

NORMAS

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Normas en materia de personal



XII Legislatura

PLAN DE IGUALDAD DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Número de expediente: 12-26/AEA-000038

Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026

Publicado en [BOPA](#) núm. 874, de 25 de febrero de 2026

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 DEL PLAN
10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

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, europeas y de la legislación estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 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, así como la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

En este contexto, y como manifestación del fuerte compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad de género y la no discriminación, se pone en marcha el proceso para la elaboración y aprobación del [I Plan de Igualdad](#). Para ello se realizó un exhaustivo diagnóstico de la situación, que sirvió de base para la determinación de las materias sobre las que el plan estableció los objetivos generales y específicos que había de alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución:

- 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

Tal y como quedaba recogido en el punto décimo del [I Plan de Igualdad](#) del Parlamento de Andalucía, la Comisión para la Igualdad creada por [acuerdo de la Mesa](#) de la Cámara de 21 de marzo de 2018 ha venido realizando el seguimiento de las diferentes actuaciones implementadas para la

consecución de los objetivos generales y específicos establecidos, así como una valoración final del grado de cumplimiento, que se recoge en el informe presentado a la Mesa en noviembre de 2025. Dicho informe, que sirve de base para la realización del diagnóstico de este segundo plan, pone de manifiesto en primer lugar el notable grado de cumplimiento y ejecución en que se encuentran las medidas planteadas para el logro de los objetivos marcados.

Por otra parte, entre sus conclusiones, la Comisión apunta la oportunidad o necesidad de revisar algunas de las medidas y reconsiderar su mantenimiento, al apreciar un bajo impacto en el funcionamiento del Parlamento de Andalucía, y reforzar otras actuaciones en sectores que pudieran lograr un mayor avance en materia de igualdad, como:

- Mejora de la coordinación con otros organismos responsables en materia de igualdad
- Medidas activas de formación e información
- Visibilización del Plan de Igualdad en las actividades que se desarrollan dentro de la sede del Parlamento de Andalucía
- Información periódica al personal al servicio del Parlamento de la evolución del plan y establecimientos de fórmulas para facilitar la aportación de iniciativas que favorezcan el cumplimiento de los objetivos que persigue
- Mejora del mantenimiento y actualización de los contenidos del Portal de Igualdad

Asimismo, una vez finalizada la vigencia del [primer plan](#), y vistos los avances logrados y el grado de consolidación de las medidas adoptadas, la Comisión plantea para la redacción del II Plan de Igualdad la adopción de una estructura simplificada a la hora de definir las actuaciones previstas, que concentre las acciones en tres grandes ejes que permitan seguir avanzando en materia de igualdad.

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 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), ratificado este último por España el 11 de diciembre de 2025 y cuya entrada en vigor en nuestro país está prevista para el 11 de diciembre de 2026.

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 de la Unión 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 ser integrado en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Además, existen diversas directivas sobre igualdad que garantizan el principio de igualdad y no discriminación. La referencia principal en la elaboración de este 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. A estas han seguido otras más recientes, entre las que destacamos la Directiva (UE) 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (con plazo de transposición hasta el 14 de junio de 2027), y la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre refuerzo del principio de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (con plazo de transposición hasta el 7 de junio de 2026).

Finalmente, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1.922/2006, 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 hay que destacar, ante todo, el marco general que supone la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por su parte, 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 puso 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, así como 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 que se han de 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 la 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.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, ha experimentado varias modificaciones, como la contemplada en la disposición adicional vigesimosexta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, que introdujo modificaciones en el permiso por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer o enfermedad grave, y, asimismo, el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas en respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de trasposición de las directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, ha introducido cambios en los permisos de los empleados públicos como consecuencia de la trasposición de la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

Por su parte, en 2023 se aprobó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las disposiciones finales decimocuarta y decimosexta modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, y el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015. En ambas normas se introduce la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término «madre biológica» incluye también a las personas trans gestantes.

Destaca, igualmente, la modificación que la disposición final decimoséptima realiza en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para prohibir contratar la Administración pública a las entidades que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Por último, encontramos la aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, un texto que pretende avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución española, y de ahondar en dicho principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación equilibrada en determinados ámbitos y órganos. Esta ley introduce sustanciales modificaciones en el ordenamiento jurídico, a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos de la vida política y económica. Como ejemplo podemos citar la exigencia de listas cremallera en las elecciones al Congreso y el Senado, logrando así un equilibrio pleno en las listas y la garantía de que esto tendrá un reflejo directo en la relación de personas electas y en su representación en los diferentes órganos, una cuestión que ya se contemplaba en la normativa electoral de varias comunidades autónomas; entre ellas, la andaluza.

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, al afirmar 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 aquella 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 que «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, de-pendiendo 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.

Cabe destacar en este punto la aprobación de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía, una norma que pretende la introducción de elementos de modernización, dinamización y buena gobernanza en la gestión de recursos humanos, adaptando la regulación en materia de función pública a los profundos cambios que se han producido en la realidad social, económica y política de Andalucía, y que permite disponer de un nuevo instrumento legal actualizado para esta nueva realidad.

Entre los objetivos prioritarios de esta norma se encuentra el incluir medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad; entre ellas, el desarrollo del trabajo de forma no presencial. La nueva regulación implementa factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad, así como también propicia una integración real de la mujer en la función pública andaluza, garantizando su presencia efectiva en los diferentes sectores y ámbitos de actuación a los que se extiende.

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 en su actual redacción, lo que se puede explicar a causa de que su finalidad principal es establecer los procedimientos que debe seguir la actividad netamente parlamentaria. No obstante, en este concreto ámbito procede hacer referencia a la resolución de la Presidencia del Parlamento de Andalucía, 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, y el acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 24 de julio de 2019, sobre las disposiciones complementarias sobre el criterio para la resolución de supuestos en los que las propuestas de personas candidatas a formar parte de instituciones y órganos que deban ser elegidas por el Parlamento de Andalucía no cumplan, en su conjunto, el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Asimismo, debe señalarse la existencia del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía, aprobado por

acuerdo de la Mesa de 10 de marzo de 2021 y modificado por acuerdo de la Mesa de 16 de marzo de 2023, y de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía, aprobados mediante acuerdo de la Mesa de 12 de diciembre de 2007.

Por su parte, en el Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, además de la inclusión en 2017 del artículo 32 bis, sobre permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, se introducen cambios relevantes con la aprobación del acuerdo de la Mesa de 10 de abril de 2024, de modificación del Estatuto de Personal.

La finalidad principal de este acuerdo consiste en trasladar al Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía los cambios producidos en la legislación estatal sobre permisos, excedencias y vacaciones, dirigidos a extender el permiso del progenitor diferente a la madre, recoger los supuestos de guarda con fines de adopción y acogimiento, adaptar la regulación a la existencia de nuevos tipos de familia y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

También a comienzos de 2025, mediante acuerdo de la Mesa de la Diputación Permanente del Parlamento de Andalucía de 29 de enero de 2025, se extiende al personal subalterno la posibilidad de aplicar la flexibilidad horaria, mejorando así la conciliación de la vida laboral y familiar de aquellas personas que tengan a su cargo menores de doce años o precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

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 este 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 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 se erige 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. El diagnóstico se ha realizado a partir de la información contenida en el informe realizado por la Comisión de Igualdad y presentado en noviembre de 2025, tras la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad y una vez actualizada su composición tras los nombramientos de los nuevos integrantes en el primer semestre de 2025.

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del informe final. En él se establecen los objetivos que se han de 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, así como 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 tres grandes ejes, dentro de los cuales se establecerán:

- 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 objetivos específicos, actuaciones, nombramiento de personas responsables, indicadores o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, partiendo del diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, conforme a lo anteriormente expuesto.

Se articulará en los siguientes ejes:

EJE 1. Conciliación, mejoras en las condiciones de trabajo y fomento de la corresponsabilidad

EJE 2. Formación, sensibilización e impacto social

EJE 3. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria en la actividad del Parlamento de Andalucía, y otras medidas instrumentales

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, 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 aquellas (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 de 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 aquellas.

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 9 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, incluso, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, 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

Se entiende como herramienta para el análisis y 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

Se entiende como 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 la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y 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 y 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 II Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente.

8. DIAGNÓSTICO

8.1 EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Para la correcta definición de los objetivos y acciones que se desarrollarán en el marco de este II Plan de Igualdad es necesario evaluar el grado de cumplimiento del anterior, así como realizar un análisis de oportunidad de las medidas que no han podido ser implementadas de forma directa, tal y como se habían concebido en la elaboración del I Plan de Igualdad, por entrar en posible contradicción con el principio de igualdad constitucionalmente reconocido, así como por incidir en ámbitos en los que no existe desigualdad entre mujeres y hombres dentro del Parlamento de Andalucía.

En el proceso de redacción del informe final se realizó un análisis agrupando las medidas contenidas en él en cinco grandes bloques de actuación:

- 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 las desigualdades en dichos 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 la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la ordenación del tiempo de trabajo.
- Prevenir y actuar correlativamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como ante cualquier conducta sexista, y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Con carácter general, el grado de cumplimiento global del I Plan de Igualdad es bastante satisfactorio en el conjunto de los objetivos marcados, y evidencia el importante esfuerzo que en los diferentes servicios y unidades administrativas del Parlamento de Andalucía se ha venido realizando para su implementación.

Algunas de las acciones inicialmente previstas se han ido viendo ineficaces, por no suponer avance alguno en igualdad, dado el nivel ya alcanzado en la materia, como se observa en el ámbito de la igualdad salarial, o bien requiere de un proceso de redefinición para su articulación, ya que no resultaba posible su implementación tal y como quedaron diseñadas en el I Plan de Igualdad.

Es por ello que en el proceso de diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de necesidad y oportunidad de implementar las medidas que quedaron pendientes, así como la redefinición de las actuaciones en algunos ámbitos. Asimismo, y en aras de lograr una mayor implicación en el proceso de redacción y ejecución del plan, se han incorporado acciones de difusión y mecanismos de participación del personal en su ejecución y perfeccionamiento.

En cuanto a la ejecución de medidas concretas, la labor realizada en formación en materia de igualdad, las medidas para favorecer la conciliación, la prevención del acoso y las actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo hacen que estas sean las líneas en las que se ha logrado un mayor avance y nivel de cumplimiento.

Por su parte, las medidas que se habían definido para los objetivos relacionados con el acceso al empleo o promoción profesional son las que presentan un menor impacto, lo cual se debe en parte a las dificultades de implementación ya mencionadas.

Por último, y más allá del mantenimiento o no de las medidas que han quedado pendientes y que requieren ser redefinidas para su materialización, el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad ha supuesto una gran oportunidad para centrar los nuevos retos en aquellos ámbitos en los que aún existen grandes posibilidades de mejora para la Administración parlamentaria y la institución en sí.

8.2 ANÁLISIS DE SITUACIÓN PREVIO A LA REDACCIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

8.2.1 Presencia equilibrada de mujeres y hombres

Atendiendo a los datos que constan en el programa de personal, en la actualidad prestan sus servicios en Parlamento de Andalucía un total de 213 personas, de las cuales 112 son hombres y 101 son mujeres, por lo que se mantiene la ligera masculinización ya presente en los datos recogidos en el diagnóstico elaborado para el I Plan de Igualdad.

En cuanto a la distribución por el tipo de vinculación del personal, los datos son los siguientes:

CLASE DE PERSONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
EVENTUAL	15	57,7	11	42,3	26
LABORAL	2	66,67	1	33,3	3
FUNCIONARIO INTERINO	3	27,3	8	72,7	11
FUNCIONARIO DE CARRERA	92	53,8	81	46,82	173
TOTAL	112	52,6	101	47,4	213

Como se puede observar, existe representación equilibrada en cuanto al total del personal. En el caso del personal laboral, son solo tres efectivos, pero existe representación de ambos sexos y se entiende, por tanto, cumplido el principio de representación equilibrada.

En cuanto al personal interino, encontramos una sobrerrepresentación femenina que tiene su origen en la composición de las bolsas de trabajo configuradas a partir del resultado de los diferentes procesos selectivos, en virtud de los que se constituyen.

La propia Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, establece en su disposición adicional segunda excepciones al principio de paridad al recoger que «podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse».

En este caso, así como en el de personal funcionario de carrera o personal laboral, el acceso al empleo público se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, en el caso del personal eventual, pese a ser nombrado en virtud de criterios de confianza, sí que encontramos una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Si bien en cuanto al personal, en general, podemos afirmar que existe paridad, en el análisis de las jefaturas de servicio y unidades administrativas se evidencia que no existe representación equilibrada, aunque sí muy cercana a esta, al contar con una representación femenina del 35,7 %.

JEFATURAS DE SERVICIO Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS			
(Secretaría General y Adjunta, Intervención y Servicios EGRIPA)			
HOMBRES	%	MUJERES	%
9	64,3	5	35,7

Por otra parte, en las siguientes tablas podemos ver los datos correspondientes a los diferentes órganos colegiados existentes en el Parlamento, tanto en su estructura administrativa como en el marco de las relaciones sindicales.

MESA DE CONTRATACIÓN (Configuración establecida en la tercera de las Normas de Contratación del Parlamento de Andalucía)			
HOMBRES	%	MUJERES	%
3	37,5	5	62,5

CONSEJO DE PERSONAL (Configuración tras elecciones sindicales 2024)			
HOMBRES	%	MUJERES	%
4	44,4	5	55,6

COMISIÓN PARITARIA DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL 2025			
HOMBRES	%	MUJERES	%
2	50	2	50

8.2.2 Trascendencia e impacto social del Parlamento como institución

Además de su actividad legislativa, en el seno del Parlamento se realizan diferentes actividades con participación de la ciudadanía, así como visitas guiadas a la sede, tanto individuales como de grupo, o las jornadas de puertas abiertas en torno al 28 de febrero.

Según las estadísticas elaboradas por el Servicio de Protocolo y publicadas en la web del Parlamento, tan solo en el año 2024 visitaron el Parlamento de Andalucía casi veinte mil personas. A lo largo de 2024 se realizaron 557 visitas programadas, de las cuales, 260 se corresponden con visitas de centros educativos y 60 de colectivos sociales. En total fueron 172 los días del año dedicados a visitas, prácticamente una visita cada dos días, y con una media de asistentes de 113 personas por día.

Estos datos nos dan una idea del potencial con el que cuenta el Parlamento para dar visibilidad a su compromiso con la igualdad mediante la incorporación de la perspectiva de género en la realización de dichas visitas, o difundiendo con ocasión de estas las principales líneas de actuación del Plan de Igualdad y algunas de las medidas ya aplicadas.

Por otra parte, cada año el Parlamento de Andalucía, junto con el Defensor del Pueblo y la Cámara de Cuentas, aprueba una convocatoria de subvenciones de cooperación en las que participan las entidades inscritas en la Agencia Andaluza de la Cooperación Internacional para el Desarrollo. En dicha convocatoria se valoran los proyectos presentados, y para evaluar su pertinencia las bases recogen que «se valorará que los proyectos estén destinados a cubrir necesidades básicas que estén dirigidas a población vulnerable y a la atención a la igualdad de género», considerándose población «de especial vulnerabilidad a la población infantil y a la mujer».

En concreto, durante la vigencia del I Plan de Igualdad se ha concedido subvención a 47 proyectos, de los cuales, 11 estaban vinculados a la población femenina y la igualdad de género.

Además, de las 12 entidades subvencionadas en esta última convocatoria 2025, cinco están lideradas por mujeres, ya sea como presidentas o como representantes legales, lo que evidencia una importante presencia femenina al frente de estas organizaciones.

8.3 PRINCIPALES RETOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se desprende tanto de las conclusiones extraídas del informe final del I Plan de Igualdad como de este diagnóstico, aspectos como la brecha salarial o las desigualdades en el acceso al empleo público son cuestiones que en la Administración parlamentaria no requieren de grandes actuaciones al respecto, al estar garantizadas por la normativa vigente en materia de personal.

No obstante, siguen existiendo cuestiones en las que es posible continuar avanzando e incorporando acciones de mejora, como, por ejemplo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados que se configuran en el marco de la Administración parlamentaria, en las listas presentadas a las elecciones sindicales, en formación e información, en comunicación igualitaria y en materia de sensibilización e impacto social.

Por ello, las medidas contenidas en el anexo I estarán dirigidas fundamentalmente a:

- Profundizar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, incrementando la formación en materia de liderazgo y fomentando la promoción de las mujeres y su proyección profesional desde la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Visibilizar el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad a través de las diferentes vías de acceso de la ciudadanía a la institución, tanto a través de su web y redes sociales como de las visitas a la sede, la jornada de puertas abiertas o eventos similares.
- Promover una comunicación igualitaria revisando desde la perspectiva de género los distintos materiales divulgativos editados por el Parlamento de Andalucía, así como las comunicaciones que se transmitan internamente al personal.
- Reforzar el trabajo de la Comisión de Igualdad y su labor de seguimiento y actualización del Plan de Igualdad, así como de la información disponible en el Portal de Igualdad y en el espacio generado al efecto en la intranet del Parlamento de Andalucía.

9. OBJETIVOS DEL PLAN

A.OBJETIVOS GENERALES

- Profundizar en la mejora de las condiciones de trabajo del personal del Parlamento de Andalucía, favoreciendo la compatibilización de la vida laboral y personal, así como la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Promover la participación del personal al servicio del Parlamento de Andalucía y su representación sindical en la mejora de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas que trabajan en esta institución.
- Sensibilizar al personal de la Cámara a través de la formación y la información para que la lucha por la igualdad de género sea un compromiso de toda la Administración parlamentaria, y potenciar su reflejo en la sociedad.
- Visibilizar el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad a través de los diferentes canales de comunicación y acciones con trascendencia social que se desarrollan en la Cámara.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria en todos los ámbitos de la actividad en el Parlamento de Andalucía.
- Reforzar el papel de la Comisión para la Igualdad y mejorar las acciones de seguimiento del plan que evidencien su nivel de cumplimiento.

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 las mismas.

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 mejora 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 este comprende, 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, a la persona responsable de la igualdad, en el período que consta en el anexo y conforme al calendario aprobado, un informe 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, que elevará a la Mesa del Parlamento de Andalucía para su conocimiento.

10.4. RESPONSABLE DE IGUALDAD

El responsable de Igualdad en el Parlamento de Andalucía es el encargado de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la institución parlamentaria.

• Funciones

El responsable de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Elevar a la Secretaría General la propuesta de calendario de implementación del plan
- Participar en la implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos del plan
- Unificar criterios de igualdad en los procesos de contratación, formación, promoción profesional y ante cualquier consulta que le realicen las unidades administrativas
- Asesorar e informar a la Comisión para la Igualdad en el ejercicio de sus funciones
- Elevar a la Comisión de Igualdad propuesta de los informes de seguimiento que debe trasladar a la Mesa del Parlamento
- Cualquier otra función que le sea atribuida por la Secretaría General en materia de igualdad

10.5 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 el responsable de Igualdad, que se integrará como miembro nato de la Comisión, dos representantes de la Administración parlamentaria y dos representantes del Consejo de Personal, designados por acuerdo de la Mesa.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Ser oída respecto del calendario de implantación del 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 sus medidas 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 sus objetivos
- 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, con carácter ordinario, una vez al semestre durante el plazo de vigencia del plan.

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, las personas que ejerzan la Presidencia y la Secretaría y el responsable de Igualdad.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes. El voto del responsable de Igualdad se computará como parte de la representación de la Administración parlamentaria.

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

ANEXO

OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

EJE 1- CONCILIACIÓN, MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL	Profundizar en la mejora de las condiciones de trabajo del personal del Parlamento de Andalucía, favoreciendo la compatibilización de la vida laboral y personal, así como la corresponsabilidad de mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el acceso y comprensión de la normativa e instrucciones en materia de jornada y dedicación (horarios, permisos, vacaciones) con los que cuenta el Parlamento de Andalucía, así como sus actualizaciones.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Elaboración de un documento-resumen con las principales medidas presentes en la normativa de personal y con impacto en la conciliación, para facilitar su consulta y comprensión.	Documento elaborado.	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal.	Año 1.
2. Mantener informado al personal, mediante avisos o envío de correos electrónicos, cuando existan actualizaciones respecto a la adopción o a la modificación de medidas que afecten a la conciliación, así como la actualización de la información disponible (intranet y documento-resumen).	Núm. de avisos o correos electrónicos y actualizaciones realizadas.	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar la flexibilidad horaria en determinados colectivos con necesidades especiales de conciliación			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Estudio y aprobación, en su caso, de un incremento en el número de horas recuperables para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal para familias monoparentales con menores o personas dependientes a su cargo.	Medidas adoptadas.	Mesa del Parlamento y Secretaría General.	Toda la vigencia del plan.
2. Analizar, desde la perspectiva de género, el disfrute de las distintas medidas de flexibilidad horaria o compensaciones en el personal del Parlamento de Andalucía (jornada reducida y horas recuperables).	Núm. de solicitudes presentadas por mujeres y hombres semestralmente.	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.
3. Extender la flexibilidad horaria a periodos en los que se aplica una jornada reducida rígida.	Medidas adoptadas.	Mesa del Parlamento y Secretaría General.	Dos años desde la aprobación del plan.

OBJETIVO GENERAL	Promover la participación del personal al servicio del Parlamento de Andalucía y los representantes sindicales en la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la institución.
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: Articular mecanismos de comunicación y participación directa del personal al servicio del Parlamento de Andalucía, así como de su representación sindical.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Dar traslado a los representantes sindicales de la evolución de los trabajos de la Comisión para la Igualdad del Parlamento de Andalucía, así como de los principales datos que se deriven de los diferentes informes de seguimiento.	Núm. de comunicaciones.	Secretaría de la Comisión de Igualdad.	Toda la vigencia del plan.
2. Creación de un buzón de sugerencias/aportaciones en el que el personal pueda participar tanto en la aportación de propuestas de mejora en materia de igualdad y conciliación, así como para alertar de situaciones o medidas que de forma directa o indirecta tengan un efecto adverso en materia de igualdad.	Núm. propuestas recibidas y Núm. de propuestas implementadas.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la asistencia a actividades formativas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Promoción y mejora de la oferta de actividades formativas a través de la plataforma de teleformación del Parlamento.	Núm. de actividades realizadas a través de la plataforma.	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.
2. Analizar la calendarización y horario de las actividades formativas, con objeto de mejorar las condiciones de conciliación de la vida laboral y personal.	Elaboración del informe sobre las modificaciones.	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal.	Primer año de vigencia.

EJE 2- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMPACTO SOCIAL

OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar al personal de la Cámara, a través de la formación y la información, para que la igualdad de género sea un compromiso de toda la Administración parlamentaria y potenciar su reflejo en la sociedad.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar y formar al personal de aquellos servicios con trascendencia en la implementación de las medidas recogidas en el plan.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Elaborar un programa de formación específica para el personal que integra la Comisión de Igualdad, así como para los servicios de comunicación, biblioteca y para el personal de protocolo que realiza las visitas guiadas en la sede del Parlamento.	Núm. de acciones formativas	Servicio de AA.GG. y Gestión de Personal	Toda la vigencia del plan.
2. Fomentar entre el personal el conocimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, así como de los mecanismos de participación que se articulen a lo largo de su vigencia.	Núm. de comunicaciones y publicaciones realizadas.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Desarrollar un espacio para la igualdad en la Intranet del Parlamento vinculado al Portal de Igualdad de la web del Parlamento de Andalucía.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Poner a disposición del personal del Parlamento un espacio en el que consultar toda la información relativa a la ejecución del Plan de Igualdad y los diferentes informes de seguimiento e incorporar un acceso directo al Portal de Igualdad de la web del Parlamento de Andalucía.	Creación del espacio y Núm. de actualizaciones.	Servicio de Informática y responsable de Igualdad.	Creación del espacio en los primeros seis meses.

OBJETIVO GENERAL	Visibilizar el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad a través de los diferentes canales de comunicación y acciones con trascendencia social que se desarrollan en la Cámara.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducción de mejoras en el Portal de Igualdad y los contenidos que se publican en el mismo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Actualización semestral de los contenidos relacionados con la aprobación e implementación del Plan de Igualdad.	Núm. de actualizaciones.	Servicio de Informática y Secretaría de la Comisión de Igualdad	Toda la vigencia del plan.
2. Crear un apartado en el Portal de Igualdad para publicar y difundir noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas que contemplen la perspectiva de género.	Núm. de inserciones.	Servicios de Comunicación y Biblioteca, Documentación y Archivo.	Toda la vigencia del plan.
3. Creación de un Tablón para la Igualdad en el Portal, en el que se publiquen como «destacados» aquellos escritos, documentos, noticias o comunicaciones de la Comisión para la Igualdad que ayuden a visibilizar el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad y los avances o resultados del Plan de Igualdad.	Núm. de inserciones	Comisión para la Igualdad	Un año desde la aprobación del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Hacer visible ante la sociedad el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Dar a conocer el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad de género en las jornadas de puertas abiertas y en las visitas guiadas tanto de escolares como de grupos.	Núm. de visitantes Núm. grupos y centros escolares.	Servicio de Protocolo.	Toda la vigencia del plan.
2. Fomentar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres ante la comunidad escolar, a través de la organización de concursos o certámenes en los que participen los centros escolares que visiten la sede del Parlamento.	Núm. de concursos o certámenes y Núm. de centros participantes.	Servicio de Protocolo y Comisión para la Igualdad	Dos años desde la aprobación del plan.
3. Visibilizar el impacto en la consecución del objetivo de igualdad en la convocatoria anual de subvenciones a proyectos de solidaridad y cooperación internacional para el desarrollo.	Núm. de proyectos subvencionados que tienen como objetivo la igualdad de género y el porcentaje sobre el total.	Secretaría General Adjunta.	Toda la vigencia del plan.

EJE 3- LENGUAJE INCLUSIVO, COMUNICACIÓN IGUALITARIA EN LA ACTIVIDAD DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA Y OTRAS MEDIDAS INSTRUMENTALES QUE FAVOREZCAN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS MARCADOS EN EL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL	Promover el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria en todos los ámbitos de la actividad en el Parlamento de Andalucía.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisión de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Actualización de los criterios para evitar el uso no sexista del lenguaje, incorporando, en su caso, nuevas soluciones lingüísticas recomendadas por organismos de igualdad.	Revisión y actualización de la norma.	Responsable de Igualdad.	Toda la vigencia del plan.
2. Fomentar el uso de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje en todo tipo de escritos entre el personal al servicio del Parlamento de Andalucía y su representación sindical, mediante la difusión de las recomendaciones o comunicaciones publicadas en el Portal de Igualdad.	Núm. de comunicaciones y publicaciones realizadas.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO GENERAL	Reforzar el papel de la Comisión para la Igualdad y mejorar las acciones de seguimiento del plan que evidencien su nivel de cumplimiento.
-------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Implementar medidas que permitan realizar un mejor seguimiento del cumplimiento del plan.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Aprobación de un reglamento de la Comisión de Igualdad, en el que se establezca la periodicidad de sus sesiones y las funciones a desarrollar por parte de la Comisión y el responsable.	Aprobación del Reglamento.	Secretaría General y Comisión para la Igualdad	Un año desde la aprobación.
2. Publicación del contenido esencial de los diferentes informes de seguimiento que se generen durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Núm. de publicaciones.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.