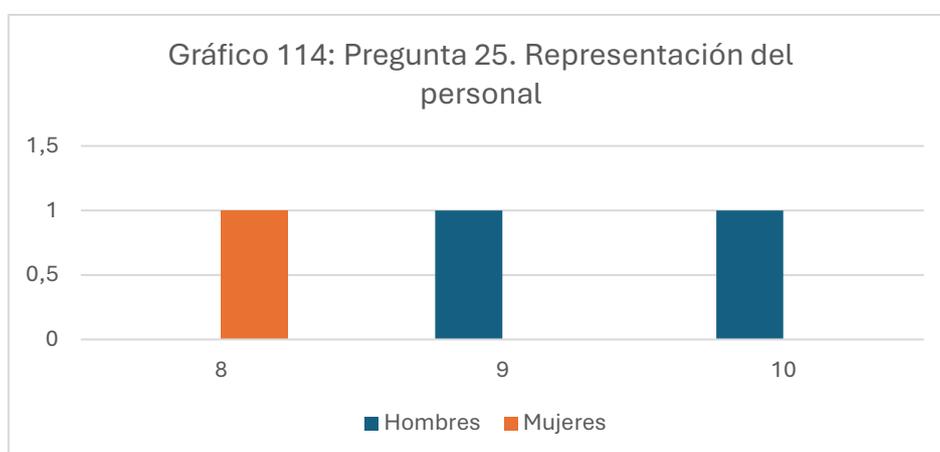
24. ¿Ha habido participación y apoyo de la Junta de Personal y los Comités de Empresa a la implantación del Plan? Escala de 0 a 10.

1 persona dejó en blanco esta pregunta.



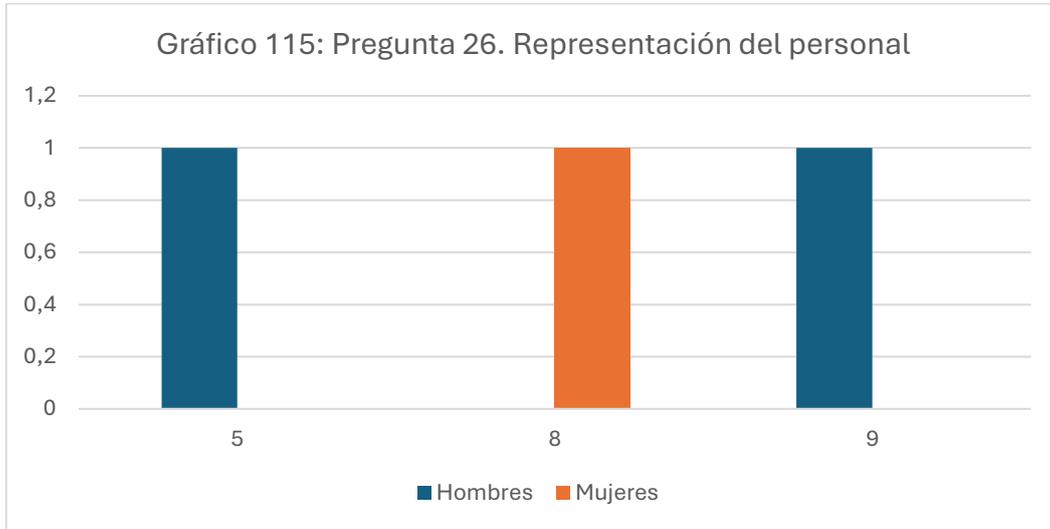
25. ¿Ha habido participación y apoyo de la Administración parlamentaria hacia el Plan? Escala de 0 a 10.

1 persona dejó en blanco esta pregunta.



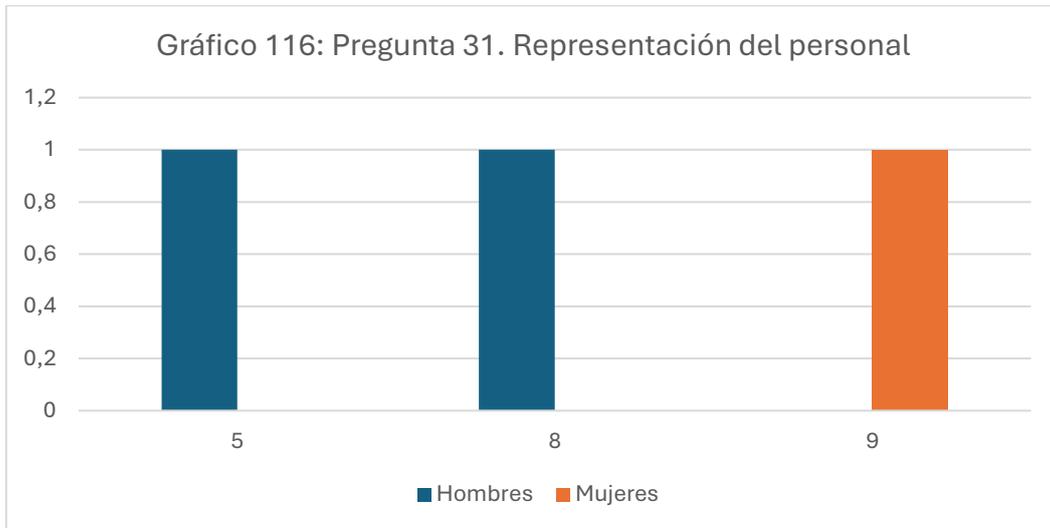
26. En las medidas del Plan objeto de negociación colectiva, ¿esta se ha realizado de forma adecuada y suficiente? Escala de 0 a 10.

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

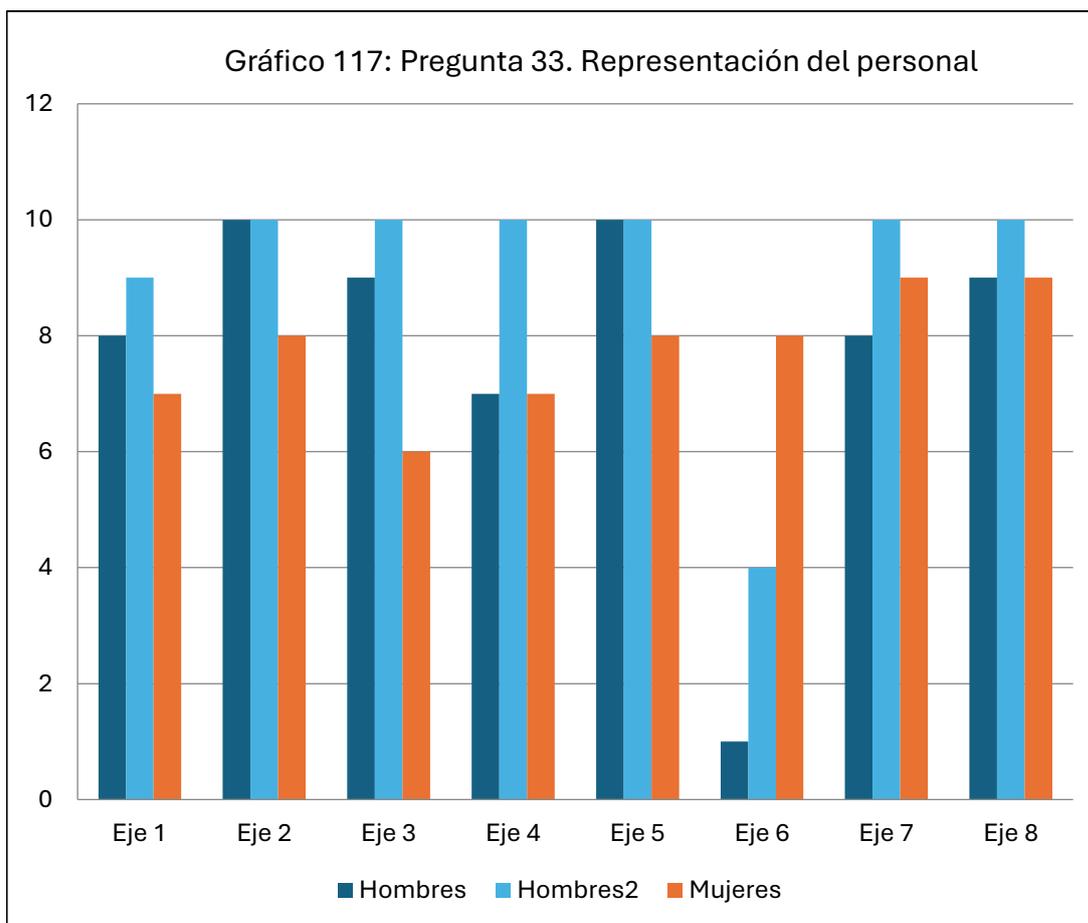


31. ¿La Comisión de seguimiento ha cumplido sus funciones en el cumplimiento del Plan? Escala de 0 a 10.

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

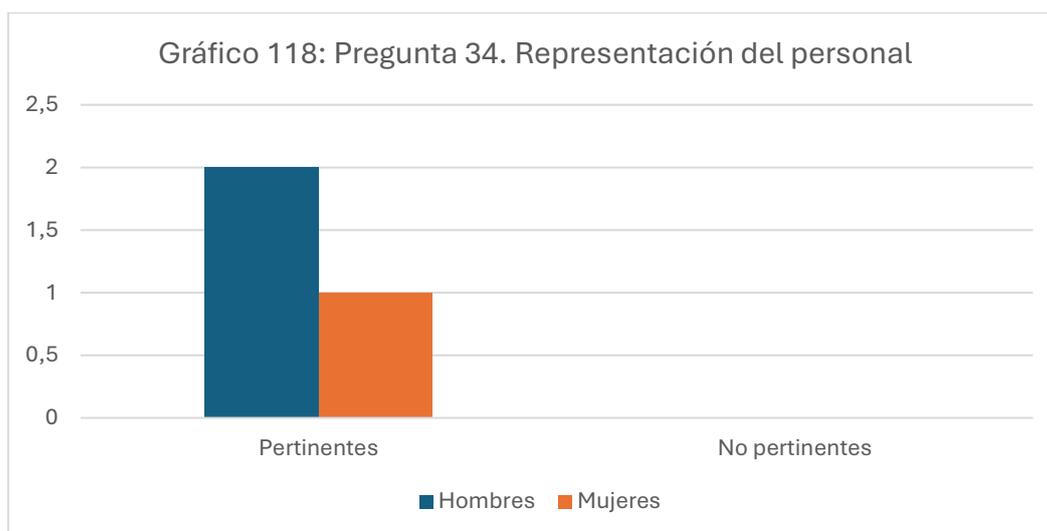


33. Del 1 al 10: ¿qué grado de cumplimiento consideras que tienen los distintos Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad? Escala de 0 a 10 para cada eje.



34. Según los resultados plasmados en los distintos informes del Plan de Igualdad, los indicadores utilizados son.

1 persona dejó en blanco esta pregunta.



5.- Perfil 3: equipo directivo de las Cortes Generales

A) Análisis

13 personas han respondido el cuestionario de este perfil, que estaba dirigido a quienes ocupan los cargos de Secretario/a General, Secretario/a General Adjunto/a y Director/a de cada Cámara y de los servicios comunes y Junta Electoral Central. En el caso de las dos Secretarías Generales Adjuntas para Asuntos Administrativos, como miembros de la Comisión de seguimiento, podían elegir responder este perfil o el específico de los miembros de la Comisión. La tasa de respuestas de este perfil se acerca al 40% de todas las personas a las que iba dirigido, lo que constituye una cifra lo suficientemente elevada como para ofrecer conclusiones. El cuestionario específico está formado por 18 preguntas, todas de respuesta opcional. Las preguntas 15-18, 21-23 y 25-28 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas. Las preguntas 29-32 son preguntas de respuesta abierta. Las preguntas 19, 20 y 24 combinan una primera parte de respuesta única entre varias opciones con la posibilidad de incorporar apreciaciones en una segunda parte de la pregunta.

Desagregado por sexo, las respuestas obtenidas se clasifican en un 46% de mujeres y un 54% de hombres.



En general, este perfil valora positivamente la implantación del Plan de Igualdad en una proporción mayor que los demás perfiles. En las preguntas de valoración global, la mayoría de las respuestas consideran que el Plan ha servido para mejorar la sensibilización y las medidas sobre igualdad en las Cámaras. En las preguntas sobre la consecución de los objetivos específicos, el equipo directivo considera –en un porcentaje mayor que el resto del personal– que el Plan ha servido para mejorar las condiciones laborales, las políticas de conciliación, etc. Al igual que ocurría con el perfil 1, el objetivo con un mayor número de respuestas positivas –es decir, que se considera conseguido en un grado mayor– es el relativo al uso del lenguaje no sexista. Por último, la valoración sobre la información y formación recibidas, así como la implicación del personal también es positiva.

Respecto de las preguntas de respuesta abierta, las respuestas recibidas señalan que el Plan de igualdad ha sido el instrumento para cumplir con la obligación legal y ha servido para generar concienciación y que las políticas de recursos humanos tengan perspectiva de género. También ha influido positivamente en la comunicación, la representatividad,

conciliación y la lucha contra el acoso. Se señala que el lenguaje inclusivo complica la redacción de cualquier documento.

En cuanto a las dificultades surgidas en el proceso de implantación del Plan de Igualdad se apunta al número insuficiente de personas para realizar nombramientos de manera paritaria, así como las dificultades de medición de la brecha salarial.

Se destaca la visibilidad que ha supuesto el proceso en el ámbito de la igualdad de género, el lenguaje inclusivo y la mentalización del personal. No se destaca nada negativo del proceso de implantación del Plan.

Con respecto a las acciones consideradas como efectivas, se destaca el trabajo adicional desarrollado por las unidades que componen la Secretaría General en especial, las Direcciones de Recursos Humanos, la vinculación entre conciliación y teletrabajo para conseguir mejoras en los horarios, así como la lucha contra el acoso.

Como acciones a mejorar destaca en este perfil las relativas a la lucha contra el acoso, a implementar el lenguaje inclusivo y a las relativas a la formación en igualdad.

Hay que señalar que este perfil no ha dejado en blanco ninguna pregunta de respuesta libre, excepto el apartado j) de la pregunta 24, sobre otras áreas en las que ha influido el Plan. Las opiniones expresadas son las siguientes:

Pregunta 19.

Indica qué medidas del Plan de Igualdad han influido positivamente

- «Desde mi punto de vista, la igualdad existía en las Cortes Generales antes del Plan de Igualdad. Lo único que ha hecho el Plan es alinearnos con los planes de todas las Administraciones y dar cumplimiento a una obligación legal».
- «En que el diseño de las políticas de recursos humanos se haga con la perspectiva transversal de género».
- «Concienciación».
- «Carrera, comunicación y lenguaje, representatividad, conciliación y defensa contra el acoso».

Indica qué medidas del Plan de Igualdad han influido negativamente

- «El lenguaje inclusivo me parece innecesario y complica enormemente la redacción de cualquier documento; las estadísticas que hay que hacer en relación con todo son un plus de trabajo que no tiene ningún efecto práctico».
- «Ninguna».

Pregunta 20. Especificar dificultades en la implantación del Plan

- «Los nombramientos no siempre se pueden hacer de manera paritaria al no haber un *pool* de personas lo suficientemente grande»
- «Dificultades de medición de la brecha salarial».

Pregunta 29. ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?

- «La visibilidad que se ha dado a todo lo relacionado con la igualdad de género».
- «La utilización del vocabulario inclusivo».
- «Visibilidad».
- «La mentalización del personal».
- «La misma existencia del plan y su cumplimiento tan elevado».

Pregunta 30. ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

- «El trabajo adicional que ha supuesto para todas las unidades de la Secretaría General y, en especial, para la Dirección de Recursos Humanos. Además, que se está vinculando por parte del personal el tema de la conciliación con el teletrabajo y son temas muy distintos, aunque puedan verse influidos el otro por el uno».
- «Las resistencias que surgen entre ciertos colectivos.».
- «Retos pendientes en promoción y conciliación y mejoras en la lucha contra el acoso».

Pregunta 31. ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

- «Las relativas al acoso».
- «Vocabulario inclusivo».
- «Las de formación».
- «Protocolo de acoso y medidas para fomentar la representatividad de las mujeres en los órganos de representación».

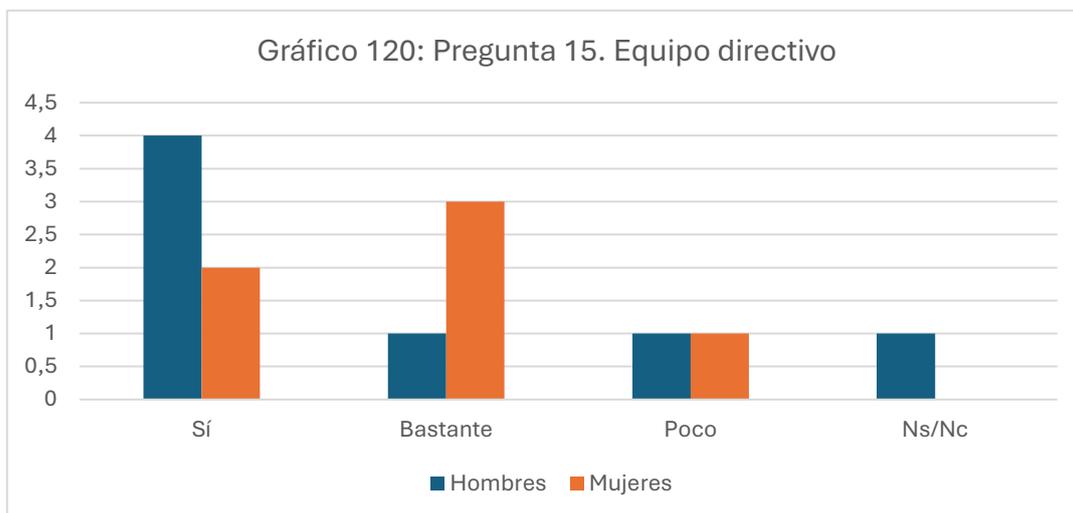
32. ¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?

- «Todo lo relativo a la conciliación, pero no para aumentar los permisos, sino para racionalizarlos y evitar fraudes (porque los hay bajo esa excusa)».
- «La comunicación del propio plan y de los objetivos».
- «También las de formación».
- «Conciliación y medición de la brecha salarial».
- «Realizar una adecuada medición del impacto de género en cada una de las acciones».
- «Erradicar el acoso»
- «Implantar el protocolo de protección a las víctimas de violencia de género».

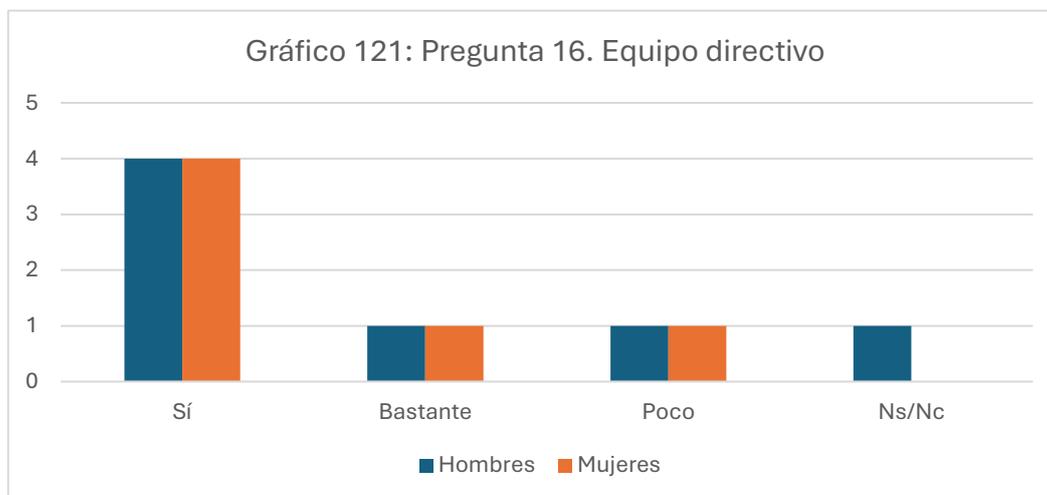
B) Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de respuesta única del cuestionario para el perfil correspondiente al equipo directivo de las Secretarías Generales.

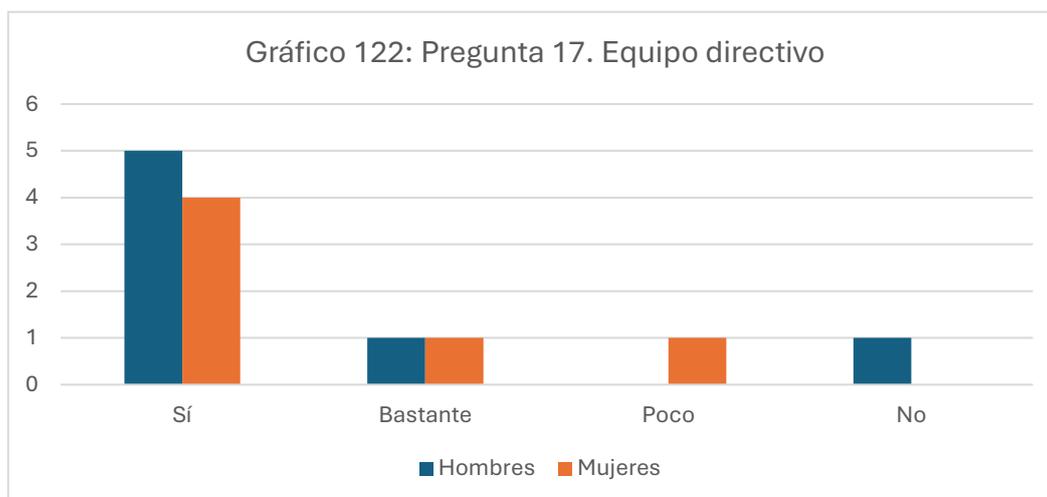
15. ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad en las Cortes con el plan de igualdad implementado?



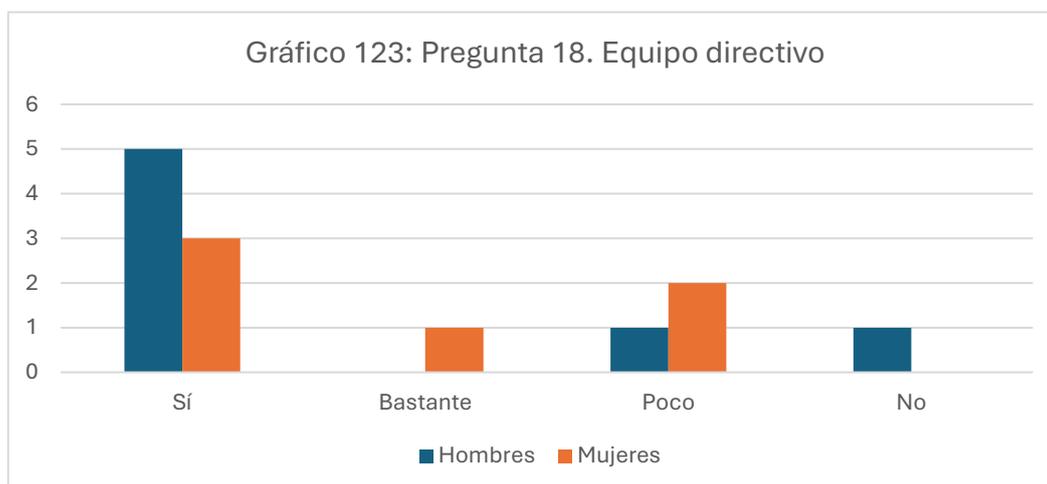
16. ¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura administrativa en las Cortes Generales?



17. ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y que tengas más presente las situaciones de desigualdad de género?



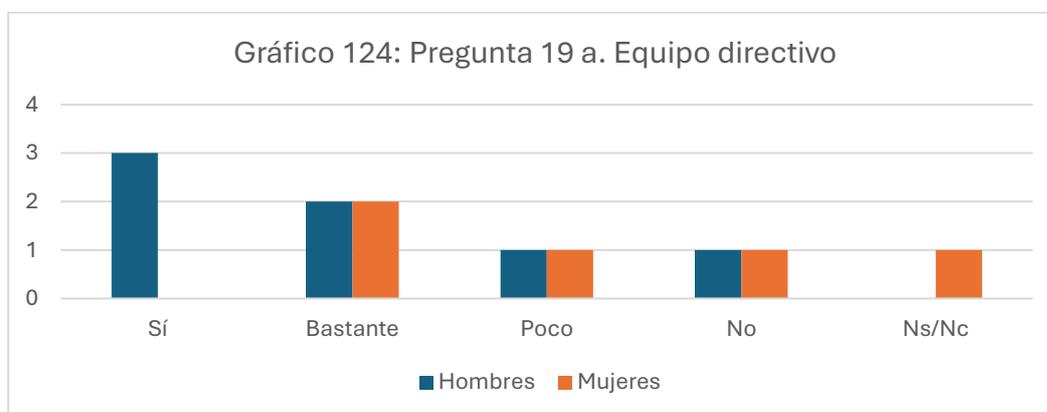
18. ¿Crees que las decisiones que se toman en las Cortes Generales son analizadas para conocer el impacto de género que producen?



19. El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones estratégicas/organizativas de las Secretarías Generales?

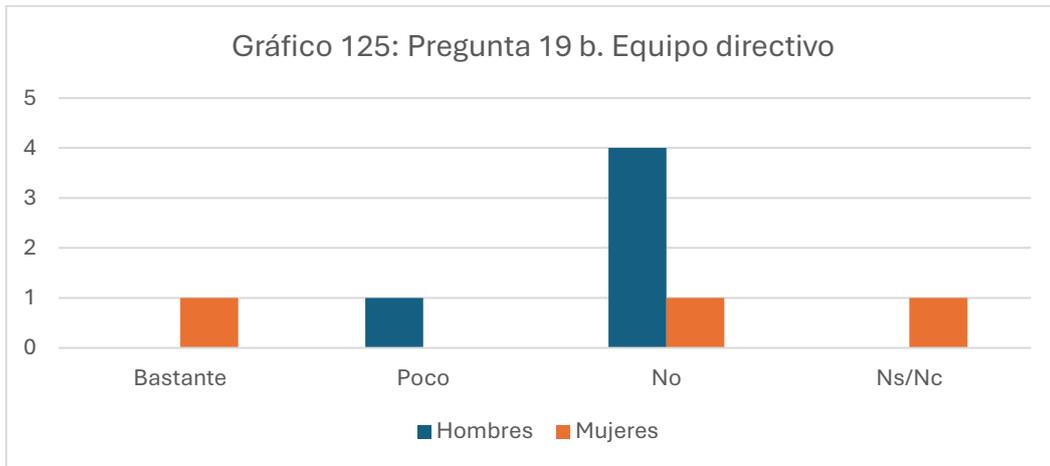
a) Positivamente

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

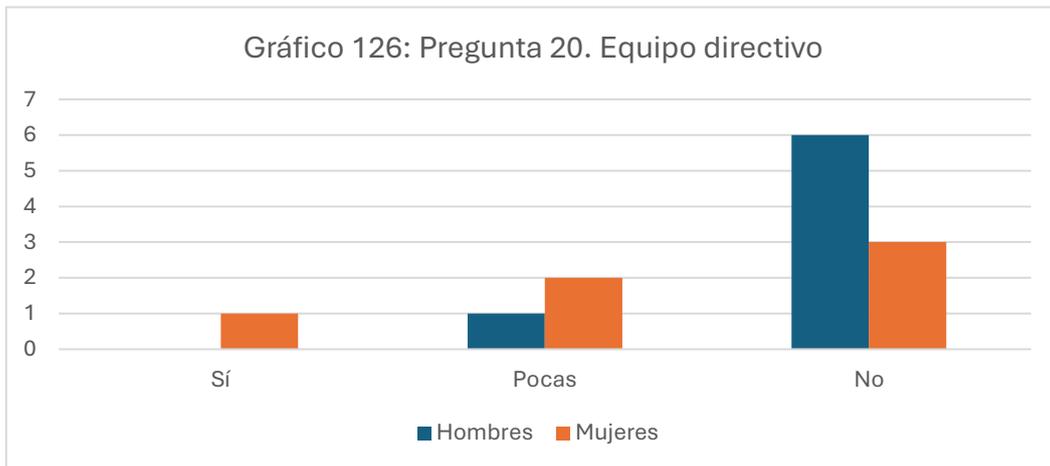


b) Negativamente

5 personas dejaron en blanco esta pregunta.

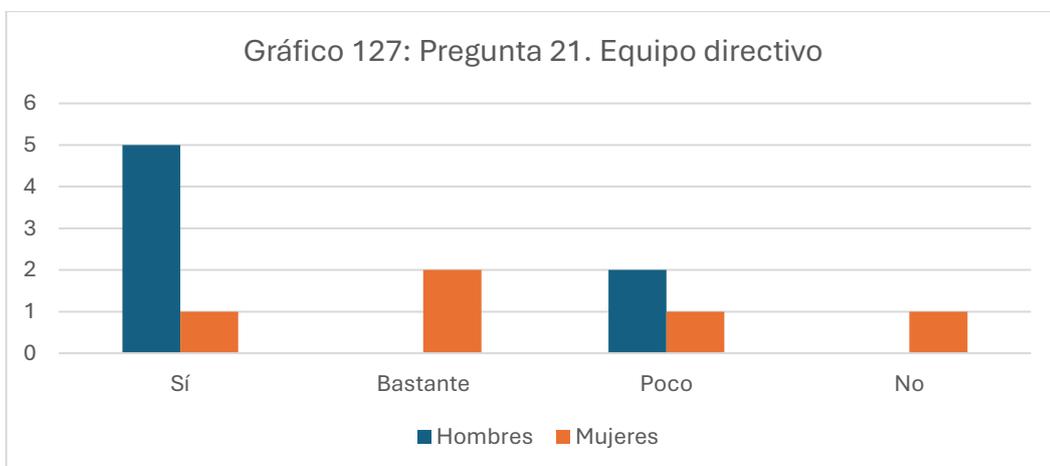


20. ¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?

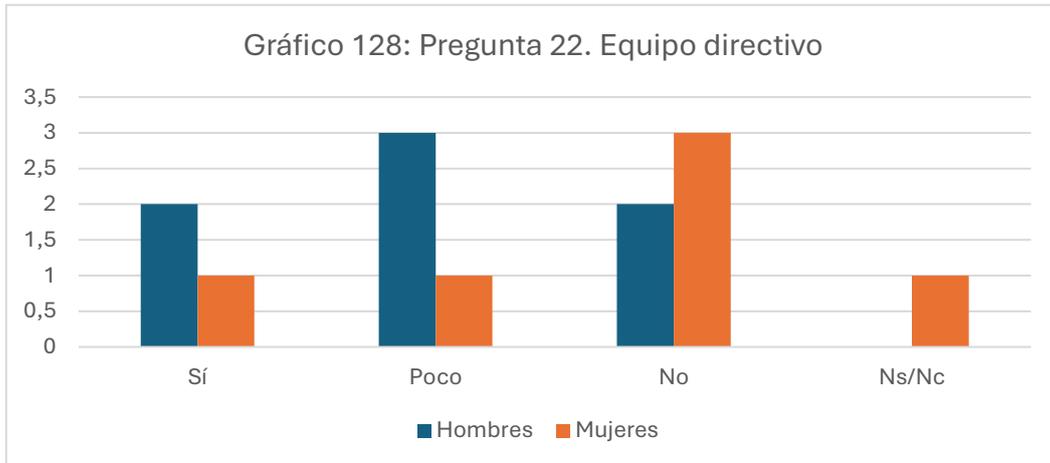


21. ¿Consideras que el Plan ha aportado valor a las Cortes Generales o a tu área de responsabilidad?

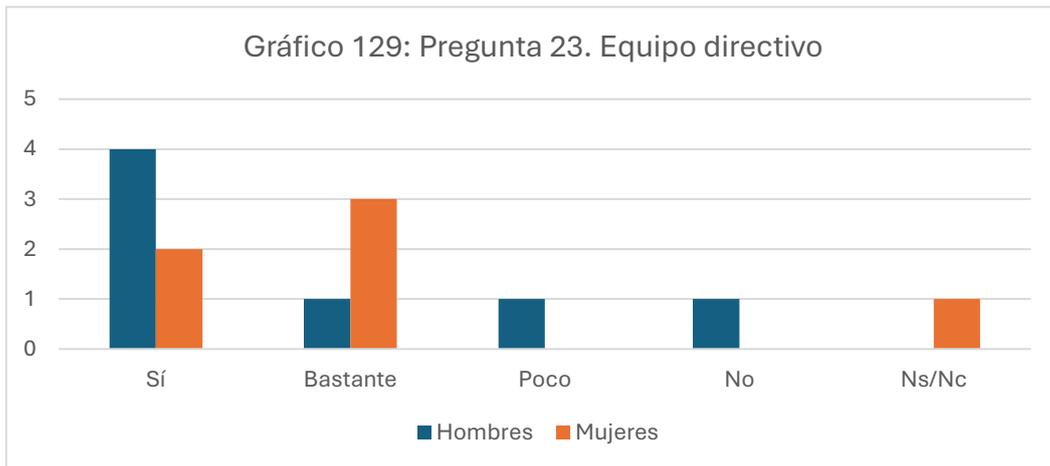
1 persona dejó en blanco esta pregunta.



22. ¿Ha cambiado la estructura directiva en relación con el número de mujeres y hombres?



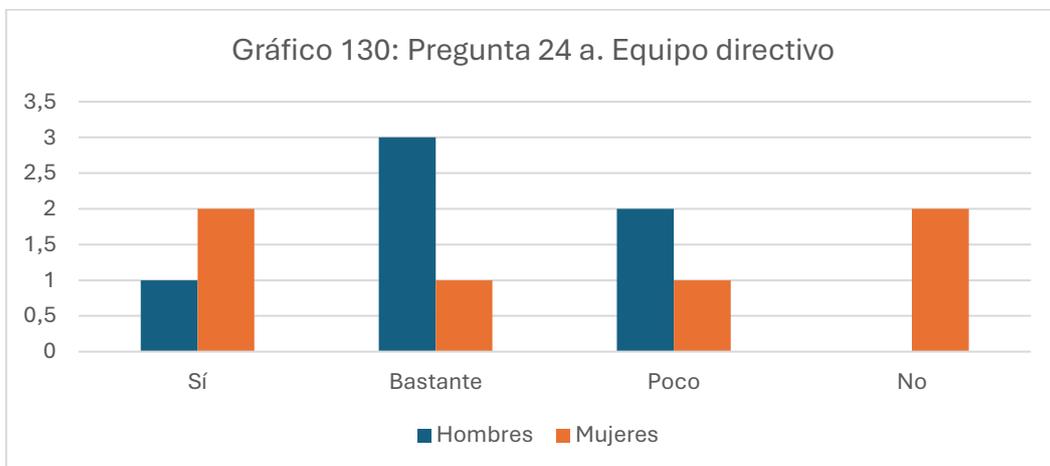
23. ¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre los grupos parlamentarios, las empresas que prestan servicio en la Cámara, los ciudadanos...)?



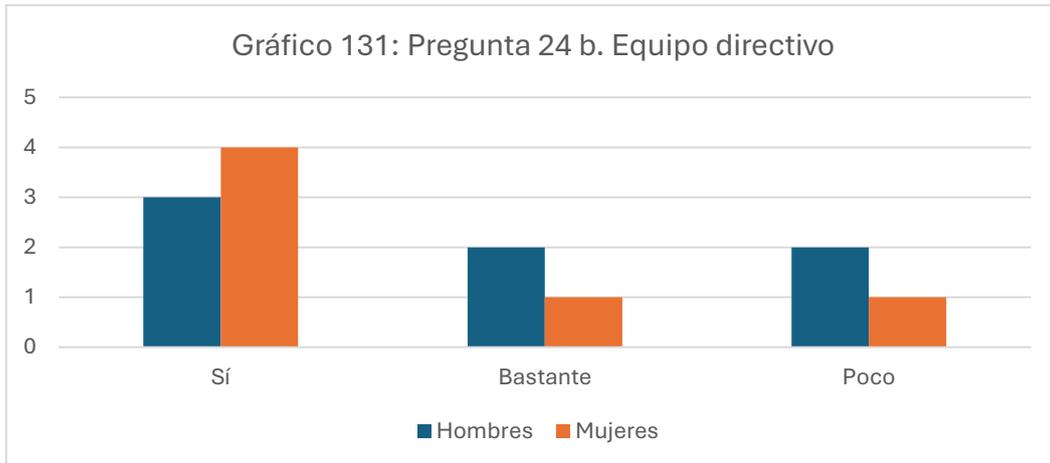
24. ¿Crees que ha servido para

a) ajustar condiciones laborales de las mujeres (promoción, acceso)?

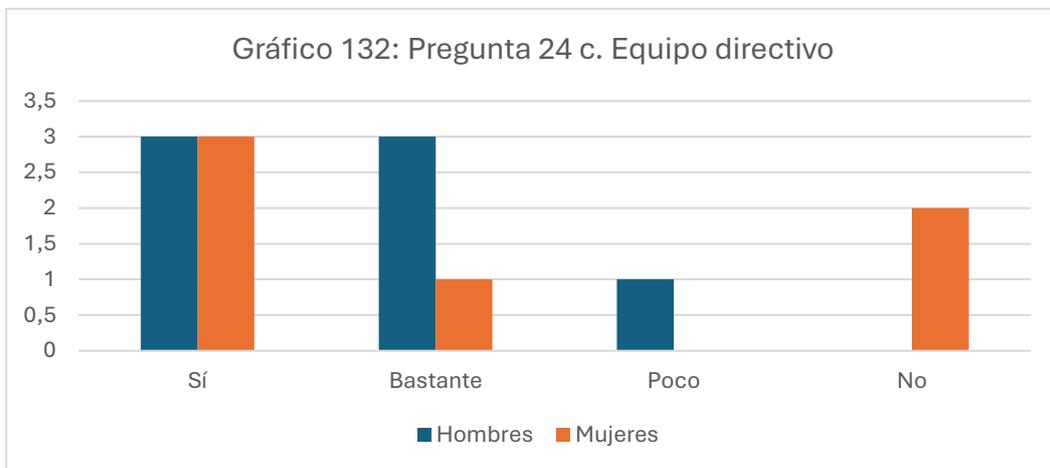
1 persona dejó en blanco esta pregunta.



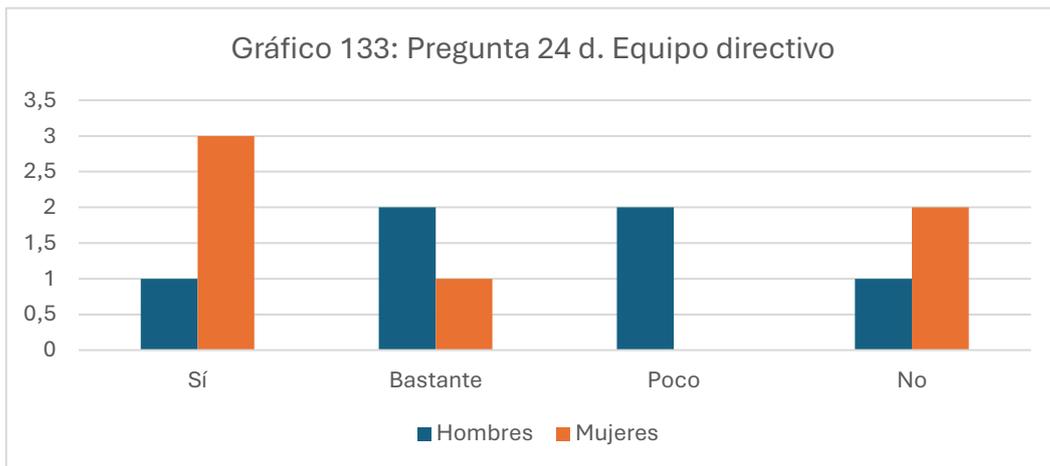
b) mejorar las políticas de conciliación?



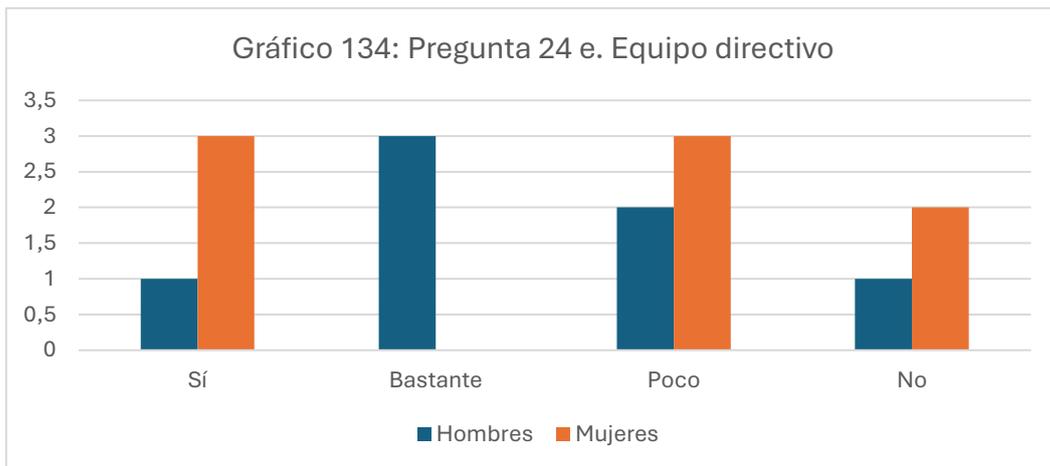
c) mejorar las políticas de corresponsabilidad?



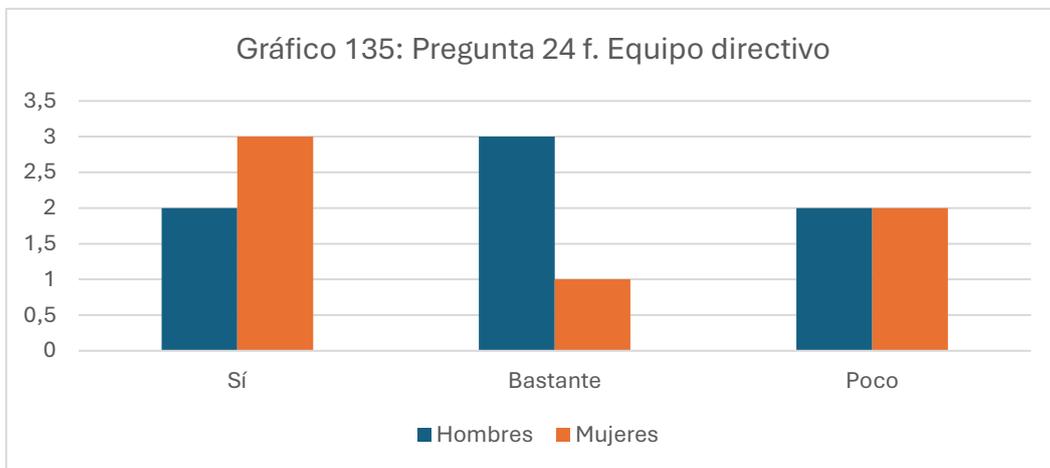
d) aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones importantes?



e) cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?

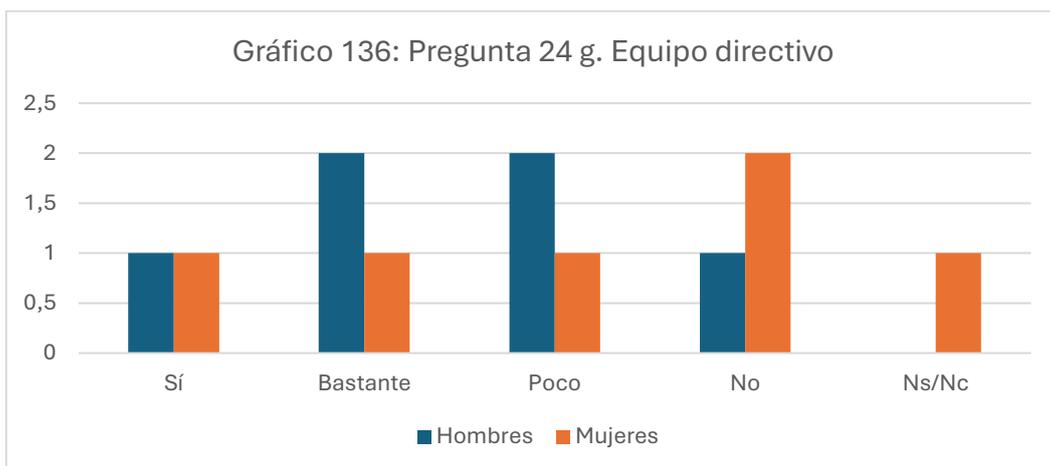


f) tomar conciencia de barreras, discriminaciones y estereotipos de género?

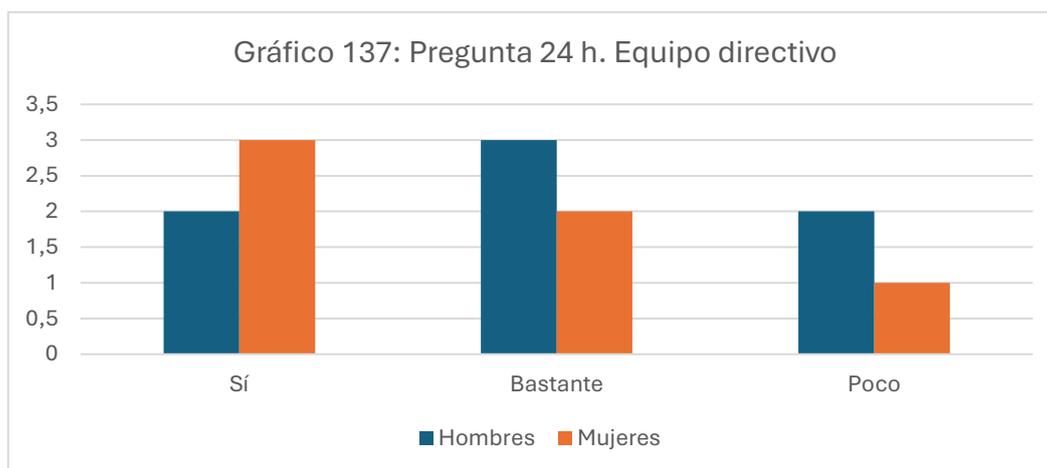


g) equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

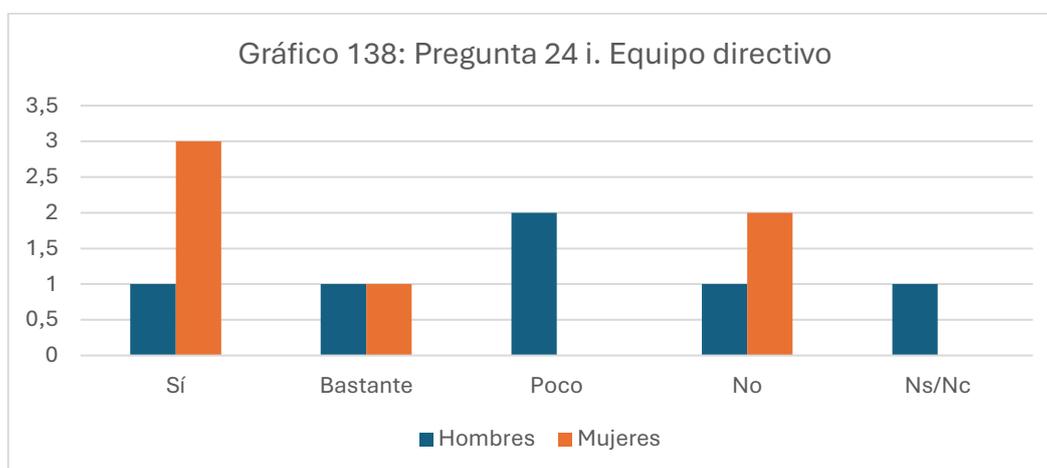


h) extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?



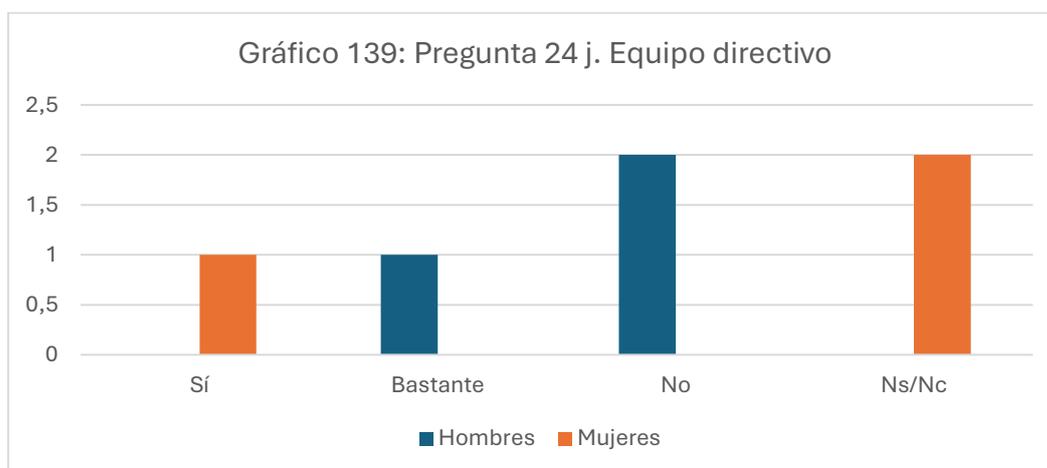
i) tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?

1 persona dejó en blanco esta pregunta.

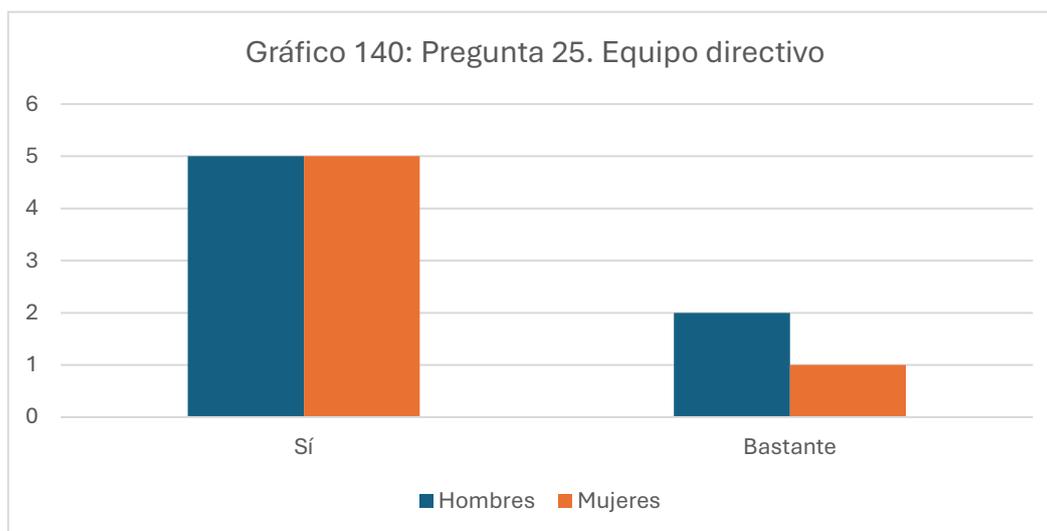


j) otras

7 personas dejaron en blanco esta pregunta.

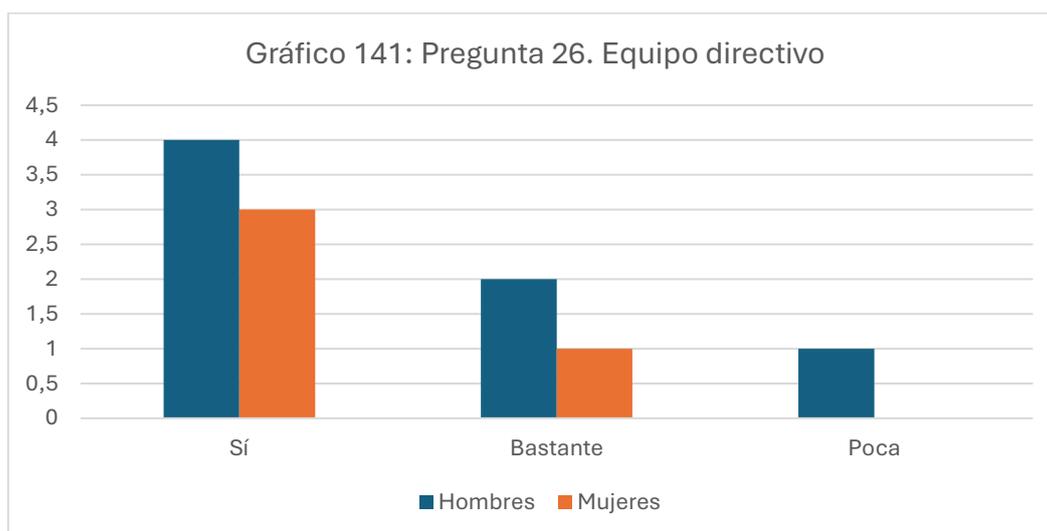


25. ¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso de implantación del Plan?

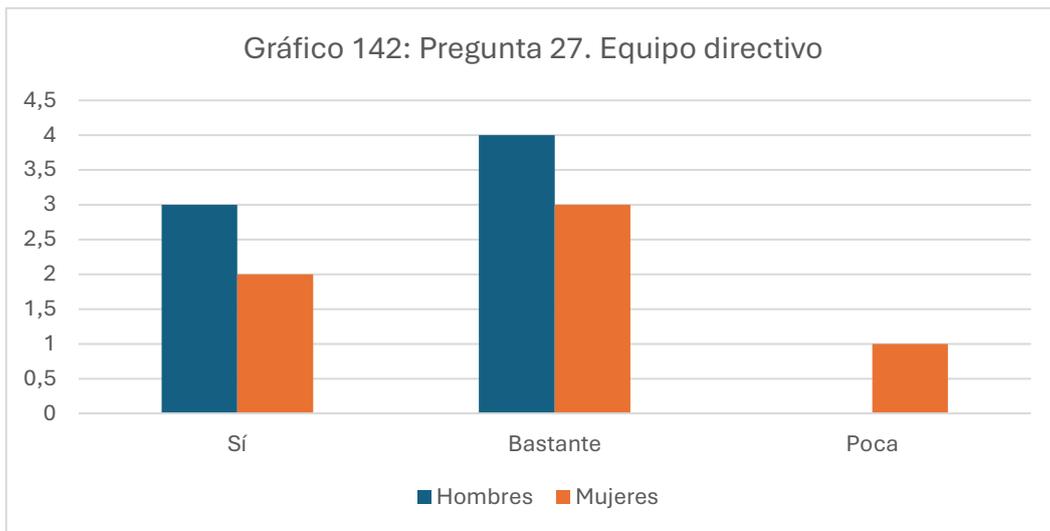


26. ¿Has recibido formación en igualdad?

1 persona dejó en blanco esta pregunta.



27. ¿Crees que se ha implicado a todo el personal en la implantación del Plan?



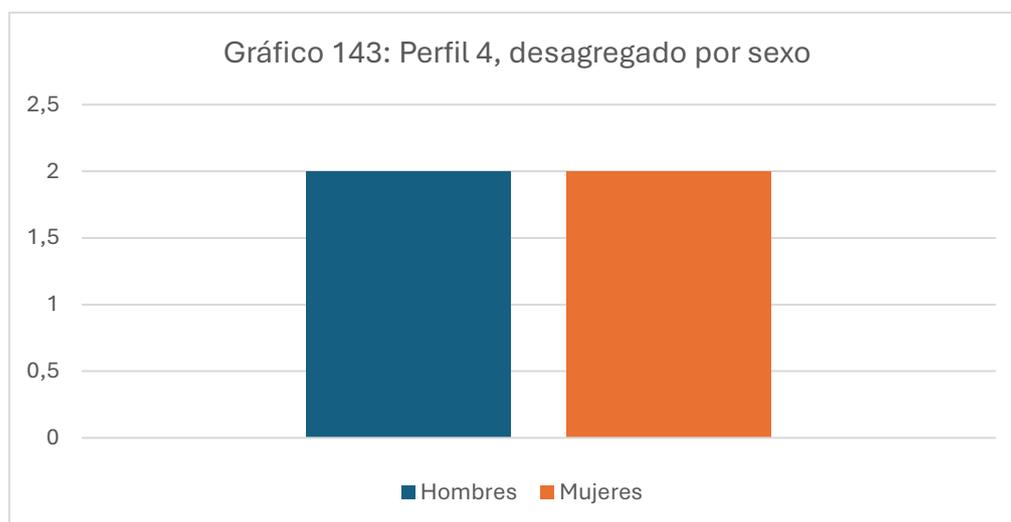
6.- Perfil 4: Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad

A) Análisis

De los 12 miembros de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad solo han respondido 4 personas al cuestionario de este perfil, todas ellas personal de las Cámaras. No ha habido ninguna respuesta de los miembros de la Comisión que forman parte de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado. El cuestionario específico está formado por 21 preguntas, todas de respuesta opcional. Las preguntas 15, 16, 24-28, 30 y 31 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas. Las preguntas 17-23, 29 y 32-35 son preguntas de respuesta abierta.

El escaso número de respuestas recibidas hace que el análisis de los datos tenga una baja fiabilidad. Además, al no haber respuestas de los representantes de las Mesas, no se puede ofrecer ningún dato acerca de la valoración de este grupo sobre la implantación del Plan.

Desagregado por sexo, las respuestas obtenidas se clasifican en un 50% de mujeres y un 50% de hombres.



Teniendo en cuenta el escaso número de respuestas recibidas, podemos señalar que las personas que han respondido el cuestionario muestran un alto grado de satisfacción con el cumplimiento del Plan de Igualdad, otorgando una puntuación superior al 7 sobre 10 en la mayoría de las preguntas. En el caso de la valoración por ejes, este perfil presenta la valoración más alta, con un elevado número de respuestas con 9 o 10 puntos. Asimismo, los propios miembros de la Comisión valoran positivamente el trabajo de este órgano en la implantación del Plan. Las preguntas en las que encontramos una valoración menor son las correspondientes a la participación y apoyo del personal hacia el Plan de Igualdad y el plazo de cumplimiento de los objetivos.

Respecto de las preguntas de respuesta abierta, las respuestas recibidas manifiestan que no se ha percibido un cambio en relación con la igualdad, que la predisposición al cambio ha tenido un ritmo excesivamente lento, que no se ha generado un cambio de cultura y que el impacto ha sido mínimo. Se manifiesta la aparición de resistencias en el proceso de implementación del Plan, en especial por no considerar la igualdad un aspecto transversal para la organización de una administración moderna, aunque han sido subsanadas por

una actitud insistente y la voluntad por parte de las Presidencias y de las Secretarías Generales. En concreto se destacan resistencias en la implementación de medidas de conciliación, con la modificación de los horarios. También en relación con declarar la obligatoriedad de recibir formación en igualdad en puestos de responsabilidad en materia de igualdad, las comunicaciones por parte de las direcciones rara vez se adaptan un mínimo al lenguaje inclusivo y, en especial en el Senado, ha habido resistencias para impartir formación en lenguaje inclusivo. Como propuestas de mejora o sugerencias para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, desde el punto de vista administrativo, la igualdad debería ser una unidad directamente dependiente de la persona titular de la Secretaría General para ser una política verdaderamente transversal, con una implicación general impulsada por la formación obligatoria. Es necesario que como un punto importante en la reforma del EPCG, la reforma de los horarios junto con el trabajo a distancia se relacione con una mayor igualdad.

No todas las preguntas de respuesta libre han recibido respuesta. Las opiniones expresadas son las siguientes:

Pregunta 17. ¿Has percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de las Cortes Generales y su cultura?

- «Si, quizás por no salir en foto más que por convicción, pero sí».
- «Predisposición un poco lenta».
- «NO se ha generado el cambio de cultura frente a la igualdad que se podría esperar. En general no percibo que haya habido gran impacto en la actitud del personal y de la administración».

Pregunta 18. ¿Qué dificultades has encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de Igualdad?

- «Ciertas resistencia por parte de la cultura de las organizaciones de las Cámaras»
- «Sobre todo, en la actualidad, dificultad en la implementación en la Cámara Alta».
- «Para la administración la igualdad sigue siendo un tema menor y focalizado en la realización periódica de una serie de tareas por parte de un departamento. Es al contrario, la igualdad tiene que ser un eje central de una administración moderna y transversal a todas las direcciones y departamentos. Todos y todas nos tenemos que implicar».

Pregunta 19. En el caso de que haya habido dificultades: ¿cómo se han subsanado?

- «Por la insistencia y por la voluntad política de los Presidentes/as y las Secretarías Generales».
- «Se han hecho formaciones, se ha repartido información, pero es una tarea pendiente en la que hay que mejorar».

Pregunta 20. ¿Has percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señala cuáles:

- «Por la propia cultura de las Cámaras ha habido ciertas resistencias en la implementación de medidas de conciliación, como la modificación de los horarios de trabajo para tener jornadas de trabajo "razonables" que permitan tener una vida familiar adecuada».
- «Por ejemplo, en el Senado a la hora de impartir cursos sobre lenguaje inclusivo».

- «Las principales resistencias de la administración han sido con respecto a la publicación de los complementos extrasalariales a la hora de estudiar la igualdad en las retribuciones y a establecer la obligatoriedad de las formaciones en igualdad para quienes tengan puestos de responsabilidad en materia de personal. Por otro lado, las comunicaciones por parte de las direcciones rara vez se adaptan un mínimo al lenguaje inclusivo».

Pregunta 21. ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 22. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señala cuáles y qué modificación se ha efectuado:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 23. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señala cuáles:

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 29. Señala las barreras que crees que se ha encontrado el Plan y plantea propuestas de mejora.

- «Para la administración la igualdad sigue siendo un tema menor y focalizado en la realización de una serie de tareas por parte de un departamento. Es fundamental que, para realizar un trabajo transversal, igualdad sea un Departamento propio (actualmente es un Servicio que comparte departamento con Prevención y Salud Laboral) y que sea dependiente directamente de la Secretaría General, no de la Dirección de RRHH. Para avanzar en la implicación general con la Igualdad es necesario que las formaciones en igualdad sean obligatorias para todas las personas con puestos de responsabilidad en materia de personal. También se debe avanzar en la negociación (que no corresponde estrictamente al ámbito de igualdad, pero está relacionado) del nuevo EPCG y horarios y trabajo a distancia».

Pregunta 32. ¿Qué indicadores añadirías?

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 33. ¿Qué indicadores suprimirías?

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

Pregunta 34. ¿Qué indicadores modificarías o completarías? Señala las modificaciones propuestas

Esta pregunta no ha tenido ninguna respuesta.

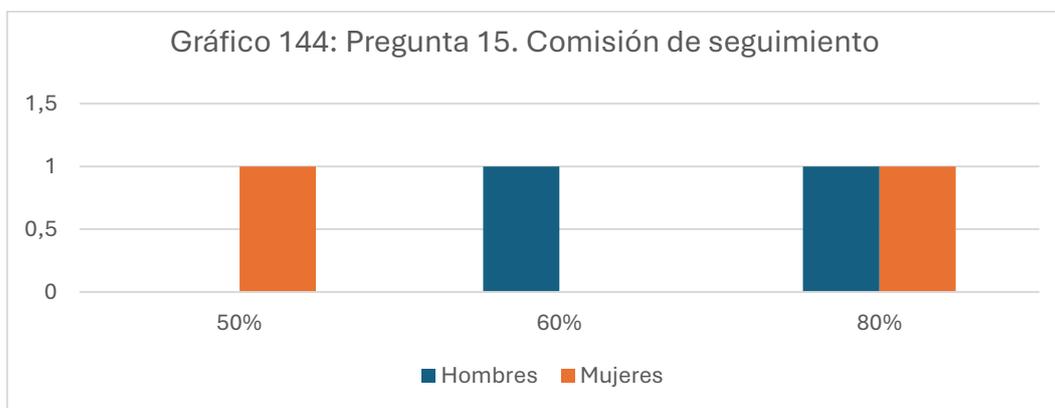
Pregunta 35. ¿Tienes alguna propuesta de mejora o sugerencia para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad? Explica tu propuesta.

La única respuesta recibida es idéntica en contenido y formulación a la de la pregunta 29.

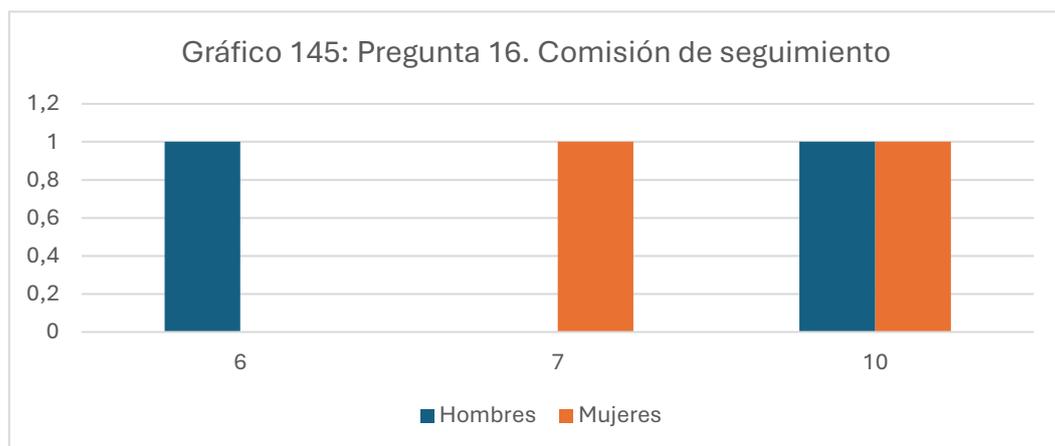
B) Resultados

A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de respuesta única del cuestionario para el perfil correspondiente a los miembros de la Comisión de seguimiento.

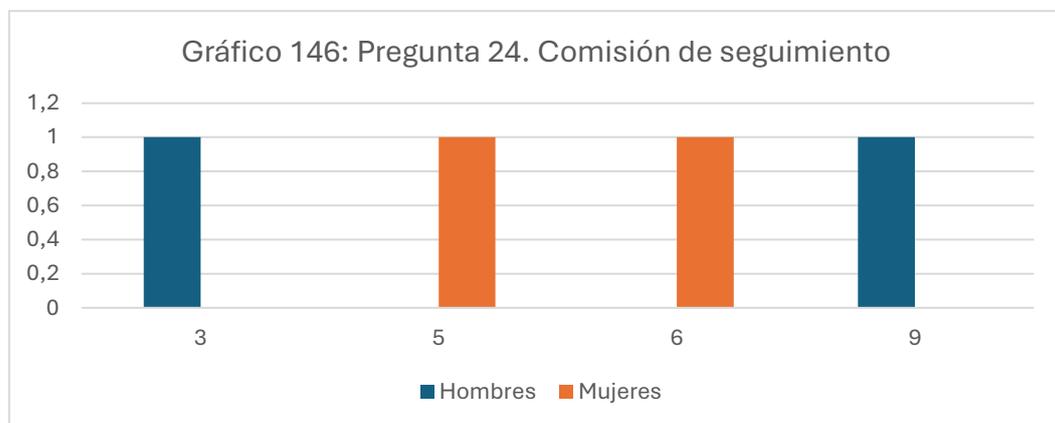
15. ¿Qué grado de percepción de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? Escala del 0% al 100%.



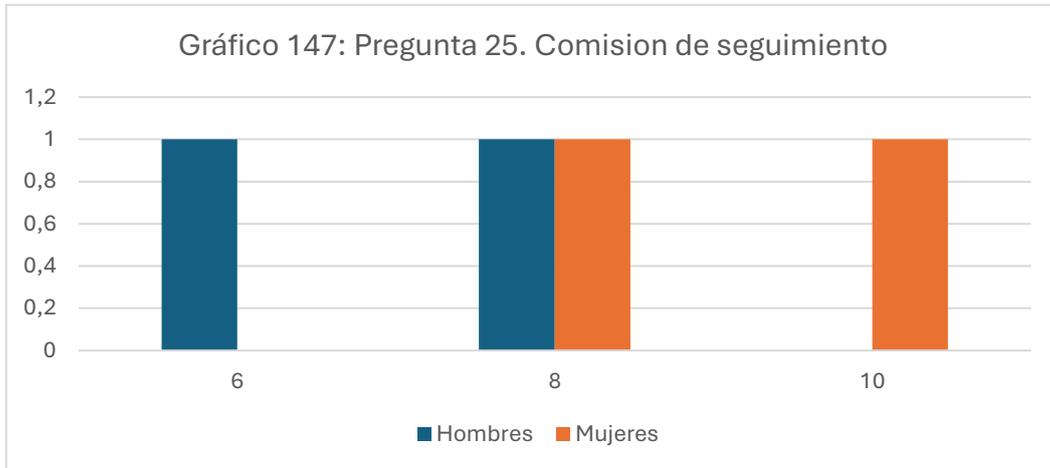
16. ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas ha obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en las Cortes Generales? Escala de 0 a 10.



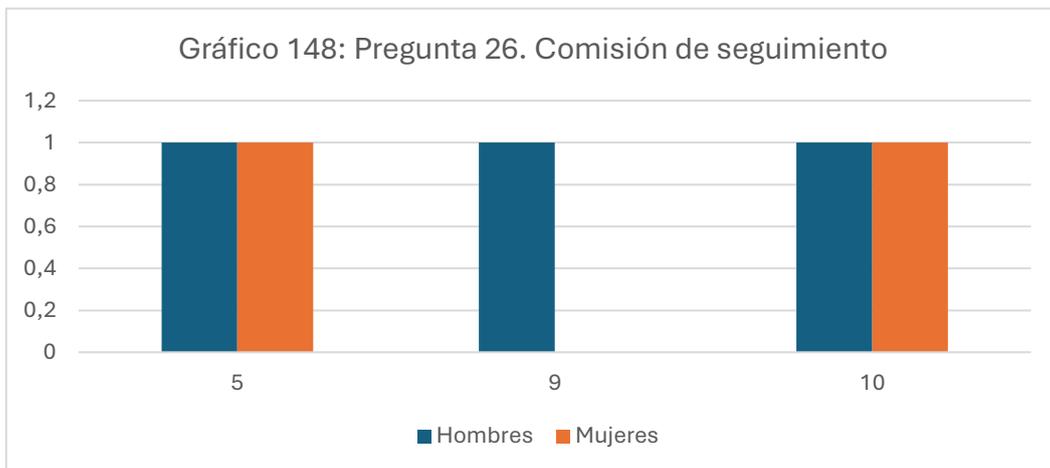
24. ¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de Igualdad? Escala de 0 a 10.



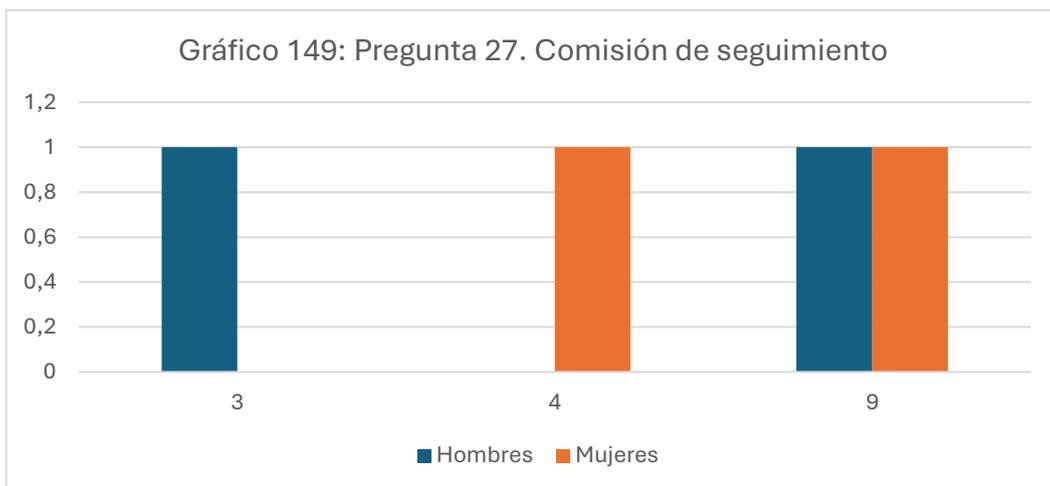
25. ¿Ha habido participación y apoyo de la Administración parlamentaria hacia el Plan? Escala de 0 a 10.



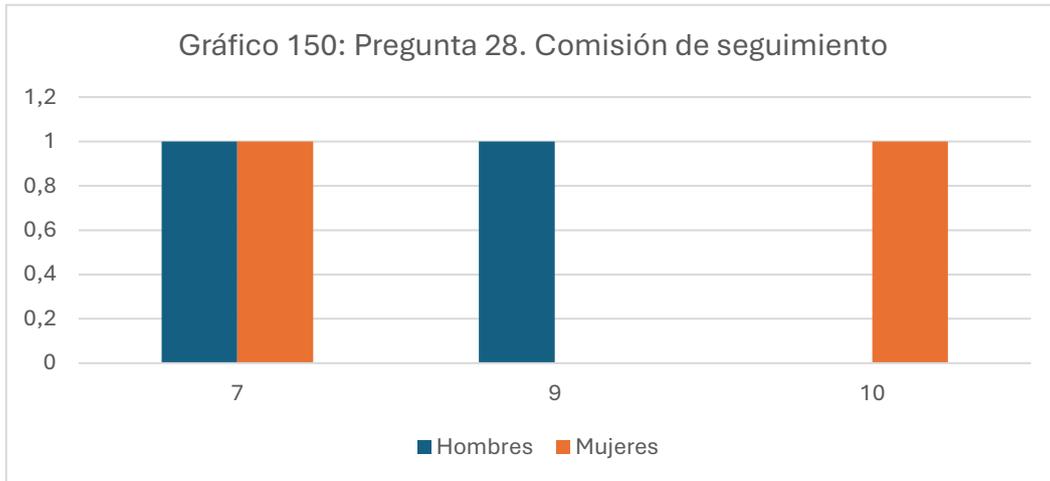
26. ¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes? Escala de 0 a 10.



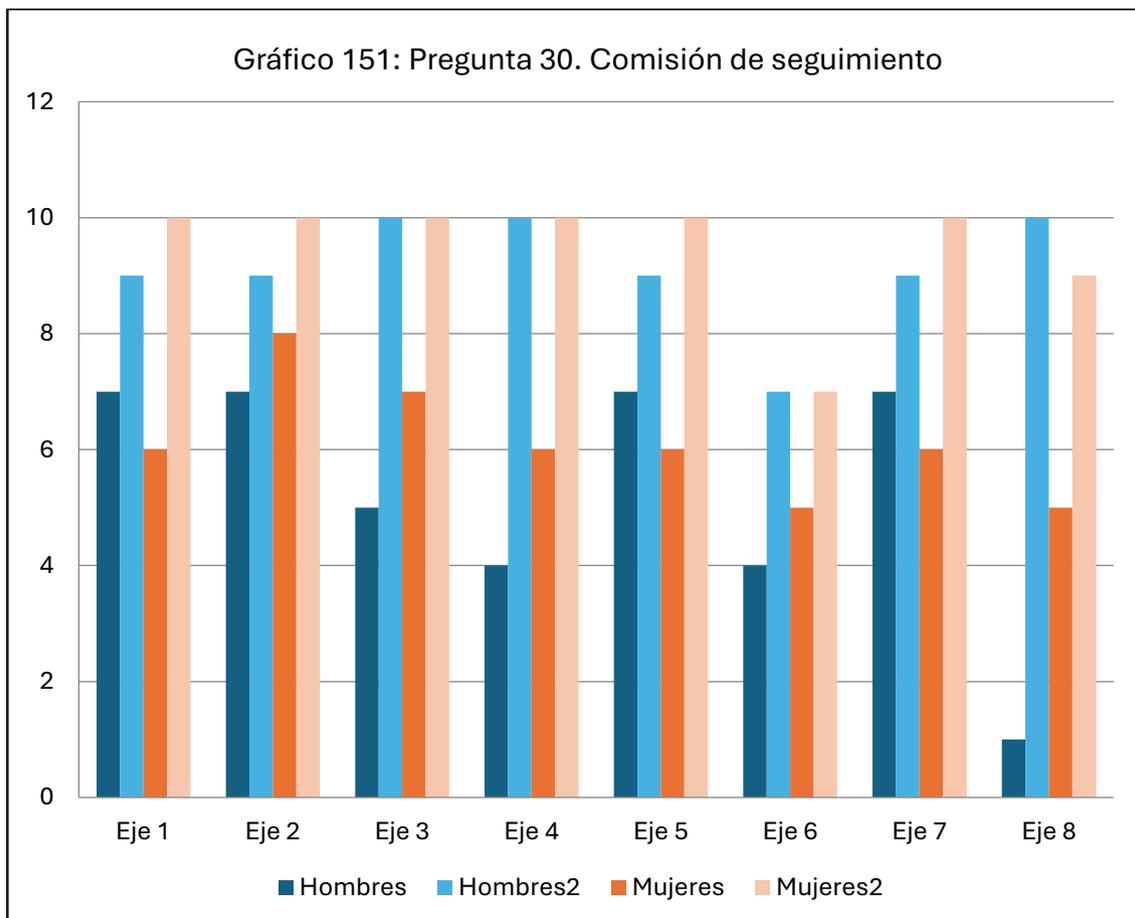
27. ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado? Escala de 0 a 10.

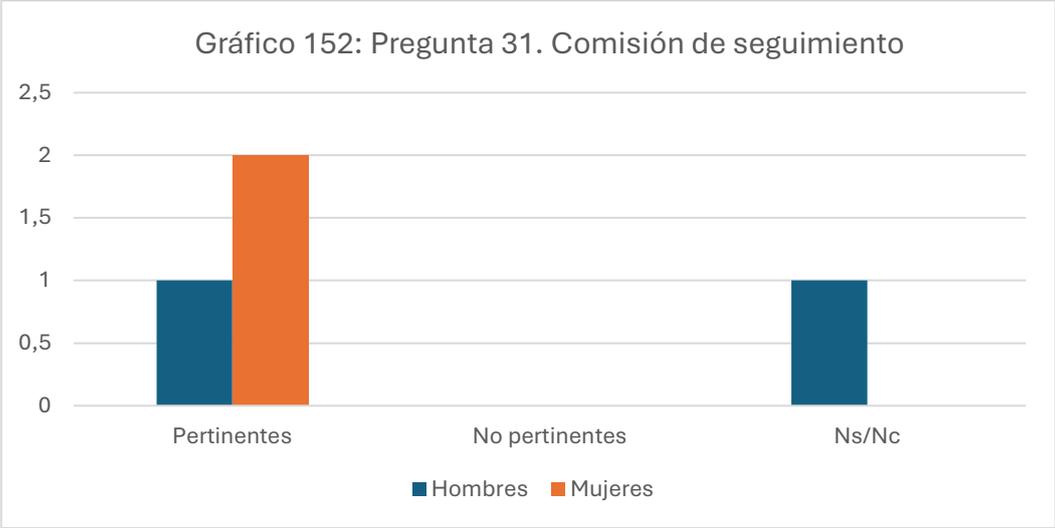


28. ¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan? Escala de 0 a 10.



30. Del 1 al 10: ¿qué grado de cumplimiento consideras que tienen los distintos Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad? Escala de 0 a 10 para cada eje.





V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- Valoración de la ejecución del I Plan: general, por responsables y por cada uno de los ejes de actuación

Los datos de la Evaluación Final del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales permiten una valoración positiva de la implantación del mismo, con 93 indicadores realizados de un total de 142 (el 65,49%), 24 indicadores en proceso de realización (el 16,90%) y 25 pendientes de realizar (el 17,61%). El grado de cumplimiento del Plan, atendiendo a los datos de cumplimiento de cada una de las medidas, refleja un porcentaje de implantación del 82,93% y un promedio en el grado final de implantación de 3,15 en una escala de 0 a 4.

En una perspectiva plurianual, el **primer informe anual** de seguimiento de la implantación del Plan recogía un promedio del grado de implantación de 2,26 en la escala y un porcentaje de implantación del 56,50%. En el **segundo informe anual**, se alcanzó la cifra promedio de 2,83, lo que supone un porcentaje de implantación del 77,46%. El **tercer informe anual** reflejó un porcentaje de implantación del 80,28% y una cifra promedio del grado de implantación de 3,01 en la escala numérica de 0 a 4. Por último, el **cuarto informe** refleja la cifra final de 3,15 sobre 4 como promedio del grado de implantación y de un porcentaje de implantación del 82,93%. Los datos permiten afirmar que el avance en la implantación del Plan de Igualdad ha sido continuado, con un gran avance en el primer año de vigencia –en paralelo a la puesta de marcha de las unidades de igualdad de ambas Cámaras y a la constitución de la Comisión de Seguimiento– y un avance más moderado, pero igualmente significativo, los años posteriores.

En cuanto a la implantación por **responsables**, todos los órganos y unidades a los que el Plan encomienda la consecución de las medidas han asumido el compromiso de avanzar en su realización. Dentro de las Secretarías Generales, tanto los indicadores encomendados a las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior –que son los órganos responsables de la implantación de un mayor número de medidas– como las restantes Direcciones –a las que se encarga la ejecución de medidas concretas– presentan un grado de ejecución muy alto, con todos los indicadores asignados realizados o en proceso de realización y ningún indicador pendiente de realizar. Lo mismo sucede con las medidas cuya implantación requiere de la colaboración entre varias Direcciones de las Secretarías Generales, de las que 3 (un 15% del total de indicadores de este grupo) han quedado sin realizar. En el análisis por responsables, dos grupos de medidas aparecen con un grado de cumplimiento significativamente menor: en primer lugar, los 2 únicos indicadores encomendados a los órganos parlamentarios (Mesas y Juntas de Portavoces), ambos sin realizar; en segundo lugar, los indicadores cuya implantación depende de la negociación colectiva y requieren la colaboración de la administración parlamentaria y la representación del personal, de lo que se han realizado 6 y han quedado pendientes 13. La Comisión de seguimiento, en sus conclusiones al cuarto informe anual, acordó trasladar a la Administración parlamentaria y la representación del personal la necesidad de avanzar en la negociación sobre la reforma del Estatuto del Personal de las Cortes Generales, ya que de ella depende el cumplimiento de algunas medidas. Actualmente, el proceso de reforma del Estatuto se encuentra en marcha y la negociación ha avanzado notablemente desde la aprobación del cuarto informe.

La implantación por **ejes de actuación** también puede calificarse como positiva, si bien esta valoración puede matizarse al abordar cada uno de los ejes. Las medidas correspondientes a los ejes 1 (medidas organizativas), 5 (representatividad) y 7 (salud

laboral, prevención del acoso y violencia de género) son las que presentan un mayor grado de cumplimiento, con más del 75% de los indicadores realizados. Los ejes 2 (acceso al empleo), 3 (carrera profesional y retribuciones) y 4 (formación, información y sensibilización) tienen más de un 50% de los indicadores realizados. Los ejes 6 (tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad) y 8 (comunicación y lenguaje inclusivo) son los que presentan un menor grado de cumplimiento, con un 32% y 33%, respectivamente, de indicadores realizados.

El **eje 1 –medidas organizativas y transversalidad–** presenta grandes avances, tanto de forma global como en una perspectiva diacrónica. Desde el primer año de vigencia del Plan, más del 50% de los indicadores de este eje estaban realizados y en la fecha de aprobación del cuarto informe anual, el 94,3% de los indicadores de este eje estaban realizados (76,47%) o en proceso de realización (17,65%). De las 8 medidas de este eje, destaca la constitución de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad y la celebración de reuniones periódicas, tanto para la aprobación de los informes anuales –principal función de la Comisión– como para avanzar en la consecución de objetivos concretos o tomar conocimiento de los documentos y protocolos previstos en el Plan, como los Protocolos de prevención del acoso y la violencia y de protección a las víctimas de violencia de género y las Memorias anuales de aplicación de los mismos. El eje 1 establece varias medidas relacionadas con la organización administrativa y la contratación, las cuales se han realizado en su totalidad. En cuanto a las medidas pendientes, la Comisión de seguimiento acordó en su reunión del 26 de junio de 2024 que se hiciera constar en esta evaluación final la falta de realización de los indicadores relativos a la racionalización de los horarios de la actividad parlamentaria, dependiente de los acuerdos que adopten las Mesas y las Juntas de Portavoces de ambas Cámaras. De forma general –con los matices que se señalan en el apartado de «Recomendaciones» para la redacción del futuro II Plan– se puede concluir que la valoración de la implantación del eje 1 es positiva y que las Cortes Generales se han dotado de la estructura necesaria para la gestión del Plan de Igualdad, tanto en lo que se refiere a la creación y dotación de las unidades administrativas de igualdad, espacios específicos en las páginas web e intranet y contratación pública como en la constitución de los órganos de composición paritaria de control de la ejecución.

En el **eje 2 –acceso al empleo público–** el 95% de los indicadores están realizados o en proceso de realización. El mayor avance en este eje se produjo entre el primer y el segundo año de vigencia del Plan. En el primer informe anual, el 50% de los indicadores del eje 2 estaban realizados, cifra que pasó al 80% en el segundo informe. En los años siguientes, el número de indicadores realizados se mantuvo estable, sin que se produjeran avances ni retrocesos en este eje. El principio de igualdad en el acceso al empleo público se ha reforzado con la composición paritaria de Tribunales y Comisiones de selección, la inclusión de materias específicas en los temarios y el establecimiento de cláusulas de protección a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, o que tengan la condición de víctimas de violencia de género. Los indicadores que han quedado pendientes se refieren a modificaciones normativas –de las normas de composición de los Tribunales y las Comisiones de selección– que garanticen la composición paritaria, si bien la designación de los órganos de selección, como ya se ha mencionado, respeta la paridad *de facto*. Los datos estadísticos sobre participación en las oposiciones y procesos selectivos, así como de la composición numérica de los efectivos que forman el personal de las Cortes Generales constituyen una fuente documental fiable sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad en el acceso al empleo. Dichas cifras constatan que –tal y como ya se señalaba en el diagnóstico del I Plan de Igualdad– no se percibe ningún sesgo

de género en las pruebas de acceso a la función pública parlamentaria. No obstante, los datos meramente estadísticos no permiten conocer las causas de los índices de feminización no equilibrados en algunos cuerpos del personal funcionario y grupos profesionales del personal laboral, tales como la elección condicionada de las profesiones y los estudios; los estereotipos, prejuicios y roles de género; o cualesquiera otras.

Los resultados del **eje 3 –carrera profesional y retribuciones del personal–** muestran un 69% de los indicadores realizados o en proceso de realización. La evolución de la implantación de estas medidas ha sido similar a la del eje 2: en el primer informe anual se dan por realizados un 31% de los indicadores, en el segundo informe anual se aumenta hasta el 54% y en los dos años siguientes se mantiene esa cifra. Los datos estadísticos de los indicadores realizados siguen mostrando la inexistencia de la desigualdad de género en los concursos de promoción en las Cámaras, que responden a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Según lo acordado por la Comisión de seguimiento en las conclusiones del cuarto informe anual, se ha mejorado la presentación de los datos relativos a los procesos de promoción, incorporando la perspectiva plurianual y se han añadido datos no incluidos en los indicadores del Plan. Un estudio detallado de los posibles sesgos requeriría disponer de otros datos.

Los indicadores que han quedado pendientes al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad son los que implican modificaciones normativas; en este caso, de los baremos para la provisión de puestos de trabajo y del Estatuto del Personal y los Convenios colectivos en lo relativo a la compatibilidad de la reducción de jornada con los puestos de promoción. En lo que respecta a las retribuciones, la conclusión que cabe respecto del personal de las Cortes Generales es la misma que la aprobada por la Comisión en el cuarto informe anual: las retribuciones, tanto básicas como complementarias, están objetivamente fijadas en función del cuerpo o grupo profesional de procedencia y el destino ocupado; afirmación que reitera lo que ya se estableció en el diagnóstico del I Plan, que señalaba que «las retribuciones del personal de las Cortes Generales están fijadas con parámetros estrictamente objetivos».

Tanto en lo que respecta a los objetivos del eje 2 como a los del eje 3, hay que destacar que las respuestas obtenidas en la encuesta de valoración del Plan de Igualdad coinciden con los datos presentados: una gran mayoría de las personas que han respondido a la encuesta consideran que en las Cortes Generales hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto de forma general como en el acceso al empleo, la formación y la carrera profesional. Estos datos son muy similares a los que se obtuvieron del diagnóstico del I Plan, en el que la mayor parte de los encuestados consideraban que la igualdad ya existía antes de la aprobación del Plan de igualdad, algo que se ha destacado en las preguntas de respuesta abierta del cuestionario de evaluación.

El **eje 4 –formación, información y sensibilización–** presenta un 100% de indicadores realizados o en proceso de realización. En perspectiva plurianual, el primer año de vigencia del Plan un 13% de los indicadores quedaron pendientes de realizar y un 50% estaban en proceso; el segundo año esta última cifra bajó hasta el 36% y la de indicadores pendientes se mantuvo; a partir del tercer año no hay indicadores pendientes, los realizados suman el 68% y los que están en proceso, el 31%. Sin perjuicio de las recomendaciones en materia de formación y sensibilización relacionadas en el apartado siguiente, hay que señalar que la mayoría de las personas que han respondido a la encuesta de evaluación destacan como muy positivas las acciones formativas que se han llevado a cabo. La formación y la sensibilización destacan como uno de los aspectos más positivos del Plan de Igualdad, según las respuestas obtenidas en la encuesta de evaluación, apareciendo como asuntos especialmente valorados en las preguntas de respuesta abierta.

De los indicadores del **eje 5 –representatividad–** en la fecha de aprobación del cuarto informe anual se habían realizado todos excepto el 34.3. La reciente convocatoria de elecciones sindicales al Comité de Empresa del Senado ha permitido la consecución de dicho indicador, con la remisión de la correspondiente nota informativa a las organizaciones sindicales y candidaturas por parte del Departamento de Gestión de Personal. Por tanto, el 100% de los indicadores de este eje se han realizado antes de la redacción del II Plan de Igualdad.

Por lo que se refiere al **eje 6 –tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad–** la evolución en la implantación de las medidas es la siguiente: en el primer informe anual tan solo el 12% de los indicadores de este eje aparecía como realizado; en el segundo informe anual esta cifra se duplicó, alcanzando el 24%; en el tercer informe el número se mantuvo sin cambios; en el cuarto informe se llegó a un 32% de indicadores realizados. A pesar de los avances, es evidente que se trata del eje en el que estos son menores y el que tiene un mayor número de indicadores pendientes –con un grado de realización de 0 o 1– tanto en cifra como en porcentaje. Esta realidad es percibida como algo negativo por la mayoría de las personas que han respondido a la encuesta de evaluación, que se remiten en múltiples ocasiones –tanto en las preguntas cerradas como en las de respuesta abierta– a la conciliación como el gran reto pendiente en materia de igualdad e, incluso, la única cuestión en la que la existencia de desigualdades aparece como posible es la relativa a la combinación de la conciliación y la promoción profesional. Tal y como señaló la Comisión de seguimiento en sus conclusiones al tercer y al cuarto informes anuales, la consecución de los objetivos marcados en materia de conciliación requiere una profunda revisión normativa que debe acometerse sin demora.

En el **eje 7 –salud laboral, prevención del acoso y violencia de género–** el 100% de los indicadores están realizados o en proceso de realización. El análisis plurianual muestra que los avances fueron menores el primer año de vigencia del Plan –con un 16% de indicadores realizados–, pero que, a partir del segundo año, se realizan más de la mitad de los indicadores: 66% en el segundo informe, 71% en el tercer informe y 92% en el cuarto informe. Las principales medidas realizadas se refieren a la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia de las Cortes Generales y del Protocolo de protección al personal de las Cortes Generales víctima de violencia de género. Este último se completa con las Medidas de protección de las víctimas de violencia de género que participan en los procesos selectivos en el ámbito de las Cortes Generales. Junto con las medidas del eje 4, la prevención del acoso y la violencia se valoran muy positivamente en la encuesta de evaluación, tanto en lo que se refiere a la existencia del marco regulatorio como al establecimiento de una estructura administrativa que gestione su aplicación.

En cuanto al **eje 8 –comunicación y lenguaje inclusivo–** el porcentaje de indicadores realizados en la fecha de aprobación del cuarto informe es del 33%, cifra que duplica la alcanzada en el tercer y el segundo informe (16%) y triplica la del primer informe anual, que era del 8%. Se trata de una de las cifras más bajas de la ejecución por ejes, si bien es importante señalar que, desde el segundo año de vigencia, no hay indicadores pendientes, es decir, con un grado de realización inferior a 2. De las medidas implantadas destaca la actualización de los contenidos de las páginas web y los documentos administrativos de ambas Cámaras, y la aprobación de las Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración parlamentaria en el Congreso de los Diputados. Resulta llamativo que, mientras las cifras de implantación muestran un bajo porcentaje de indicadores realizados en este eje, la implantación del lenguaje inclusivo aparece como uno de los logros conseguidos por el Plan de forma mayoritaria en la encuesta de

evaluación, tanto en las preguntas que se refieren a los aspectos positivos como en las que preguntan por los aspectos negativos del Plan.

2.- Recomendaciones

La Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad formula las siguientes recomendaciones para que se tengan en cuenta tanto en el diagnóstico como en la elaboración del II Plan. Estas recomendaciones se basan en el conocimiento de los datos de implantación, en la experiencia de las unidades de Igualdad encargadas de la implantación, en los resultados de la valoración del Plan por parte del personal y en las aportaciones de los miembros de la Comisión.

A) Respeto de la estructura y formulación del Plan

1.- Diagnóstico

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece las condiciones en las que se debe realizar el diagnóstico de los Planes de Igualdad. Dicho Real Decreto no es de aplicación directa a las Administraciones públicas, particularmente a la Administración parlamentaria, si bien constituye una fuente de inspiración y puede servir como marco orientativo para la elaboración del II Plan de Igualdad de las Cortes Generales.

En cuanto a su contenido, el artículo 7.1. del citado Real Decreto establece que el diagnóstico es el resultado de un proceso de recogida de datos dirigido a *«identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres»*. Los datos deben ser tanto cuantitativos como cualitativos, estos últimos recogidos mediante encuestas a la plantilla. El contenido mínimo del diagnóstico, según lo establecido en el citado artículo y en el Anexo del RD 901/2020 es el que se relaciona a continuación. En cada uno de los apartados se explicitan los asuntos incluidos en el mismo y, en su caso, las modificaciones necesarias para su aplicación a la Administración parlamentaria:

- a) Condiciones generales e información básica: Metodología empleada, datos desagregados por sexo, fecha de realización del diagnóstico, periodo de referencia de los datos, datos relevantes de la empresa/organización (peculiaridades de la actividad, dispersión geográfica, dimensión total, etc.). Información cuantitativa de la plantilla, ya incluida en la evaluación final: número de efectivos, vinculación, edad, nivel jerárquico, puestos de trabajo, jornada, etc.; todo ello desagregado por sexo.
- b) Proceso de selección y contratación: Formas de selección del personal y datos, desagregados por sexo, de los procesos realizados en los últimos años. Incluye: nuevos ingresos (indicando categoría, jornada, etc.), canales de comunicación y publicidad de los procesos selectivos, lenguaje y contenido de las ofertas, criterios de selección, tipo de pruebas, perfil de las personas que realizan la selección. La mayor parte de la información está incluida en el informe de evaluación final.
- c) Clasificación profesional: criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por

grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

- d) Formación: Datos desagregados de las personas que han recibido formación en los últimos años, con detalle del contenido académico, el horario de impartición, los canales de comunicación de las ofertas de cursos y los motivos, si los hubiera, de denegación de formación. La información está incluida en la evaluación final.
- e) Promoción profesional: Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad. Los datos de los procesos de promoción están incluidos en la evaluación final.

- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Tal y como se señala en el cuarto informe anual de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, las retribuciones del personal de las Cortes Generales están reguladas por lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales y en los Convenios Colectivos del personal laboral del Congreso de los Diputados y el Senado, y de acuerdo con las consignaciones que figuran en los Presupuestos Generales del Estado. Esta regulación, así como el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, hace difícil apreciar desviaciones relevantes en materia de igualdad a partir de los datos de retribuciones. De hecho, de producirse una discriminación en la retribución, sería sancionable.

Siguiendo el modelo de la Administración General del Estado en la elaboración de su III Plan de Igualdad, el diagnóstico ofrecerá los mismos datos del cuarto informe anual, es decir, el salario medio bruto anual del personal funcionario y laboral, desagregado por sexo, Cuerpos de funcionarios y Grupos profesionales.

La existencia de posibles diferencias en las retribuciones medias que perciben las mujeres en relación con los hombres –diferencia no percibida en ninguno de los informes anuales– debería estudiarse en relación con otros factores asociados a la promoción o la trayectoria profesional, tales como las características de los puestos mayoritariamente ocupados por hombres o por mujeres, las diferencias en el disfrute de permisos no retribuidos y la total disponibilidad que se exige en puestos directivos, no compatible con la conciliación.

- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos; criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación; permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, nivel jerárquico, etc.; análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado asuntos como los cambios de funciones, la distribución irregular de la jornada, etc. La mayor parte de los datos están en la evaluación final.

- h) Infrarrepresentación femenina: Información sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). En la Administración parlamentaria no hay infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones: Incluidas en el apartado f).
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Información sobre si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo. La información de este apartado está en la evaluación final.

En cuanto a la elaboración del diagnóstico, esta corresponde a la empresa u organización y, en particular, tiene que ser aprobado por una Comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. La normativa asigna a dicha Comisión las funciones de negociar y elaborar el diagnóstico, así como las medidas que integrarán el plan de igualdad; e identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, las personas u órganos responsables y un cronograma de actuaciones. Si bien la elaboración del diagnóstico se atribuye a la empresa u organización –a través de la Comisión– el Real Decreto admite el «*apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto*». El artículo 4 del Real Decreto establece que la Comisión negociadora debe constituirse en el plazo máximo de 3 meses desde que se inicie el proceso de elaboración del Plan, y que el diagnóstico debe estar negociado y aprobado en el plazo de un año desde la constitución de la Comisión.

Vistos los requisitos, tanto materiales como formales, la propuesta de elaboración del diagnóstico del II Plan de Igualdad de las Cortes Generales se realizará conforme a los siguientes criterios:

1. **COMISIÓN NEGOCIADORA**: La Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad puede asumir las funciones que el RD 901/2020 atribuye a la Comisión negociadora. En ese caso, habrá que tener en cuenta dos asuntos: por un lado, la composición establecida en el artículo 5 del Real Decreto y, en su caso, las modificaciones en la designación de sus miembros que sean necesarias y que acuerden los órganos responsables de la misma (Mesas de las Cámaras, Junta de Personal y Comités de Empresa de ambas Cámaras); por otro lado, el hecho de que la Comisión de seguimiento no es un órgano de negociación de acuerdo a las normas de personal, el acuerdo adoptado deberá ser sometido con posterioridad a la consideración de la Mesa Negociadora de las Cortes Generales.
2. **CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO**: Según lo establecido en la normativa, todo el contenido del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, está recogido en la presente evaluación final. En muchos apartados (acceso al empleo, promoción, formación, conciliación) con datos referidos a una horquilla temporal más amplia que la establecida en la norma. Por tanto, el diagnóstico del II Plan de Igualdad está

prácticamente realizado, a falta del análisis de las retribuciones. Este puede realizarse partiendo de los datos contenidos en el cuarto informe anual y completado con la información que, a juicio de la Comisión negociadora, se considere necesaria para la elaboración del Plan.

3. PLAZOS: Dado que la mayoría de la información del diagnóstico está elaborada, el plazo de 3 meses que da el RD 901/2020 para su aprobación podría reducirse a la mitad, a contar desde la encomienda del mismo por parte de la Comisión.

2.- Estructura

Es recomendable que el II Plan de Igualdad de las Cortes Generales presente una estructura mejorada, que permita un mayor control de los avances realizados. Se recomienda la inclusión de los siguientes elementos:

1. Definición de objetivos generales, específicos y operativos (o medibles) para el conjunto del Plan y para cada eje.
2. Establecimiento de medidas transversales a todos los ejes, incluyendo en este grupo la recogida de datos y estadísticas de género de la Administración parlamentaria, de forma que se sistematicen, homogenicen y divulguen los datos relevantes en esta materia. De esta forma se facilitaría el diagnóstico de situación en unidades o áreas concretas y el seguimiento de resultados. Las medidas transversales se evaluarán de forma continua, mediante controles anuales, aunque la valoración sobre su utilidad e implantación no podrá realizarse hasta el final del período de vigencia del Plan.
3. Elaboración de indicadores de ejecución y de impacto que permitan evaluar con claridad los objetivos propuestos. La determinación de los indicadores y su forma de medición debe contar necesariamente con la colaboración de las unidades administrativas encargadas de proporcionar los datos y deben estar validados de forma previa a la aprobación del Plan, excluyéndose los indicadores poco pertinentes –cuyo resultado no sirve para medir ni la ejecución ni el impacto de la medida– y los indicadores de consecución imposible –la tecnología disponible no permite recoger los datos tal y como se plantean– evitando así información inútil o imposible de recoger.
4. Establecimiento de una planificación en el seguimiento de las medidas, con una periodicidad y un sistema estandarizados de recogida de información, identificando a los responsables de las unidades administrativas encargados de recopilar los datos y trasladarlos a las unidades de igualdad, como coordinadoras del seguimiento.
5. Un plan de comunicación del II Plan que prevea el uso de los medios necesarios para que el personal de las Cortes Generales conozca y se implique en su puesta en marcha.

3.- Elaboración

El Real Decreto 901/2020 no establece ninguna indicación sobre los responsables de la elaboración del Plan, más allá de la obligación de que se someta a la negociación colectiva y al control de la Comisión negociadora.

Por analogía con otras Administraciones públicas, en particular de la Administración General del Estado que encomienda a la Dirección General de la Función Pública la redacción del Plan, la elaboración del Plan debería realizarse por las Direcciones de Recursos Humanos y Gobierno Interior de las Secretarías Generales del Congreso de los

Diputados y del Senado. No obstante, tal y como establece la normativa, podrá contratarse el apoyo y asesoría de una entidad especializada para la realización de consultas puntuales y formulación de correcciones. Este contrato estará presupuestado con cargo al presupuesto de las Cortes Generales y dará servicio a ambas Cámaras.

B) Respecto del contenido de las medidas

El contenido del II Plan de Igualdad deberá tener, al menos, los apartados establecidos en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 sobre el contenido mínimo de los planes de igualdad, esto es: determinación de las partes que los conciertan; ámbito personal, territorial y temporal; informe del diagnóstico de situación; definición de objetivos cualitativos y cuantitativos; descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas; identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos; calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad; sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica; y procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

1.- Contenido general. Medidas transversales.

Se trasladarán al II Plan las medidas ya ejecutadas relativas a la recogida de datos estadísticos sobre composición del personal, acceso al empleo, formación y promoción. Se incluirá el procedimiento y periodicidad de recogida de datos por parte de las unidades responsables y su traslado a las unidades de igualdad.

De forma general, se trasladarán al II Plan las medidas que han quedado pendientes de ejecución. En su formulación se valorará la posibilidad de modificar el contenido específico o los indicadores de cada una de las medidas, teniendo en cuenta el objetivo de conseguir su ejecución.

Las medidas organizativas –hasta ahora en el Eje 1– deben considerarse en su mayoría, transversales y, por tanto, comunes a todos los ejes. El II Plan debe considerar la inclusión, mantenimiento o modificación de las siguientes medidas:

1. Comisión de seguimiento. Estatuto, composición y funciones.
2. Revisiones normativas: La revisión de las normas que regulan la función pública parlamentaria (EPCG, Convenios colectivos, normas de jornada y horario, baremos, etc.) deben considerarse transversales, puesto que su modificación afecta a todos los ejes.
3. Contratación e infraestructuras: los indicadores del eje 1 relativos a las infraestructuras y la contratación pública están realizados. Debe valorarse su traslado al II Plan y, en ese caso, la reformulación de las mismas.
4. La representación del personal ha solicitado que la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad aborde la revisión de las funciones, composición y dependencia orgánica de las unidades de igualdad.

2.- Medidas organizativas.

Pasan a ser medidas transversales.

3.- Acceso al empleo público.

Los datos estadísticos pasan a considerarse medidas transversales. La representación del personal ha solicitado que el II Plan incluya medidas que aborden el estudio del sesgo de género de algunas pruebas selectivas, especialmente en el acceso al Cuerpo de Ujieres.

4.- Carrera profesional y retribuciones.

Los datos estadísticos pasan a considerarse medidas transversales. La recogida de datos sobre retribuciones debe tener en cuenta qué datos son relevantes como indicadores de los avances en igualdad. Se incorporarán todos los conceptos retributivos recogidos en la normativa aplicable al personal de las Cortes Generales: Estatuto del Personal de las Cortes Generales, Convenio Colectivo del personal laboral del Congreso de los Diputados y Convenio Colectivo del personal laboral del Senado, así como sus correspondientes normas de desarrollo en temas concretos relacionados con la percepción de indemnizaciones o gratificaciones, tales como las normas sobre compensaciones y retribuciones extraordinarias y las normas sobre composición y funcionamiento de los Tribunales calificadores y las Comisiones de Selección.

Respecto de la carrera profesional, debe plantearse la viabilidad del estudio sobre la adjudicación de plazas de promoción en perspectiva plurianual, teniendo en cuenta las dificultades para su realización ya expuestas en esta evaluación final.

5.- Formación y sensibilización.

Debe elaborarse un Plan de Formación específico, común a ambas Cámaras, con un calendario de cursos y acciones formativas, reforzando la formación de todo el personal, especialmente en las áreas específicas más relevantes (acoso sexual, violencia de género, corresponsabilidad, estereotipos sexistas). Este Plan contemplará el refuerzo de la formación avanzada en igualdad para los puestos de trabajo con responsabilidad en la gestión de personal y el reciclaje de las personas que se incorporen después de excedencias o bajas prolongadas y se estudiará la conveniencia de establecer la obligatoriedad de dicha formación.

6.- Representatividad

Realizados todos los indicadores, debe valorarse el mantenimiento de las medidas de este eje.

7.- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

El eje 6 es, como hemos visto, el que tanto los datos como la opinión de la plantilla consideran prioritario en su consecución. De forma general, el II Plan debe tener en cuenta:

1. Relación de medidas pendientes.
2. Relación de medidas cuya consecución depende de una modificación normativa (medidas transversales).
3. Relación de medidas cuya concesión depende de la negociación colectiva.
4. Calendario de ejecución. Posibilidad de establecer un calendario de indicadores de ejecución (por ejemplo: redacción de un informe sobre alternativas a la escuela infantil en el Senado – presentación de alternativas – adopción de acuerdo – puesta en marcha) acompañados de indicadores de impacto.

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

Los indicadores de este eje están realizados. Debe valorarse la adopción de nuevas medidas o su mantenimiento (teniendo en cuenta que los principales instrumentos de este

eje, como son los protocolos de protección, no precisan del II Plan para seguir vigentes, por su carácter de normas aprobadas por las Mesas de las Cámaras).

9.- Comunicación y lenguaje inclusivo.

La comunicación del Plan es una medida transversal y, como tal, aparece en el apartado correspondiente. Debe valorarse si el Plan de Comunicación incluye acciones de comunicación externa o solo de comunicación interna.

Respecto del lenguaje inclusivo, la representación del personal ha solicitado un mayor esfuerzo en la incorporación del mismo a las comunicaciones dentro de las Cámaras. El II Plan debería combinar esta reivindicación con los resultados de la encuesta al personal, en la que el lenguaje inclusivo aparece más como un fallo que como un logro del Plan de Igualdad. Las medidas que se incorporen al II Plan de Igualdad para el fomento del lenguaje no sexista deberían incorporar la pedagogía sobre su uso para favorecer su adopción por parte del personal.

10.- Otras cuestiones

La Comisión negociadora deberá acordar qué otro contenido se incluirá en el II Plan de Igualdad, en función de los datos cuantitativos de la evaluación final, las opiniones y datos cualitativos obtenidos en la encuesta de evaluación, las buenas prácticas de otras Administraciones y la experiencia obtenida en el I Plan. De forma meramente enunciativa, algunos de los asuntos pendientes de abordar son:

- Coordinación entre las distintas unidades encargadas de la ejecución de las medidas.
- Contenido de los informes de evaluación parciales y final: metodología, forma de cuantificación de resultados, diferencia entre indicadores de seguimiento y de impacto.
- Posibilidad de participación de la plantilla en la definición de las medidas del Plan.
- Trazabilidad de las medidas: evitar que sean excluyentes unas con otras y que haya solapamientos y duplicaciones, en aras de una mayor eficacia.
- Priorización de las medidas: determinar qué medidas son urgentes, no urgentes o facultativas; acompañado de un sistema de evaluación coherente con la prioridad que se dé a las mismas.
- Identificación de posibles barreras y resistencias a la implantación.
- Inclusión de nuevas temáticas relacionadas con la inclusión y la gestión de la diversidad: discapacidad, diversidad sexual y de identidad de género, convivencia de generaciones, etc.
- Posibilidad de colaboración con otras entidades, por ejemplo, el Instituto de las Mujeres o el Instituto Nacional de Administración Pública en cuestiones de formación y divulgación.

VI.- ANEXOS

1.- Anexo I: Fichas de las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de las Cortes Generales

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 3.1: 3
 - 3.2: 1

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 1

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 0

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 12.1: 4
 - 12.2: 4
 - 12.3: 3

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 1

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 20.1: 2
 - 20.2: 1
 - 20.3: 3

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 22.1: 2
 - 22.2: 4
 - 22.3: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 24.1: 2
 - 24.2: 2
 - 24.3: 3

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 2

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 34.1: 4
 - 34.2: 4
 - 34.3: 2

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 3

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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).

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 39.1: 1
 - 39.2: 0

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 1

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 1

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 42.1: 1
 - 42.2: 0

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 43.1: 1
 - 43.2: 0
 - 43.3: 0

44. Se estudiará un plan de reducción del absentismo.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 0

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 45.1: 0
 - 45.2: 1

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 48.1: 4
 - 48.2: 3

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 3
- Grado de implantación:
 - 52.1: 2
 - 52.2: 4
 - 52.3: 4

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.

- Indicadores: 3
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 57.1: 4
 - 57.2: 2

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 3

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 59.1: 4
 - 59.2: 2

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

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 4

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación: 3

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.

- Indicadores: 2
- Grado de implantación:
 - 62.1: 3
 - 62.2: 2

2.- Anexo II: Cuestionario de evaluación del Plan de Igualdad

En las Cortes Generales estamos en proceso de evaluación del I Plan de Igualdad. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad. Gracias de antemano por tu colaboración.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Datos personales

- Las preguntas sobre sexo y edad son de respuesta OBLIGATORIA.
- Las demás preguntas son de respuesta OPCIONAL.
- La pregunta sobre PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO admite múltiples respuestas.

Sexo*

Hombre

Mujer

Edad*

Menor de 25 años

De 25 a 34 años

De 35 a 44 años

Más de 45 años

Nivel de Estudios

Sin estudios

Educación Primaria

Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

FP I, FP grado medio

FP II, FP grado superior o Bachillerato

Diplomatura, Licenciatura o Grado

Doctorado o Máster

Personas dependientes a su cargo (selecciona todas las que correspondan)

Menores de 3 años

Menores entre 3 y 18 años

Personas mayores dependientes

Personas con discapacidad

Personas con enfermedad crónica

Datos profesionales

- TODAS LAS PREGUNTAS son de respuesta OPCIONAL.
- Las preguntas son de respuesta única, excepto la referente al medio de transporte para ir al trabajo, que admite más de una respuesta.

Tipo de Empleo Público y Cámara

Funcionario/a del Senado

Funcionario/a del Congreso

Personal laboral del Senado

Personal laboral de Congreso

Personal eventual del Senado

Personal eventual del Congreso

Cuerpo/categoría profesional de pertenencia

Cuerpo de Letrados/as

Cuerpo de Archiveros/as-Bibliotecarios/as

Cuerpo de Asesores/as Facultativos/as

Cuerpo de Redactores/as Taquígrafos/as y Estenotipistas

Cuerpo Técnico-Administrativo

Cuerpo Administrativo

Cuerpo de Ujieres

Analistas (Congreso)

ATS (Congreso)

Auxiliares de Informática (Congreso)

Brigada de Mantenimiento (Congreso)

Guías (Congreso)

Médicos/as (Congreso)

Programadores/as (Congreso)

Técnicos/as de Prevención (Congreso)

Traductores/as Intérpretes (Congreso)

E0 (Senado: Ayudante de Servicios Generales)

E1 (Senado: Oficial/a de Mantenimiento y Motorista)

E2 (Senado: Electricista)

M1 (Senado: Técnico/a Auxiliar de Informática, Técnico/a Auxiliar de Audiovisuales, Técnico/a Auxiliar de Obras e Instalaciones y Guía))

M2 (Senado: Enfermero/a, Técnico/a Intermedio/a de Tecnologías de la Información, Ingeniero/a Técnico/a y Arquitecto/a Técnico/a)

M3 (Senado: Médico/a, Arquitecto/a, Técnico/a Superior de Tecnologías de la Información y Técnico/a Superior de Sistemas Audiovisuales)

¿En qué nivel desarrolla su trabajo?

- Dirección
- Jefatura
- Responsabilidades intermedias
- Puestos básicos

Jornada de trabajo

- Horario ordinario
- Horario continuado de mañana
- Horario continuado de tarde
- Horario continuado
- Reducción de jornada
- Otros

Medio de transporte para ir al trabajo (selecciona todos los que correspondan)

- Coche-moto
- Coche compartido
- A pie
- Bicicleta
- Transporte público

Tiempo en los desplazamientos del hogar al trabajo

- Menos de 15 minutos
- De 15 minutos a 30 minutos
- De 30 minutos a 1 hora
- Más de 1 hora

Cuestionario general (preguntas 1 a 14)

- Estas preguntas son para todas las personas a las que se dirige el cuestionario.
- Son preguntas de respuesta única.
- Todas las preguntas son de respuesta OPCIONAL. Pueden responderse todas o dejarse en blanco.
- En todas las preguntas las opciones para responder son:
 - No
 - Poco
 - Bastante
 - Sí
 - Ns/Nc

1. En las Cortes Generales hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Las Secretarías Generales de las Cámaras están sensibilizadas y comprometidas para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de las Cortes Generales en la actualidad.

4. La selección de personal en las Cortes Generales se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

5. La formación que ofrecen las Cámaras es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

6. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

7. Se favorece en las Cámaras el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

8. Las Secretarías Generales favorecen el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

9. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de las Cortes Generales superan las establecidas por la ley.

10. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

11. Las Secretarías Generales han informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

12. Las Secretarías Generales te han informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

13. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en las Cortes Generales?

14. ¿Conoces el contenido del I Plan de Igualdad de las Cortes Generales?

Selección de perfil. Recomendaciones

Una vez respondido el cuestionario general, debes elegir uno de los cuatro perfiles de respuesta.

Perfil 1: Miembro de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales. Preguntas 15 a 35

- De acuerdo con las recomendaciones del Instituto de las Mujeres para la evaluación de planes de igualdad, la Comisión de seguimiento debe contar con un cuestionario propio.
- Este perfil está destinado a los doce miembros de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Se recomienda que dichas personas respondan el cuestionario destinado a ese perfil, aun en el caso de que formen parte de otros perfiles.

Perfil 2: Secretarios/as Generales, Secretarías Generales Adjuntas y Directores/as. Preguntas 15 a 32

- Este perfil también se considera necesario en la evaluación, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto de las Mujeres.
- Se recomienda a las personas que ocupan puestos de Director o Directora, las Secretarías Generales Adjuntas, el Secretario General del Congreso de los Diputados y la Letrada Mayor del Senado, **excepto las Secretarías Generales Adjuntas para Asuntos Administrativos de ambas Cámaras, que pueden optar por responder este perfil o como miembros de las Comisión de seguimiento (recomendado).**

Perfil 3: Representación del personal de las Cámaras (preguntas 15 a 38)

- Este perfil se dirige a los miembros de la Junta de Personal de las Cortes Generales, el Comité de Empresa del Congreso de los Diputados, el Comité de Empresa del Senado y delegadas y delegados sindicales en virtud de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Las personas que forman parte de los órganos de representación del personal pueden optar por responder las preguntas de este perfil o las del perfil 4 (excepto los seis miembros de la Comisión de seguimiento, a los que se recomienda que respondan el cuestionario del perfil 1).

Perfil 4: Personal de las Cortes Generales. Preguntas 15 a 25

- Este perfil se dirige a todas las personas que prestan servicio en las Cortes Generales como personal funcionario, laboral o eventual y que no forman parte de los perfiles anteriores.

SELECCIONA TU PERFIL

Elige una de las opciones*

- Miembro de la Comisión de seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales

- Secretarías/os Generales, Secretarías Generales Adjuntas y Directoras/es
- Representación del personal de las Cámaras
- Personal de las Cortes Generales

Cuestionario para el personal de las Cortes Generales (preguntas 15 a 25)

- Todas las preguntas son de respuesta OPCIONAL. Pueden responderse o dejarse en blanco.
- Las preguntas 15-22 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas.
 - En las preguntas 15 a 21 las opciones para responder son:
 - No
 - Poco
 - Bastante
 - Sí
 - Ns/Nc
 - En la pregunta 22 las opciones para responder forman una escala de 0 a 10.
- Las preguntas 16 i) y 23-25 son preguntas de respuesta abierta.

15. ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad en las Cortes con el Plan de Igualdad implementado?

16. ¿Crees que ha servido para:

- a) **ajustar condiciones laborales de las mujeres (promoción, acceso al empleo)?**
- b) **mejorar las políticas de conciliación en las Cámaras?**
- c) **mejorar las políticas de corresponsabilidad en las Cámaras?**
- d) **aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones importantes?**
- e) **tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?**
- f) **equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?**
- g) **extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?**
- h) **tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?**
- i) **otras? Pregunta de respuesta abierta**

17. ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?

18. ¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso de implantación del Plan de Igualdad?

19. ¿Has recibido formación sobre igualdad?

20. ¿Crees que se ha implicado a todo el personal en el plan de igualdad?

21. ¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?

22. Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad

23. ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

24. ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

25. ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

Cuestionario para la representación del personal de las Cámaras (preguntas 15 a 38)

- Todas las preguntas son de respuesta OPCIONAL. Pueden responderse o dejarse en blanco.
- Las preguntas 15-17, 24-26, 31, 33 y 34 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas.
- Las preguntas 18-23, 27-30, 32 y 35-38 son preguntas de respuesta abierta.

15. ¿Qué grado de percepción de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? Respuestas en escala numérica de 0% al 100%

16. ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas ha obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en las Cortes Generales? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

17. ¿Has percibido cambios de actitudes con relación a la igualdad entre el personal de las Cortes Generales y su cultura organizativa? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

18. ¿Qué dificultades has encontrado con relación al proceso de desarrollo/implantación del Plan de Igualdad?

19. En el caso de que haya habido dificultades: ¿cómo se han subsanado?

- 20. ¿Has percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señala cuáles:**
- 21. ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señala cuáles:**
- 22. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señala cuáles y qué modificación se ha efectuado:**
- 23. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señala cuáles:**
- 24. ¿Ha habido participación y apoyo de la Junta de Personal y los Comités de Empresa a la implantación del Plan? Respuestas en escala numérica de 0 al 10**
- 25. ¿Ha habido participación y apoyo de la Administración parlamentaria hacia el Plan? Respuestas en escala numérica de 0 al 10**
- 26. En las medidas del Plan objeto de negociación colectiva, ¿esta se ha realizado de forma adecuada y suficiente? Respuestas en escala numérica de 0 al 10**
- 27. ¿Qué materias del Plan deberían ser objeto prioritario de una futura negociación colectiva?**
- 28. ¿Consideras que los recursos económicos asignados a la implantación del Plan han sido suficientes?**
- 29. ¿Los órganos de representación del personal han sido adecuadamente informados sobre la implantación del Plan?**
- 30. ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?**
- 31. ¿La Comisión de seguimiento ha cumplido sus funciones en el cumplimiento del Plan? Respuestas en escala numérica de 0 al 10**
- 32. Señala las barreras que se han encontrado el Plan y formula, en su caso, propuestas de mejora.**
- 33. Del 1 al 10: ¿qué grado de cumplimiento consideras que tienen los distintos Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad? Respuestas en escala numérica de 0 al 10**
- a) Eje 1. “Medidas organizativas y transversalidad”
 - b) Eje 2. “Acceso al empleo público”
 - c) Eje 3. “Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales”
 - d) Eje 4. “Formación, información y sensibilización”

e) Eje 5. “Representatividad”

f) Eje 6. “Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad”

g) Eje 7. “Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género”

h) Eje 8. “Comunicación y lenguaje inclusivo”

34. Según los resultados plasmados en los distintos informes del Plan de Igualdad, los indicadores utilizados son:

Pertinentes

No pertinentes

Ns/Nc

35. ¿Qué indicadores añadirías?

36. ¿Qué indicadores suprimirías?

37. ¿Qué indicadores modificarías o completarías? Señala las modificaciones propuestas.

38. ¿Tienes alguna propuesta de mejora o sugerencia para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad? Explica tu propuesta.

Cuestionario para el equipo directivo de las Cortes Generales (preguntas 15 a 32)

- Todas las preguntas son de respuesta OPCIONAL. Pueden responderse o dejarse en blanco.
- Las preguntas 15-18, 21-23 y 25-28 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas:

No

Poco

Bastante

Sí

Ns/Nc

- Las preguntas 29-32 son preguntas de respuesta abierta. Responde de forma breve, con las palabras que consideres más adecuadas.
- Las preguntas 19, 20 y 24 combinan una primera parte de respuesta única entre varias opciones (No, poco, bastante, sí, Ns/Nc) con la posibilidad de incorporar apreciaciones en una segunda parte de la pregunta.

15. ¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad en las Cortes con el Plan de Igualdad implementado?

16. ¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura administrativa en las Cortes Generales?

17. ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y que tengas más presente las situaciones de desigualdad de género?

18. ¿Crees que las decisiones que se toman en las Cortes Generales son analizadas para conocer el impacto de género que producen?

19. El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones estratégicas/organizativas de las Secretarías Generales?

Positivamente

Negativamente

Indica qué medidas del Plan de Igualdad han influido positivamente

Indica qué medidas del Plan de Igualdad han influido negativamente

20. ¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad?

¿Cuáles?

21. ¿Consideras que el Plan ha aportado valor a las Cortes Generales o a tu área de responsabilidad?

22. ¿Ha cambiado la estructura directiva con relación al número de mujeres y hombres?

23. ¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre los grupos parlamentarios, las empresas que prestan servicio en la Cámara, los ciudadanos...)?

24. ¿Crees que ha servido para:

- a) ajustar condiciones laborales de las mujeres (promoción, acceso)?
- b) mejorar las políticas de conciliación?
- c) mejorar las políticas de corresponsabilidad?
- d) aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones importantes?
- e) cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?
- f) tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?
- g) equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?
- h) extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?
- i) tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?

j) otras

En caso de que hayas marcado la opción "j) otras", indica cuáles:

25. ¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso de implantación del Plan?

26. ¿Has recibido formación sobre igualdad?

27. ¿Crees que se ha implicado a todo el personal en la implantación del Plan?

28. ¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?

29. ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

30. ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad?

31. ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?

32. ¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?

Cuestionario para los miembros de la Comisión de seguimiento de la Implantación del Plan de Igualdad de las Cortes Generales (preguntas 15 a 35)

- Todas las preguntas son de respuesta OPCIONAL. Pueden responderse o dejarse en blanco.
- Las preguntas 15, 16, 24-28, 30 y 31 son preguntas de respuesta única, entre las opciones planteadas:

No
Poco
Bastante
Sí
Ns/Nc

- Las preguntas 17-23, 29 y 32-35 son preguntas de respuesta abierta.

15. ¿Qué grado de percepción de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? Respuestas en escala numérica de 0% al 100%

16. ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en las Cortes Generales? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

17. ¿Has percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de las Cortes Generales y su cultura?

18. ¿Qué dificultades has encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de Igualdad?

19. En el caso de que haya habido dificultades: ¿cómo se han subsanado?

20. ¿Has percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señala cuáles:

21. ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

22. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señala cuáles y qué modificación se ha efectuado:

23. ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señala cuáles:

24. ¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de Igualdad? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

25. ¿Ha habido participación y apoyo de la Administración parlamentaria hacia el Plan? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

26. ¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

27. ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

28. ¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

29. Señala las barreras que crees que se ha encontrado el Plan y plantea propuestas de mejora.

30. Del 1 al 10: ¿qué grado de cumplimiento consideras que tienen los distintos Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad? Respuestas en escala numérica de 0 al 10

a) Eje 1. “Medidas organizativas y transversalidad”

b) Eje 2. “Acceso al empleo público”

c) Eje 3. “Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario y laboral de las Cortes Generales”

d) Eje 4. “Formación, información y sensibilización”

e) Eje 5. “Representatividad”

f) Eje 6. “Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad”

g) Eje 7. “Salud laboral, prevención del acoso y violencia de género”

h) Eje 8. “Comunicación y lenguaje inclusivo”

31. Según los resultados plasmados en los distintos informes del Plan de Igualdad, los indicadores utilizados son:

Pertinentes

No pertinentes

Ns/Nc

32. ¿Qué indicadores añadirías?

33. ¿Qué indicadores suprimirías?

34. ¿Qué indicadores modificarías o completarías? Señala las modificaciones propuestas

35. ¿Tienes alguna propuesta de mejora o sugerencia para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad? Explica tu propuesta.