

NORMAS

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA



XI Legislatura

PLAN DE IGUALDAD DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Número de expediente: 11-21/AEA-000035

Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021

Publicada en el [BOPA núm. 538, de 22 de marzo de 2021](#)

11-21/AEA-000035, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía

Orden de publicación de 17 de marzo de 2021

La Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 10 de marzo de 2021,

HA ACORDADO

Aprobar el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía, cuyo texto se recoge a continuación.

PLAN DE IGUALDAD DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES
2. MARCO NORMATIVO
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES
4. ESTRUCTURA
5. DEFINICIONES
6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN
7. VIGENCIA
8. DIAGNÓSTICO
9. OBJETIVOS
10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El Parlamento de Andalucía aprobó en el año 2007 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el marco de las previsiones constitucionales, estatutarias, comunitarias y de la legislación estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres), que imponen, a todos los poderes públicos, el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real, y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental que se consolida como eje estructural para el desarrollo político y social, y como tal debe ser garantizado a través de medidas efectivas y adecuadas, dirigidas a la consecución de la igualdad real.

En este contexto, el Parlamento de Andalucía tiene un fuerte compromiso con la igualdad de género y la no discriminación; por ello, ha iniciado un procedimiento de trabajo para la elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad, como instrumento a través del que se articulan un conjunto de medidas adecuadas a las peculiaridades del empleo público parlamentario.

El compromiso del Parlamento con este objetivo es conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación, que ha servido como fuente de información para comprobar la posición de las mujeres y hombres que prestan servicio en el Parlamento, a los efectos de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Desde el punto de vista del contenido, el Plan de Igualdad se integra por las siguientes materias:

- Medidas organizativas y tratamiento de datos.
- Acceso al empleo.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Representatividad.
- Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo.
- Seguridad y salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.
- Comunicación.

En las distintas materias el plan establece los objetivos generales y específicos a alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución.

En este sentido, en línea con las correspondientes materias, el plan se articula en once objetivos generales. El primer objetivo recoge medidas organizativas y de tratamiento de datos. El segundo objetivo es el relativo al acceso al empleo público, con el que se persigue garantizar

la igualdad en los procedimientos de acceso al empleo público y en los de promoción interna, para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles. Con el tercer objetivo se busca mejorar y garantizar la igualdad en la carrera y desarrollo profesional. En relación con el cuarto objetivo, relativo a la formación, información y sensibilización, éstas se configuran como ejes fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de género. El siguiente de los objetivos es el de las retribuciones, que, conforme a las conclusiones del informe de diagnóstico, no requiere de medidas específicas al no apreciarse discriminación por razón de sexo en materia retributiva en el personal del Parlamento, situándose la brecha salarial en un 6,5%, cifra muy alejada del 25% previsto en la normativa de aplicación. El objetivo de la representatividad tiene por finalidad la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del Parlamento. En cuanto al objetivo de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo, promueve la igualdad, garantizando el acceso y disfrute de dichas medidas y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en estos ámbitos. El objetivo de la seguridad y la salud laboral introduce la dimensión de género en la política de prevención de riesgos. El noveno objetivo, relativo al acoso sexual y por razón de sexo, se dirige a asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, debiendo destacar la previsión de la elaboración y aprobación de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. En cuanto al objetivo de la protección de las víctimas de violencia de género, tiene como finalidad garantizar esa protección a través de medidas normativas y de información. Finalmente, el último de los objetivos se dirige principalmente a asegurar y facilitar la utilización del lenguaje no sexista en la comunicación y documentos que se elaboran en el Parlamento.

El Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía, con objeto de garantizar su eficacia y la adaptación a las nuevas necesidades que vayan surgiendo en su ejecución, contempla el seguimiento y evaluación del mismo, que se llevará a cabo por la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía, Comisión que tiene su germen en la que fue creada en virtud del Acuerdo de la Mesa del Parlamento de 21 de marzo de 2018, si bien es en el presente plan en el que se incluyen su composición, funciones y atribuciones, y el régimen de funcionamiento.

En este ámbito de evaluación y seguimiento del plan, se realizará por la Comisión una evaluación intermedia transcurridos dos años desde su entrada en vigor, otra anual y otra final tres meses antes de la finalización de su vigencia, evaluaciones que se instrumentan a través de los correspondientes informes que se elevarán a la Mesa del Parlamento.

Como se ha señalado, con carácter previo a la elaboración del plan se ha elaborado el informe de diagnóstico, documento imprescindible para conocer la situación de la institución en materia de igualdad de género, el cual incorpora los resultados obtenidos del análisis de los datos aportados por el Parlamento de los años 2018 y 2019, y establece las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del plan.

En el procedimiento de elaboración del plan han intervenido la actual Comisión paritaria para la evaluación de la igualdad en el Parlamento de Andalucía, creada en virtud del Acuerdo de la Mesa de la Cámara del 21 de marzo de 2018, y el Comité de Seguridad y Salud, que han expresado su acuerdo con el contenido final.

Asimismo, el plan ha sido sometido a la Mesa de Negociación del Parlamento de Andalucía, que también ha mostrado su plena conformidad con el considerado contenido.

2. MARCO NORMATIVO

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

Normativa internacional

El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. También reconocen este derecho la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los pactos de Naciones Unidas, en concreto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, y también el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, aprobado el 4 de noviembre de 1950.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados. Además, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 proclamó que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte integral de los derechos humanos universales y subrayó la importancia de los trabajos destinados a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada. La Declaración de Pekín, de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora los resultados alcanzados en las conferencias y los tratados anteriores, y contiene en su apartado F, relativo a la mujer y la economía, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, así como fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia.

Del mismo modo, cabe traer a colación los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el

empleo y la ocupación (núm. 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183).

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico –el número 5– de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres son principios fundamentales del Derecho comunitario, que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea y en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, además de en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La Unión Europea reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados. La Unión también se adhirió al Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y los derechos que garantiza forman parte del derecho de la Unión como principios generales.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Además, existen diversas directivas comunitarias sobre igualdad que garantizan el principio de igualdad y no discriminación. La referencia principal en la elaboración de este primer Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía es la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo (2006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral y la carga de la prueba. Debemos destacar también en este ámbito la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y de fecha más reciente, la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Finalmente, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1922/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre del 2006, relativo al Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Normativa interna

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se pusieron en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, y a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En concreto, y por lo que a la Administración Pública se refiere, la citada Ley Orgánica incorpora los principios generales de actuación de los poderes públicos en esta materia; establece, en su artículo 17, que «el Gobierno [...], en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo»; e incorpora, en el artículo 64, la obligación del Gobierno de aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan de igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella, indicando que el citado plan ha de contemplar los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En desarrollo de esta previsión normativa, por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 se aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al marco normativo autonómico, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso con el principio de igualdad, afirmando en su artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». En el artículo 14 se consagra la prohibición de toda discriminación, que no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza

de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En cumplimiento del objetivo de la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se dicta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que resulta de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía y entidades del sector público, las entidades que integran la Administración y sus entidades públicas, y al sistema universitario andaluz. Todo ello en los términos del artículo 2.1 de la Ley 12/2007.

En el ámbito de la normativa específica del Parlamento de Andalucía, el Reglamento del Parlamento de Andalucía no contiene ninguna referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal a su servicio.

Por su parte, en el Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía debemos destacar la inclusión del artículo 32 bis, sobre permisos por motivos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, y por razón de violencia de género.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento andaluz. Contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Parlamento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales y del trabajo que se realiza desde la institución.

La intención es poder mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de éste, para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad, fomentándose con ello la igualdad entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, esto es, para el personal al servicio de la institución parlamentaria, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión del Parlamento en todas sus políticas y a todos los niveles.
- La participación como uno de sus principios a través del diálogo y cooperación entre la Comisión para la Igualdad, el Consejo de Personal y la Administración parlamentaria, para la negociación y adopción de las medidas oportunas encaminadas a la consecución de los objetivos.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso del Parlamento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el Parlamento. El diagnóstico se ha realizado siguiendo el esquema de materias propuesto por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46), en la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y en consonancia con el entonces vigente II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la institución, abarcando el análisis las siguientes materias:

- Composición y estructura del personal (**plantilla**).
- Personal de dirección de libre designación.
- Acceso, promoción y permanencia en el empleo.
- Formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Órganos de representación de los trabajadores.
- Miembros de la Cámara y Mesa del Parlamento.

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la institución parlamentaria.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Parlamento tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la institución en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Parlamento la igualdad

de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, conforme a lo anteriormente expuesto.

1. Medidas organizativas y tratamiento de datos.
2. Acceso al empleo.
3. Promoción profesional.
4. Formación.
5. Retribuciones.
6. Representatividad.
7. Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo.
8. Seguridad y salud laboral.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.
11. Comunicación.

5. DEFINICIONES

A los efectos del presente Plan de Igualdad, conviene establecer las siguientes definiciones:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), así como la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,

y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por aquéllas (artículo 5 de la Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43 de la Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 de la Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En la institución parlamentaria se debe hacer la separación de los distintos colectivos que la integran (funcionarios, personal eventual y personal laboral), dado que, por un lado, el régimen

retributivo de los funcionarios públicos está configurado por un conjunto de normas básicas sometidas al principio de publicidad por el que se establecen cuantías básicas que son iguales para todos los funcionarios de acuerdo con el cuerpo, escala y grupo al que pertenecen, que no pueden ser objeto de negociación, mientras que se otorga cierto grado de discrecionalidad, dentro de los límites legales y presupuestarios, a las retribuciones complementarias. No se aprecia discriminación por razón de sexo en materia retributiva, ya que mujeres y hombres perciben igual remuneración por la realización de igual trabajo.

En cuanto a las retribuciones del personal laboral, se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empleador a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo de la Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Cons-

titución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12.1 de la Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 de la Ley 3/2007).

Análisis de género

Herramienta para el análisis y la evaluación de las políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican los criterios relacionados con el género. Su uso permite evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las medidas destinadas a promover la igualdad de género.

Indicador de género

Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo

Recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Conciliación de la vida laboral

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica corresponsabilidad, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

Corresponsabilidad

Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Lenguaje inclusivo

Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al personal funcionario, laboral y eventual al servicio del Parlamento de Andalucía, si bien respecto de este último en lo que resulte adecuado a la naturaleza de sus funciones.

Dicho personal viene definido en los artículos 1 a 3 del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía

7. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación. No obstante, el plan permanecerá vigente en tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad para el Parlamento.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad, las partes se reunirán para negociar el siguiente.

8. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado previamente un diagnóstico de situación, que es el que ha servido de fuente de información para la adecuada adopción de medidas en cada una de las materias que se integran en el plan.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de los datos suministrados por el Parlamento de los años 2018 y 2019 y siguiendo el esquema de las siguientes materias propuesto por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo:

- Los procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.

- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tras el análisis pormenorizado de los datos en cada una de estas materias, el informe arroja las siguientes conclusiones, alguna de las cuales, sin embargo, ha sido alterada en el tiempo transcurrido.

1. A nivel general, y por lo que se refiere al número y condiciones del personal del Parlamento de Andalucía, no se aprecian desequilibrios significativos en función del sexo, aunque sí que se aprecia un cierto sesgo en favor de los hombres.

2. Cuantitativamente, la plantilla está ligeramente masculinizada, con una diferencia de 8 puntos en favor de los hombres, por lo que convendría establecer algún tipo de acción positiva en favor de la mujer, de tal modo que a igualdad de méritos y de capacidad se dé preferencia al sexo femenino para ocupar puestos de aquellos grados y niveles en los que se encuentre subrepresentada: principalmente en las contrataciones de personal eventual y personal laboral y en los Grupos A1 y C2.

3. Se produce una cierta segregación horizontal por sexos en los distintos cuerpos y escalas, con prevalencia de la mujer en los puestos más administrativos y de gestión y de los hombres en los técnicos y de mayor responsabilidad: feminización de los puestos más administrativos y masculinización de los puestos técnicos y de personal subalterno.

4. Es significativo que, de todos los cuerpos, en el único que no se respeta el principio de presencia equilibrada es en el de letrados, que es también el de máximo nivel y que en todas las categorías el puesto que tiene designado un mayor complemento específico está desempeñado por un hombre.

5. Para evitar sesgos de género en la contratación se debe garantizar el mantenimiento de la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal.

6. Tanto en los procesos de incorporación como en los de promoción, no se dispone de datos históricos relativos al número de candidatos (presentados, admitidos y seleccionados) segregados por sexo, por lo que, a futuro, sería necesario elaborar una base de datos que permita disponer de esta información. En este sentido, el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos ya incorporaba la previsión de que «las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas».

7. En relación con el acceso a puestos de dirección y libre designación, es necesario facilitar el acceso de la mujer a los mismos. Para ello deberían establecerse programas de formación específica para las mujeres en materias relacionadas con la gestión y la dirección, así como adoptar medidas de acción positiva en favor de la mujer en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad.

8. En materia de formación y al objeto de facilitar el acceso a la misma y lograr una mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional, debería favorecerse la realización de formación online.

9. En formación, se echa de menos la existencia de acciones formativas en materia de igualdad. Se aconseja el establecimiento de programas formativos e informativos de concienciación en esta materia.

10. No se tienen datos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y tampoco en lo que respecta a situaciones de violencia de género o de especial protección. Se aconseja la elaboración, con la representación social, de un protocolo de actuación en estas materias.

11. Es significativa también la ausencia de la mujer en el Comité de Seguridad y Salud y su escasa participación en los órganos de representación del personal y en la Comisión Negociadora. Convendría realizar acciones formativas e informativas en estas materias dirigidas especialmente a las mujeres con el fin de facilitar y mejorar su incorporación a los mismos.

12. En materia de conciliación, de los datos aportados no se aprecian desprenden diferencias relevantes, más allá del sesgo que se produce a nivel general en cuanto a la mayor participación de la mujer en todo lo que tiene que ver con el cuidado y la asistencia familiar. Se respeta el principio de presencia equilibrada, aunque con porcentajes de participación de la mujer por encima del 55% en los permisos retribuidos por razones familiares. Es importante que la formación en materia de igualdad haga hincapié en los temas de corresponsabilidad familiar, para tratar de mejorar este aspecto.

13. En materia retributiva, no hay diferencias en las retribuciones básicas y tampoco se aprecian diferencias que puedan obedecer a razones de género en las retribuciones complementarias o en otro tipo de conceptos retributivos. El complemento de productividad de las mujeres representa un 44% del total, dos puntos por debajo del porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios (igual senda que la que sigue la masa salarial en relación con el porcentaje de plantilla).

14. La brecha salarial media se sitúa en torno al 6,5%, muy alejada del 25% que establece la norma para exigir su justificación por razones distintas a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

9. OBJETIVOS DEL PLAN

A. OBJETIVOS GENERALES

– Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, formación, promoción profesional y demás condiciones laborales, así como prevenir desigualdades en los precitados ámbitos.

– Establecer la transversalidad de género como un principio de la cultura del Parlamento, en todos sus ámbitos, velando por un uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la institución parlamentaria.

– Asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo, garantizando a su vez, con ello, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

– Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio del Parlamento, 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 personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Partiendo de los objetivos generales en que se articula el plan, se prevén los objetivos específicos en cada una de las materias en las que se estructura su contenido, teniendo en cuenta las conclusiones del informe de diagnóstico realizado y que figuran en el Anexo como medidas específicas, atendiendo a los indicadores y previendo los responsables de su ejecución y el calendario para la misma.

10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad por alcanzar, las estrategias y prácticas que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de seguimiento de los planes de igualdad ha de contemplar unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando para ello los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes colectivos profesionales y de niveles, y verificar los objetivos propuestos, las medidas que se hubieran adoptado y las acciones puestas en práctica para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración parlamentaria, a los efectos de evaluar y detectar posibles áreas de mejoras o dificultades en su aplicación.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer su desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

La implantación y seguimiento en la ejecución del plan corresponde a las personas responsables de ejecutar las medidas específicas que comprende el plan y que figuran en el Anexo, a la persona responsable de velar por la igualdad y a la Comisión para la Igualdad.

10.1. Implementación

La implementación o implantación consiste en la ejecución de cada una de las medidas que contiene el plan. Estas funciones deberán realizarse conforme a un calendario que será aprobado por la Secretaría General, previa audiencia de la Comisión para la Igualdad, así como actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales. Cada una de las unidades

a las que corresponda ejecutar dichas medidas deberán remitir un informe, en el período que consta en el Anexo y conforme al calendario aprobado, a la persona responsable de la igualdad del grado de ejecución, evolución y, en su caso, nuevas necesidades que surjan en la ejecución de dichas medidas. La persona responsable de la igualdad deberá elaborar un documento con el resultado de dicha información, que deberá remitir a la Comisión para la Igualdad.

10.2. Seguimiento

El seguimiento es el proceso de actualización y análisis de la información para verificar el cumplimiento efectivo de los objetivos generales y específicos que se articulan en el plan. Las funciones de seguimiento corresponden a la Comisión para la Igualdad, a partir de la información que le traslade la persona responsable de la igualdad.

10.3. Evaluación

La evaluación se llevará a cabo a través de los informes de evaluación anuales, intermedio y final que debe elaborar la Comisión para la Igualdad y elevar a la Mesa del Parlamento de Andalucía.

10.4. Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía (en adelante, la Comisión), creada en virtud de Acuerdo de la Mesa de la Cámara de 21 de marzo de 2018. La Comisión tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

– COMPOSICIÓN

La Comisión estará compuesta por representantes de la Administración parlamentaria y representantes del personal funcionario (Consejo de Personal).

– FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Ser oída respecto del calendario de implantación del plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas y sus resultados.
- Elaboración de un informe anual, intermedio y final, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la institución, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, otras medidas.

– ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Evaluación y seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y propuesta de resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, que remitirá su propuesta a la Secretaría General del Parlamento, que adoptará la resolución que corresponda, todo ello con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

- Desarrollo de aquellos preceptos de este plan que se consideren oportunos por ambas partes, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y de su grado de implantación.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general que afecten a las medidas específicas se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Los acuerdos que supongan una modificación del plan serán elevados a la Mesa del Parlamento para su aprobación.

– ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y departamentos y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la institución, de la pertinencia de las medidas del plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de su eficiencia.

- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

- El grado de ejecución de las medidas,

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- La identificación de posibles acciones futuras,

- Teniendo en cuenta la vigencia del plan, se realizarán una evaluación anual, una intermedia al segundo año desde su entrada en vigor y otra evaluación final tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación intermedia y final se integrarán los resultados del seguimiento, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.

- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan, atendiendo a su flexibilidad.

- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la institución parlamentaria.

- Los cambios en la cultura de la Administración parlamentaria: cambio de actitudes de la dirección, de la plantilla en los distintos colectivos, en las prácticas de gestión de personal, etcétera.

- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión será necesaria la puesta a disposición, por parte de la institución, de la información estadística desagregada por sexos,

grupos y niveles, edades y antigüedad establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

De conformidad con la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que deban incorporarse.

– FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes, con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, en la que se indiquen los puntos a tratar en el orden del día. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes y la validación de la Secretaría General y, en su caso, de la Mesa de la Cámara.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del plan, se informará a la Secretaría General del Parlamento a los efectos pertinentes.

– MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, la Administración parlamentaria facilitará los medios necesarios. En especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

Sevilla, 17 de marzo de 2021

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,
Ángel Marrero García-Rojo.

ANEXO. OBJETIVOS Y MEDIDAS

1. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRATAMIENTO DE DATOS

OBJETIVO GENERAL	Establecer en el Parlamento medidas organizativas, relativas a estructuras o personal, que coadyuven a la consecución de las específicas finalidades de este Plan de Igualdad. Asimismo, establecer las medidas adecuadas para dar la misma difusión a todos los aspectos esenciales relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Crear o nombrar la figura de «responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Administración parlamentaria». Tratamiento de datos. Creación de áreas de igualdad en soporte web/intranet públicas e internas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la institución parlamentaria con formación específica en materia de igualdad, que gestione el plan, participando en su implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos, unificando criterios de igualdad en los procesos de contratación, formación, promoción profesional y demás contenidos que se acuerden en el plan, e informando a la Comisión para la Igualdad, así como realizar el seguimiento.	Responsable de igualdad en el Parlamento.	Secretaría General.	Dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2. Disgregar toda la información por sexos que pueda generarse o utilizarse por parte del Parlamento para realizar los estudios pertinentes.	Introducir la variable de género en el tratamiento de datos.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Desde la entrada en vigor del plan.
3. La creación en la página web del Parlamento de un área o portal dedicado a la publicación de toda la documentación en materia de igualdad de la institución parlamentaria, facilitando en esa área enlaces de interés a webs que apoyen esta materia, como el Instituto Andaluz de la Mujer, así como otras que apoyen a las víctimas de violencia de género.	Creación de un área o portal en la página web del Parlamento andaluz.	Secretaría General, Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	A consensuar.
4. La creación en la Intranet del Parlamento de un espacio propio donde se publique el Plan de Igualdad del Parlamento, así como las actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, los informes y el seguimiento del plan.	Creación en la Intranet de un espacio de igualdad y dotarlo de contenido.	Secretaría General, Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	A consensuar.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Acometer la revisión de la normativa para incluir los aspectos esenciales del Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión de las normas de organización y de personal desde una perspectiva de género, con objeto de incluir el procedimiento de elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso, los principios generales en igualdad y la no discriminación	Revisión de la normativa desde una perspectiva de género. Inclusión de la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso.	Mesa del Parlamento y Secretaría General.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir, cuando resulte procedente, cláusulas que promuevan la igualdad en la contratación pública.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Cuando proceda la contratación con empresas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en 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.</p>	<p>Inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que han de regir la licitación de los contratos del Parlamento.</p>	<p>Servicio de Contratación, Mesa del Parlamento y Secretaría General.</p>	<p>Toda la vigencia del plan.</p>

2. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO GENERAL	<p>Garantizar la igualdad en el acceso al empleo, previniendo la discriminación por razón de sexo, manteniendo para ello la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal e integrando el principio de igualdad en los temarios de las convocatorias de los procesos selectivos que puedan llevarse a cabo, para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.</p> <p>En la composición de los órganos de selección se estará a lo establecido en la Resolución de la Presidencia, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.</p>
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los procedimientos y documentos utilizados en los procesos de acceso y contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. La elaboración y distribución entre los miembros de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, de un manual o protocolo en el que figure la igualdad como principio rector de su actuación	Entrega de manual.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal y persona responsable de igualdad.	A consensuar.
2. La inclusión en la normativa de lo recogido en la Resolución de la Presidencia, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, respecto a los órganos de selección del personal al servicio del Parlamento.	Documento a revisar desde la perspectiva de género.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal, Secretaría General y Mesa del Parlamento.	Durante la vigencia del plan.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Revisar las bases de las convocatorias y los documentos de los procedimientos de selección, incorporando un lenguaje no sexista y cuidando las posibles imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos a revisar desde la perspectiva de género.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Durante la vigencia del plan.
4. Las propuestas de las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes o candidatos que hayan superado un proceso selectivo de acceso a la condición de personal funcionario o laboral 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 publicarán en la página web del Parlamento.	Incorporación de la variable de género al listado, desagregada por sexos, así como los porcentajes en función del género de admitidos y aprobados, para tener una base de datos.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Realización, al tiempo de publicación, del listado final tras la superación de los procesos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Consideración de los aspectos relativos a la igualdad y a la violencia de género en los procesos selectivos.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Incluir materias de igualdad y violencia de género en los temarios de convocatorias de oposiciones y procesos de selección.	Inclusión de materias de igualdad en las oposiciones, concursos-oposiciones y procesos de selección de personal laboral.	Secretaría General, Mesa del Parlamento y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.
2. Baremar la formación en materia de igualdad en los procesos de selección del personal.	Baremo de la formación en los procesos de selección para aquellos puestos que se considere oportuno, conforme a las funciones y atribuciones del mismo.	Secretaría General, Mesa del Parlamento y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Protección de la maternidad en los procesos selectivos y en la incorporación a la Función Pública.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Facilitar medidas a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia para la realización de las pruebas selectivas, así como en los períodos de prueba, modificando para ello la normativa de personal	Avanzar en las medidas a favor de las mujeres en circunstancias de gestación, parto o lactancia.	Secretaría General, Mesa del Parlamento y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en aquellos puestos de trabajo y categorías en los que estén infrarrepresentados.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. En los puestos de trabajo de dirección y libre designación, se realizarán acciones positivas para garantizar la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva, porcentaje de hombres y mujeres en los puestos de dirección, y porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación.	Mesa de la Cámara/ Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando surjan la necesidad y la recogida de datos anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres en los puestos técnicos y de mayor responsabilidad, y de personal subalterno, así como la de los hombres en los puestos administrativos y de gestión.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva, porcentaje de mujeres y hombres en los puestos técnicos, y porcentaje de mujeres y hombres en los puestos administrativos y de gestión.	Mesa de la Cámara/ Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal	Cuando surjan la necesidad y la recogida de datos anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Generar una base de datos del personal funcionario, eventual y laboral desagregada por sexo, cuerpos y escalas, grupo profesional y puesto de trabajo, para su traslado a la Comisión para la Igualdad.	Número de mujeres y hombres en los diferentes cuerpos, grupos, categorías y puestos.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Periodicidad semestral.

3. PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL	Garantizar que la promoción o ascenso funcione con objetividad y transparencia, y que se trate de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la Administración parlamentaria por igual, sobre la base de la normativa existente y respetando el principio de igualdad.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la objetividad y la igualdad en los procesos de promoción.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar las normas de promoción interna con criterios de igualdad.	Documentos de orden interno.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en aquellos puestos de trabajo, grados, niveles y categorías en las que estén infrarrepresentadas.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Anualmente y durante toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover el desarrollo profesional de los trabajadores a aquellos grupos, cuerpos, categorías o puestos donde estén subrepresentados.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer el principio general, en los procesos de promoción y ascenso, de que, en iguales condiciones, mérito, capacidad y competencias para el desempeño de un puesto de trabajo, tendrá preferencia la persona del sexo menos representado.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Durante toda la vigencia del plan.
2. Programa de formación específica para las mujeres en materias relacionadas con la gestión y la dirección para facilitar su acceso a ese tipo de puestos.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Consideración de los aspectos relativos a la igualdad y a la violencia de género en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Modificar los baremos para los concursos, valorando los cursos de formación transversales, como los de formación en igualdad entre mujeres y hombres, así como los relativos a la violencia de género, atendiendo a la especificidad del puesto al que se accede.	Modificación de baremos para los procesos de promoción interna y los de personal laboral.	Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal y Mesa del Parlamento.	Toda la vigencia del plan.

4. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Garantizar que la formación realizada y recibida en la institución parlamentaria contenga perspectiva de género. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la selección y promoción, y con la planificación de la formación.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, a través de acciones formativas, dirigidas a todo el personal.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, uso no sexista del lenguaje, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Estarán dirigidas al personal al servicio del Parlamento y, específicamente, a las personas que participan en los órganos de selección de personal, así como al personal de los departamentos que gestionan asuntos de recursos humanos y puestos de dirección o alto nivel. Los cursos serán de carácter voluntario u obligatorio en función de la responsabilidad y ámbito de actuación.	Número de personas formadas en igualdad, según departamento y categoría o puesto de trabajo. Número de integrantes de cada departamento y categoría o puesto de trabajo.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
2. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones de personal al servicio del Parlamento y reciclaje de la existente, incluidas jefaturas.	Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas. Número de cursos impartidos según sexo y número de horas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando se produzca la circunstancia. Con periodicidad anual. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>3. Impartir un curso de formación específico sobre gestión e implantación del Plan de Igualdad para los miembros de la Comisión para la Igualdad, Consejo de Personal, Administración parlamentaria, persona responsable de la igualdad y encargados de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad (opcional u obligatorio).</p>	<p>Número de personas formadas.</p>	<p>Servicio de Asuntos Personales y Gestión de Personal.</p>	<p>En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.</p>

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que las acciones formativas del Parlamento cumplen el principio de igualdad.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Revisar el plan de formación y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación que no versen sobre la materia de igualdad desde la perspectiva de género, para evitar connotaciones sexistas y estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo, así como la indicación a las personas que lo imparten o empresas contratadas por la institución para impartir formación que han de incluir la perspectiva de igualdad, evitar estereotipos de género y el lenguaje sexista.</p>	<p>Número de materiales revisados. Número de manuales o materiales editados.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que las acciones formativas son instrumento para el desarrollo profesional de todo el personal en igualdad de condiciones.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. En los casos de reincorporaciones tras una excedencia o bajas prolongadas, en relación con los derechos de conciliación del personal funcionario y laboral, se realizarán acciones formativas de reciclaje profesional.</p>	<p>Número de personas formadas tras su reincorporación, desgregado por género.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Durante el primer semestre de cada año y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>2. Realizar un seguimiento anual del Plan de Formación anual, desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona, a los efectos de evitar desigualdades en cuanto a la solicitud de formación del personal a cargo de la institución parlamentaria.</p>	<p>Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en las siguientes medidas:</p> <p>Número de participantes en las acciones formativas según grupo o puesto desagregado por sexo y tipo de formación.</p> <p>Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.</p> <p>Número de acciones formativas dentro o fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

5. RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL	Garantizar la transparencia en materia de retribuciones, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor y al principio de publicidad, de conformidad con el régimen retributivo establecido, por un lado, para los funcionarios públicos en función de las normas correspondientes, así como respecto del personal laboral en cuanto a la aplicación de una política retributiva que garantice transparencia, objetividad e igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
-------------------------	--

No apreciándose discriminación por razón de sexo en esta materia en el Parlamento de Andalucía, se realizarán actuaciones tendentes a asegurar el mantenimiento de la situación y garantizar la máxima publicidad, de acuerdo con la normativa de aplicación, en los aspectos retributivos.

6. REPRESENTATIVIDAD

OBJETIVO GENERAL	Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la participación equilibrada de las mujeres en el Consejo de Personal y en la Mesa de Negociación.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en el Consejo de Personal con el objeto de fomentar la presentación de posibles candidaturas con carácter previo a la celebración de elecciones de representantes, animando a su participación.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía.	Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en la composición de la Mesa de Negociación, participada por representantes de la Administración parlamentaria, el Consejo de Personal y representantes sindicales.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Secretaría General/Consejo de Personal.	Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

7. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR, Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL	Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras, y en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla, reduciendo las diferencias entre ambos sexos.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la Administración parlamentaria, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente de los distintos colectivos.	Informaciones publicadas en los canales de comunicación.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Informe de análisis.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia
3. Incluir mejoras, previa negociación colectiva, respecto de toda la plantilla, relativas a flexibilidad horaria, teletrabajo, cambios de turnos en situaciones excepcionales, extensión de la jornada intensiva, elección de horario en jornada reducida y excedencias, más allá de las existentes en circunstancias extraordinarias.	Informe sobre las mejoras acordadas.	Mesa de la Cámara.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>4. Posibilitar que las reuniones se realicen en horario compatible con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de acuerdo a las circunstancias de las personas trabajadoras.</p>	<p>Elaboración de la política al respecto y difusión.</p>	<p>Secretaría General.</p>	<p>En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia.</p>
<p>5. Análisis de la gestión administrativa de los protocolos de convocatorias y horarios en relación a las comisiones y ponencias, para hacerlos más efectivos.</p>	<p>Revisión documental.</p>	<p>Secretaría General.</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Analizar la concesión de preferencia en la elección de las vacaciones a las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años, así como el uso de asuntos propios durante los periodos no lectivos que les afecten.</p>	<p>Número de personal funcionario y laboral disgregado por sexo con hijos menores de 12 años que hayan hecho uso del derecho (vacaciones/asuntos propios) en periodos no lectivos</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia</p>
<p>7. Utilizar las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible y eficaz para evitar viajes o desplazamientos.</p>	<p>Adquisición de nuevas tecnologías. Uso realizado de las nuevas tecnologías.</p>	<p>Servicio de Informática, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Cuando surja la necesidad y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas o actividades de sensibilización.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
2. Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la Administración parlamentaria, información sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes, indicando específicamente que estos derechos pueden ser ejercidos por los hombres.	Informaciones publicadas en los canales de comunicación.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
3. Estudiar y acordar, mediante la negociación colectiva, conceder permisos recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Este permiso también se concederá a los trabajadores cuyas parejas estén en dicho tratamiento.	Número de permisos solicitados y permisos concedidos.	Mesa de la Cámara, Secretaría General y Consejo de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL	Revisar las medidas de la Administración parlamentaria sobre seguridad y salud laboral, y garantizar que incluyan la perspectiva de género, cumpliendo el principio de igualdad.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar periódicamente, de acuerdo a lo previsto en la normativa, por parte del Comité de Seguridad y Salud, la evaluación de riesgos de todos los puestos desde la perspectiva de género.	Evaluación de riesgos realizada.	Comité de Seguridad y Salud.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Analizar los datos globales de enfermedades profesionales y siniestralidad laboral, disgregados por género, para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.	Número de enfermedades profesionales y siniestralidad laboral de todo el personal.	Comité de Seguridad y Salud.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Proteger la situación de embarazo y maternidad, posibilitando los cambios de puesto de trabajo, en caso de existir riesgo.	Número de cambios de puesto de trabajo/número de riesgos detectados.	Secretaría General.	Cuando surja la necesidad y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
4. Realizar un procedimiento de actuación en la institución parlamentaria para las situaciones de riesgo por embarazo y darle difusión.	Procedimiento de actuación y comunicación.	Comité de Seguridad y Salud/Prevención de Riesgos Laborales.	En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del plan.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>5. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en el Comité de Seguridad y Salud, con el objeto de fomentar la participación.</p>	<p>Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.</p>	<p>Mesa de la Cámara, Secretaría General y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Organizar actividades para la mejora de la salud física y mental del personal al servicio del Parlamento (eventos, días temáticos culturales, etcétera)</p>	<p>Número de actividades realizadas.</p>	<p>Secretaría General y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL	Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar y consensuar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo.	Comité de Seguridad y Salud/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Realizar acciones formativas, dirigidas a toda la plantilla, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.
4. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	Informe de seguimiento.	Comité de Seguridad y Salud.	Con periodicidad anual, una vez aprobado el protocolo de acoso, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>5. Informar a la Comisión para la Igualdad, con carácter semestral, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, la correspondiente solución determinada, así como del número de denuncias archivadas.</p>	<p>Informe anual sobre acoso, con los siguientes puntos: Número de denuncias archivadas/número de denuncias. Número de denuncias resueltas/número total de denuncias por tipo de resolución.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad semestral, una vez implantado el protocolo de acoso.</p>

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL	Favorecer y garantizar la protección y cobertura de necesidades a las víctimas de violencia de género.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir y facilitar las medidas legales de que disponen las víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, página web, intranet, etcétera). Contenido de la información.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar protección a las víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar los protocolos de vigilancia de la salud, para adaptarlos, si fuera necesario, al apoyo a las víctimas de violencia de género.	Número de protocolos revisados.	Comité de Seguridad y Salud/Prevención de Riesgos Laborales.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
2. Analizar la posibilidad y, en su caso, acordar, mediante negociación colectiva, permisos y licencias para las víctimas de violencia de género que no supongan merma salarial.	Análisis y modificación de la normativa.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>3. Analizar la posibilidad de afectación del personal al que va encaminada la medida y, en su caso, acordar, mediante negociación colectiva, facilitar anticipos salariales a las víctimas de violencia de género, a fin de que puedan llevar a cabo un cambio de domicilio.</p>	<p>Análisis, modificación y número de personas, disgregado por sexo, a las que se les ha aplicado la medida.</p>	<p>Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.</p>	<p>Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>4. Informar a la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas (respetando la privacidad de la información).</p>	<p>Acta de la Comisión en la que se refleja la información.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad anual y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

11. COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa de la institución parlamentaria promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres, y un lenguaje inclusivo y no sexista.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que los documentos y las imágenes utilizados por la institución parlamentaria son respetuosos con el principio de igualdad, sin que se lleve a cabo un uso del lenguaje, expresiones o imágenes sexistas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas, para asegurar su neutralidad respecto al género, mediante la utilización de lenguaje inclusivo, evitando estereotipos tanto en el uso del lenguaje como en el de las imágenes.	Chequeo de una muestra de comunicados, mensajes, página web, intranet, etcétera. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista. Número de canales revisados/número total de canales.	Secretaría General.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Aplicar los criterios de las recomendaciones para evitar el uso sexista del lenguaje aprobadas por el Parlamento en sus comunicaciones.	Documento de recomendaciones aprobado.	Secretaría General.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la institución parlamentaria (página web, intranet, relaciones con prensa, etcétera) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas por sexo formadas/número de personas implicadas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura dentro del Parlamento comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación internos de la Administración parlamentaria, facilitando su acceso.	Sección dedicada a la igualdad, establecida en los diferentes canales de comunicación.	Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Analizar la posibilidad de utilizar un distintivo o logotipo que visualice el compromiso del Parlamento con la igualdad.	Utilización de logotipos y lugares en los que aparece.	Secretaría General.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Difundir la existencia, dentro de la Administración parlamentaria, de la Comisión para la Igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etcétera) a disposición del personal para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad.	Comunicación realizada. Contacto difundido. Sugerencias recibidas. Soluciones aportadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
4. Creación de un espacio de igualdad en la intranet y la página web del Parlamento de Andalucía.	Espacio incluido. Campañas informadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Informática.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.