



BOLETÍN OFICIAL

SERIE C - RÉGIMEN INTERIOR

3. OTRAS INFORMACIONES

Aprobación del Acuerdo de la Mesa de Negociación sobre el I Plan de Igualdad de la Junta General del Principado de Asturias (2023/364/B1802 y 2023/111/B1406)

(Mesa de la Cámara de 8 de marzo de 2024).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de Personal de la Junta General, la Mesa de la Cámara aprueba el Acuerdo de la Mesa de Negociación de 27 de febrero de 2024 sobre el I Plan de Igualdad de la Junta General del Principado de Asturias.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el artículo 14 de la Constitución ha sido desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que señala que el 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. En los mismos términos lo hace la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género. Las leyes mencionadas, en el marco del mandato constitucional del artículo 9.2, recogen la necesidad de que los poderes públicos adopten medidas específicas para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y corregir situaciones patentes de desigualdad.

En este contexto, los planes de igualdad se han convertido en uno de los instrumentos principales para asegurar el respeto del principio de igualdad y no discriminación, y con este objetivo se ha elaborado el presente plan.

Tanto la ley orgánica reguladora de la igualdad entre mujeres y hombres como la autonómica y el Estatuto Básico del Empleado Público obligan a la Administración General del Estado y a la Administración del Principado de Asturias, así como a determinadas empresas del ámbito privado, a aprobar un plan de igualdad. Si bien la Junta General no está obligada a contar con un plan de igualdad, la Mesa de la Cámara lo ha considerado conveniente, y así lo acordó en su sesión de 23 de mayo de 2022, como señal del compromiso de la institución con la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad de trato y no discriminación en el conjunto de la Administración parlamentaria.

Se procedió entonces, por indicación del Instituto Asturiano de la Mujer, a la creación de la Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General en orden a iniciar las actuaciones conducentes a la elaboración del Plan de Igualdad. El 18 de julio de 2022, la Mesa de Negociación de la Administración de la Junta General adoptó el acuerdo de constituir la referida Comisión de Igualdad con una composición de seis miembros, correspondiendo a la Mesa de la Cámara designar tres miembros y a la Junta de Personal, los otros tres.

La primera fase para la elaboración del Plan de Igualdad consistió en la realización de un diagnóstico sobre la situación de la Junta General. Esta tarea fue desarrollada por la Comisión de Igualdad durante los meses de febrero a junio de 2023. Para ello, se remitió a todo el personal de la Cámara, tanto a funcionarios como al personal eventual, un cuestionario con doce preguntas sobre igualdad en la Junta General, a cumplimentar de forma voluntaria y anónima. Asimismo, se recabaron una serie de datos estadísticos al Servicio de Asuntos Generales para realizar un análisis de situación. Finalmente,

con toda la información aportada en la fase de diagnóstico, la Comisión de Igualdad procedió a la redacción del texto.

Para su elaboración, se ha tenido en cuenta lo previsto sobre el contenido de los planes de igualdad en el artículo 46 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se Regulan los Planes de Igualdad y su Registro. No obstante, dada la especificidad de la Administración parlamentaria, las medidas previstas en el plan se han adaptado a la propia naturaleza de la Cámara, con las peculiaridades de su estructura orgánica y de su actividad diaria, siempre vinculada a función parlamentaria.

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Ámbito personal y temporal

II. Diagnóstico de situación

1. Acceso al empleo
2. Composición de la plantilla
3. Distribución por edad
4. Puestos de responsabilidad
5. Promoción
6. Permisos y ordenación del tiempo de trabajo
7. Prevención del acoso
8. Percepción de la igualdad

III. Objetivos y medidas

— Objetivos generales

— Objetivos específicos y medidas

1. Igualdad en el acceso al empleo público en la Junta General y en la promoción y carrera profesional
2. Medidas organizativas, conciliación y corresponsabilidad
3. Formación en materia de igualdad
4. Información y sensibilización
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

IV. Seguimiento, modificación y evaluación

1. Seguimiento
2. Modificación del Plan de Igualdad
3. Informe de evaluación

I. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados públicos de la Junta General, ya sean funcionarios de carrera o interinos, ya sean personal eventual al servicio del presidente, de los demás miembros de la Mesa o de los grupos parlamentarios.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2024-2028). No obstante, si transcurrido el periodo de vigencia no ha sido aprobado el II Plan de Igualdad, se considerará prorrogado hasta la aprobación de aquel.

La Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General será la encargada de elaborar el II Plan de Igualdad (2028-2031), debiendo comenzar sus trabajos seis meses antes, al menos, de la fecha prevista para la pérdida de vigencia del presente plan. A tal efecto, será necesario realizar

un nuevo diagnóstico de situación y la Comisión deberá tener en cuenta los resultados contemplados en el informe de evaluación del I Plan de Igualdad.

II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

El diagnóstico ha sido elaborado sobre la base de los datos proporcionados por el Servicio de Asuntos Generales a la Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General. Estos datos reflejan la situación del personal funcionario y eventual que integra la plantilla de la Junta General a fecha de 15 de marzo de 2023. Asimismo, se han analizado las respuestas al cuestionario que fue distribuido entre el personal entre el 6 y el 21 de marzo de 2023.

En concreto, los datos proporcionados por el Servicio de Asuntos Generales fueron los siguientes:

Plantilla:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|--------------------|--------------|-----------|-----------|
| Estructura general | 119 | 51,26 | 48,78 |

Clases de personal:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Funcionarios de carrera | 53 | 49,06 | 50,94 |
| Funcionarios interinos | 10 | 80,00 | 20,00 |
| Personal eventual | 56 | 48,21 | 51,79 |

Por servicios:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|--|--------------|-----------|-----------|
| Letrados | 9 | 66,67 | 33,33 |
| Servicio de Publicaciones | 11 | 45,45 | 54,55 |
| Servicio de Biblioteca | 6 | 83,33 | 16,67 |
| Servicio de Tecnologías e Infraestructuras | 7 | 0,00 | 100,00 |
| Intervención | 2 | 50,00 | 50,00 |
| Servicio de Asuntos Generales | 10 | 60,00 | 40,00 |
| Ujieres | 11 | 45,45 | 54,55 |
| Servicio de Asuntos Parlamentarios | 7 | 85,71 | 14,29 |

Responsabilidad:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-----------------------|--------------|-----------|-----------|
| Letrados/Intervención | 5 | 40,00 | 60,00 |
| Jefaturas de servicio | 6 | 66,67 | 33,33 |
| Jefaturas de sección | 2 | 50,00 | 50,00 |
| Jefaturas de área | 1 | 0,00 | 100,00 |

Por grupos/subgrupos:

| Funcionarios | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|----------------------------|--------------|-----------|-----------|
| A1 | 16 | 56,25 | 43,75 |
| A2 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| C1 | 5 | 40,00 | 60,00 |
| C2 | 27 | 62,96 | 37,04 |
| Agrupaciones profesionales | 14 | 42,86 | 57,14 |

Personal eventual

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|---------------|--------------|-----------|-----------|
| Asimilados A1 | 10 | 40,00 | 60,00 |
| Asimilados A2 | 7 | 42,86 | 57,14 |
| Asimilados C1 | 18 | 50,00 | 50,00 |
| Asimilados C2 | 21 | 52,38 | 47,62 |

Tipo de jornada (funcionarios):

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|--------|--------------|-----------|-----------|
| Mañana | 57 | 54,39 | 45,61 |
| Tarde | 6 | 50,00 | 50,00 |

Por edad:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|------------|--------------|-----------|-----------|
| Total | | | |
| Menores 45 | 26 | 42,31 | 57,69 |
| Mayores 45 | 93 | 53,76 | 46,24 |

| Funcionarios | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|--------------|--------------|-----------|-----------|
| Menores 45 | 5 | 40,00 | 60,00 |
| Mayores 45 | 58 | 55,17 | 44,83 |

| Personal eventual | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|--------------|-----------|-----------|
| Menores 45 | 21 | 42,86 | 57,14 |
| Mayores 45 | 35 | 51,43 | 48,57 |

Por antigüedad (funcionarios):

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Menos de diez años | 8 | 50,00 | 50,00 |
| Entre diez y veinte años | 16 | 56,25 | 43,75 |
| Entre veinte y treinta años | 14 | 42,86 | 57,14 |
| Más de treinta años | 25 | 60,00 | 40,00 |

Promoción interna:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|---|--------------|-----------|-----------|
| Personal que ha promocionado en los últimos diez años | 7 | 42,86 | 57,14 |

Permisos por nacimiento, adopción o acogimiento en los últimos diez años:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|--------------|-----------|-----------|
| Funcionarios | 4 | 100,00 | 0,00 |
| Personal eventual | 3 | 33,33 | 66,67 |

Bajas por enfermedad en los últimos diez años:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|--------------|-----------|-----------|
| Funcionarios | 72 | 75,00 | 25,00 |
| Personal eventual | 33 | 60,61 | 39,39 |

Solicitudes de flexibilidad horaria o reducción de jornada por cuidado de personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, familiar con enfermedad grave, nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados o por causa de violencia de género en los últimos diez años:

| | Número total | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|--------------|-----------|-----------|
| Funcionarios | 8 | 62,50 | 37,50 |
| Personal eventual | 0 | 0,00 | 0,00 |

En cuanto al cuestionario que se ha tenido en cuenta para este diagnóstico, fue remitido a todo el personal para su cumplimentación, con carácter voluntario y anónimo, con las siguientes preguntas:

1. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado en la Junta General por razón de sexo?
2. ¿Conoce algún caso de discriminación por razón de sexo en la Junta General?
3. ¿Cree que en la Junta General se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión del personal?
4. ¿Considera que existen las mismas posibilidades de acceso para mujeres y hombres en la Junta General?
5. ¿Considera que existen las mismas posibilidades de promoción interna para mujeres y hombres en la Junta General?
6. ¿Considera que existen diferencias retributivas por razón de sexo en la Junta General?
7. ¿Tiene o ha tenido dificultades para conciliar su vida personal, familiar y laboral durante el tiempo que ha desarrollado su trabajo en la Junta General?
8. ¿Considera que en la Junta General existen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?
9. ¿Qué medidas propondría implantar en la Junta General para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? (*Describe brevemente alguna medida*).
10. ¿Considera que sería necesario que la Junta General ofreciese a su personal formación en materia de igualdad?
11. ¿Estaría interesado en participar en programas de formación en materia de igualdad?
12. ¿Cómo cree podría mejorar la situación en materia de igualdad en la Junta General? (*Describe brevemente alguna medida*).

Del análisis de los datos y de las respuestas al cuestionario se pueden extraer una serie de conclusiones, que han sido tenidas en cuenta para elaborar este Plan de Igualdad y se articulan en torno a ocho áreas: acceso al empleo, composición de la plantilla, distribución por edad, puestos de responsabilidad, promoción, permisos y ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y percepción de la igualdad.

1. Acceso al empleo

El Estatuto del Personal de la Junta General garantiza que los procesos selectivos para la adquisición de la condición de funcionario de la Junta General, así como los procesos de provisión de puestos de trabajo, se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las bases de las convocatorias de aquellos incluyen la obligación de que los tribunales calificadores y las comisiones de valoración tengan una composición paritaria de mujeres y hombres.

Hasta la fecha no se ha exigido que los miembros de los tribunales calificadores y las comisiones de valoración tengan formación específica en materia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

2. Composición de la plantilla

La plantilla, en general, está igualada entre mujeres y hombres (51 % y 48 %, respectivamente).

Por tipo de personal, hay una clara diferencia en los funcionarios interinos, donde encontramos un 80 % de mujeres. Puede deberse al pequeño número total de personas (10), que no resulta representativo.

Destaca la masculinización del servicio de Tecnologías e Infraestructuras, con un 100 % de hombres en la fecha de análisis. Por otro lado, los servicios más feminizados son Asuntos Parlamentarios (85 %) y Biblioteca (83 %). En el Servicio de Letrados, también destaca la presencia de dos tercios de mujeres.

3. Distribución por edad

Los menores de 45 años tienden (por un 57 %) a ser hombres. Esto se agudiza un poco más (60 %) si hablamos de funcionarios, aunque el número de funcionarios menores de 45 años es pequeño como para ser representativo. Sin embargo, llama la atención que, entre mayores de 45 años, encontramos una mayor proporción de mujeres.

La antigüedad arroja datos diferentes en cada tramo. Entre diez y veinte años de antigüedad, superan las mujeres a los hombres, con un 56 %. Entre veinte y treinta, los hombres son más numerosos (57 %). Finalmente, entre los empleados con más de treinta años, vemos más presencia femenina (60 %).

Lo que se comprueba, independientemente de la distribución por género, es que el grupo de funcionarios más numeroso es el que tiene una antigüedad mayor de treinta años. Se trata de una fortaleza en el sentido de que el personal tiene gran experiencia en el desarrollo de sus funciones. Por otro lado, esta plantilla se encontrará con la necesidad de reemplazo en los próximos años, por lo que la distribución por géneros podría variar sustancialmente.

4. Puestos de responsabilidad

Desde el punto de vista del nivel de responsabilidad, se aprecia la existencia de una mayoría de hombres entre los letrados y el interventor (dos mujeres frente a tres hombres), lo cual no resulta realmente significativo debido al reducido número de efectivos. En las jefaturas de servicio, por el contrario, se comprueba una mayor prevalencia de mujeres (dos tercios). Por tanto, no se puede concluir que exista discriminación en los puestos de responsabilidad.

La información por grupos arroja una distribución más o menos equilibrada. Cabe destacar el subgrupo C2, donde se observa mayor presencia femenina, con casi un 63 %.

Dentro del personal eventual, existe mayor presencia masculina entre los asimilados al grupo A, si bien las cifras no son tan relevantes como para afirmar que existe presencia desequilibrada de hombres y mujeres (60 % en el subgrupo A1 y 57,14 % en el subgrupo A2). En los asimilados al subgrupo C1, existe paridad total. Sin embargo, entre los asimilados al subgrupo C2, que es el grupo más numeroso, con 21 efectivos, encontramos una cierta mayoría de mujeres (52 %). Esto muestra que, con carácter general, en el conjunto del personal eventual las mujeres ocupan puestos de niveles inferiores que los hombres.

5. Promoción

Entre el personal que ha promocionado en los últimos diez años, un 57 % han sido hombres.

6. Permisos y ordenación del tiempo de trabajo

Han sido un 100 % de mujeres, dentro del personal funcionario, las que han solicitado permisos por nacimiento, adopción o acogimiento en los últimos diez años. El personal eventual muestra datos muy diferentes: un 66 % de hombres.

Las bajas por enfermedad en los últimos diez años se han solicitado, en su mayoría, por mujeres. Al no poder recabar datos más precisos, no tenemos información sobre qué tipo de enfermedades y bajas (si son de corta o larga duración, si implican menor o mayor gravedad, etcétera).

También cabe destacar, por último, que un mayor número de mujeres (62 %) ha pedido flexibilidad horaria o reducción de jornada para cuidado de personas dependientes.

7. Prevención del acoso

La Junta General no ha elaborado un protocolo específico de actuación frente al acoso laboral y/o sexual y por razón de sexo, ni se han impartido cursos de formación dirigidos al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. En todo caso, dispone de un convenio con el Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada» (IAAP), donde se imparte formación en estos aspectos.

8. Percepción de la igualdad

De acuerdo con las respuestas del personal al cuestionario que se les remitió, se puede afirmar que, en líneas generales, la mayoría hace una valoración positiva de la situación actual. No ha sufrido ni conoce casos de discriminación por razón de sexo en la Junta General. Al mismo tiempo, se considera

que la Junta General tiene en cuenta la igualdad en la gestión de personal y que existen las mismas posibilidades de acceso y de promoción interna para hombres y mujeres.

No obstante, también ha habido respuestas particulares en sentido negativo. Por ello, convendría repetir el cuestionario después de aplicar el Plan de Igualdad, para comprobar si existen todavía las mismas apreciaciones.

La encuesta dirige una parte de sus preguntas hacia la conciliación familiar. Aunque ha habido varias personas que han señalado tener dificultades para la conciliación, la mayoría reconoce que existen medidas en la Junta General para facilitarla.

Si bien las decisiones de reducción de jornada y flexibilidad responden, casi siempre, a la situación familiar específica, de acuerdo con los datos recabados cabría plantearse si todavía hoy siguen existiendo determinados prejuicios de cara a los cuidados, que aún están asociados a las mujeres. No se puede llegar a una conclusión generalizada porque, como decimos, habría que analizar cada supuesto concreto, pero, en cualquier caso, sería conveniente estudiar la introducción de más medidas que facilitasen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Se constatan dos medidas que han sido propuestas repetidamente como método para favorecer la igualdad y conciliación: aumentar la flexibilidad horaria, eliminando la parte obligatoria (de 9:00 a 14:00) y, por otro lado, dar mayor impulso al teletrabajo. También se constata la preocupación del personal con el cuidado de hijos menores y otras personas dependientes. Además de las medidas anteriores, también se ha propuesto aumentar las medidas de flexibilidad y conciliación para incluir a familiares de segundo grado.

III. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Objetivos generales

El Plan de Igualdad de la Junta General pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de la Administración de la Junta General y prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género.
- Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad de la Administración parlamentaria.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Administración parlamentaria.
- Dotar a la Administración parlamentaria de una comisión específica para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad.

Objetivos específicos y medidas

En el marco de los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad, se prevén los siguientes cinco objetivos específicos para garantizar i) el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público en la Junta General y en la promoción y carrera profesional de su personal; ii) la adopción de medidas organizativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres; iii) la formación del personal en materia de igualdad; iv) la concienciación y sensibilización con la igualdad entre mujeres y hombres y el trato no discriminatorio, y v) la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración parlamentaria. Cada uno de estos cinco objetivos específicos va acompañado de las medidas necesarias para llevarlo a efecto.

1. Igualdad en el acceso al empleo público en la Junta General y en la promoción y carrera profesional

1.1 Redactar las bases de las convocatorias de pruebas selectivas y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, así como todos los documentos que se elaboren a lo largo del proceso, desde el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, con lenguaje no sexista y evitando cualquier expresión discriminatoria o excluyente.

1.2 Incluir en los programas y temarios de las convocatorias de procedimientos de ingreso de personal, de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna, atendiendo a las características concretas del procedimiento, materias de igualdad y violencia de género.

1.3 Incluir, cuando sea posible y atendiendo a las características concretas del procedimiento, la valoración de cursos de formación sobre igualdad y no discriminación en los procedimientos de ingreso de personal, de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna de los funcionarios de la Junta General.

1.4 Continuar promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones debidamente motivadas, en los tribunales de selección y las comisiones de valoración.

1.5 Prever en las bases de las convocatorias de pruebas selectivas, cuando sea posible, la adopción de medidas por el tribunal tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la línea de las contempladas en las últimas convocatorias, dirigidas a facilitar la realización de las pruebas a las aspirantes embarazadas que prevean la coincidencia del parto con las fechas de cualquiera de los ejercicios, en los primeros días del puerperio o en caso de embarazo de riesgo o lactancia.

1.6 Valorar, para cada proceso selectivo o de provisión de puestos de trabajo, las posibilidades de inclusión en las bases de las convocatorias de fórmulas tendentes a dar prioridad, en caso de empate, al participante del sexo menos representado en el cuerpo al que se pretende acceder. En caso de igualdad del número de efectivos de ambos sexos, se acudirá al sorteo.

2. Medidas organizativas, conciliación y corresponsabilidad

2.1 Estudiar la viabilidad de introducir modificaciones en el Estatuto de Personal de la Junta General y en las normas que lo desarrollan en aras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal y del impulso de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En concreto, revisar las Normas Reguladoras del Régimen de Jornada, Horarios, Permisos, Licencias y Vacaciones, a fin de analizar medidas como una mayor flexibilización de la parte fija del horario; la mejora de las condiciones de trabajo en el caso de reducción de jornada para cuidado de menores, personas discapacitadas o mayores que no puedan valerse por sí mismas, así como ampliación de supuestos en que cabe dicha reducción de jornada; reconocimiento de prioridad en la elección de periodos vacacionales por causa de conciliación personal, familiar y laboral, o introducción del permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijos menores de 8 años previsto en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Igualmente, podrán revisarse las Normas Reguladoras del Teletrabajo en la Junta General con el objetivo de valorar la posibilidad de ampliar los dos días de teletrabajo cuando así se solicite por causa de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el Reglamento de Prestaciones Sociales de la Junta General para estudiar la posibilidad de incluir nuevas ayudas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2 Dar a conocer todas aquellas medidas y ayudas sociales que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para incentivar el acceso a las mismas.

2.3 Continuar avisando por correo electrónico a todo el personal de la Cámara de las publicaciones en el *Boletín Oficial de la Junta General* de las correspondientes convocatorias de ayudas reguladas en el Reglamento de Prestaciones Sociales y de los plazos para la presentación de las solicitudes.

2.4 Adaptar los horarios de las reuniones de trabajo de los distintos servicios de la Administración parlamentaria con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal.

2.5 Trasladar a la Mesa de la Cámara y a la Junta de Portavoces la conveniencia de planificar la actividad parlamentaria y racionalizar sus horarios con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal.

2.6 Continuar promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones debidamente motivadas, en los órganos técnicos de la Administración parlamentaria como, por ejemplo, en la Comisión Calificadora prevista en el Reglamento de Prestaciones Sociales, en la Comisión de Evaluación del Absentismo, en las comisiones de seguimiento de los convenios, en el Comité de Seguridad y Salud, en la Comisión de Igualdad o en la Mesa de Negociación.

2.7 En el ámbito de la contratación, cuando sea posible y atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, incluir cláusulas sociales en materia de igualdad en la propuesta de los pliegos que deben regir la licitación, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación reguladora de la contratación en el sector público.

3. Formación en materia de igualdad

3.1 Fomentar la formación del personal en materia de igualdad y no discriminación mediante la comunicación de aquellos cursos o actividades que en este ámbito impartan órganos encargados de la formación de empleados públicos, como el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) o el Instituto Asturiano de Administración Pública «Adolfo Posada» (IAAP).

3.2 Diseñar un plan formativo en materia de igualdad y no discriminación para los miembros de la Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General, así como para el personal del Servicio de Asuntos Generales, encargado de la gestión de personal.

3.3 Estudiar la viabilidad de firmar un convenio con el Instituto Asturiano de la Mujer para la formación general y especializada del personal de la Administración de Junta General en materia de igualdad y no discriminación.

4. Información y sensibilización

4.1 Crear un Portal de Igualdad en la página web de la Junta General en el que se publiquen todas aquellas medidas que, en materia de igualdad, se puedan adoptar a fin de que el personal tenga conocimiento inmediato de las mismas. El Portal de Igualdad tendrá el siguiente contenido mínimo: planes de igualdad de la Junta General, los informes de evaluación y cuantos otros documentos se vayan aprobando en ejecución de los mismos; acceso directo a la normativa interna que regule las condiciones de trabajo para facilitar su consulta, como las Normas sobre Régimen de Jornada, Horarios, Permisos, Licencias y Vacaciones o el Reglamento de Prestaciones Sociales; enlaces a instituciones que fomenten y promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que ofrezcan asesoramiento especializado en materia de violencia de género o recursos o ayudas para prevenir la discriminación por razón de género, como, entre otros, el Instituto Asturiano de la Mujer; cualquier otra información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres. El Portal de Igualdad contendrá un buzón de sugerencias para que el personal pueda comunicar a la Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General cualquier asunto relacionado con la materia.

4.2 Promover el uso de lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la Administración parlamentaria, evitando cualquier expresión discriminatoria o excluyente.

4.3 Revisar los documentos elaborados por la Administración parlamentaria para detectar lenguaje sexista y recursos a asunciones y estereotipos basados en el género, con el fin de sustituirlos por terminología con perspectiva de género.

4.4 Revisar los contenidos de la página web a fin de detectar y corregir un uso no igualitario o estereotipado de las imágenes o del lenguaje.

4.5 Revisar los carteles utilizados en la señalización de los edificios de la Junta General para detectar y sustituir aquellos que ofrezcan innecesariamente imágenes estereotipadas que no respondan a un tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

4.6 Visibilizar el compromiso de la Junta General con la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres con acciones como, por ejemplo, la conmemoración de días señalados (como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, o el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres) mediante su recordatorio en la página web de la Junta General o mediante comunicación al personal por correo electrónico.

5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

5.1 Aprobar un Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual y por Razón de Sexo que recoja las medidas preventivas y represivas que se consideren oportunas, así como el correspondiente procedimiento ante denuncias de acoso, y todo ello, con el objetivo de reafirmar el compromiso de la Junta General con la igualdad de trato y la no discriminación, y de garantizar un entorno adecuado para el desarrollo personal y profesional de todos los efectivos de la Administración parlamentaria.

5.2 Dar la máxima difusión al Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral y/o Sexual y por Razón de Sexo entre el personal de la Junta General y, para ello, publicarlo en el Portal de Igualdad de la página web de la Junta General.

5.3 Adoptar las medidas necesarias para prestar una protección eficaz y facilitar las condiciones de trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género.

5.4 Revisar el Estatuto de Personal de la Junta General, así como las normas de desarrollo del mismo, a efectos de analizar posibles modificaciones para mejorar las condiciones de trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género.

5.5 Tramitar de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género.

IV. SEGUIMIENTO, MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

1. Seguimiento

La Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General se reunirá, al menos, una vez al año para hacer el seguimiento de las actuaciones y evaluar el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Asimismo, la Comisión de Igualdad se reunirá ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial las condiciones de trabajo del personal de la Junta General para analizar cómo puede afectar dicha modificación a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Modificación del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General podrá proponer modificaciones del Plan de Igualdad a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Las propuestas de modificación del Plan de Igualdad serán sometidas a la Mesa de Negociación y, en caso de alcanzar un acuerdo en su seno, a la aprobación de la Mesa de la Junta General.

Asimismo, el personal de la Junta General podrá hacer llegar a la Comisión de Igualdad las modificaciones del plan que estime necesarias para su estudio por esta y, en su caso, formulación de propuesta de modificación ante los órganos referidos en el párrafo anterior.

3. Informe de evaluación

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, y antes de la publicación del próximo, la Comisión de Igualdad en el ámbito de la Administración de la Junta General elaborará un informe de evaluación del Plan de Igualdad con el fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas planteadas, valorar la continuidad de las acciones previstas y las posibilidades de modificación o de incorporación de nuevos objetivos o actuaciones en función de las necesidades detectadas. El informe de evaluación será trasladado a la Mesa de Negociación y a la Mesa de la Cámara para su conocimiento.

Lo que se publica. P. D. El letrado mayor.