



XI legislatura

Año 2025

Parlamento  
de Canarias

Número 115

8 de abril

# BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.parcan.es>

## SUMARIO

### RÉGIMEN INTERIOR

Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 3 de abril de 2025, sobre aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029)

Página 1



### RÉGIMEN INTERIOR

*Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 3 de abril de 2025, sobre aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029)*

(Publicación: BOPC núm. 119, de 26/10/2023)

#### Presidencia

De conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias* del Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 3 de abril de 2025, sobre aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029).

En la sede del Parlamento, a 7 de abril de 2025. El SECRETARIO GENERAL (*P. D. de la presidenta, Resolución de 30 de junio de 2023, BOPC núm. 8, de 3/7/2023*), Salvador Iglesias Machado.

## **ACUERDO DE LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANARIAS, DE 3 DE ABRIL DE 2025, SOBRE APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARLAMENTO DE CANARIAS (2025-2029)**

La Mesa del Parlamento de Canarias, de 4 de abril de 2024, como consecuencia de la terminación de la vigencia del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024), acuerda iniciar el expediente para la elaboración del II Plan para la igualdad, así como fijar la composición de la comisión negociadora, asumiendo así, el compromiso de aplicar los principios generales del marco normativo internacional, europeo, nacional y autonómico en materia de igualdad, a los efectos de adoptar todas las medidas que hagan del Parlamento una institución más igualitaria desde el punto de vista de género, sensibilizándose con las necesidades e intereses del personal de la Cámara, y adoptar medidas para eliminar las barreras que obstaculizan la igualdad y la discriminación por razón de sexo.

Conforme se establece en la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, acordó iniciar la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad al que se refieren el artículo 45 de la citada Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo y el artículo 35 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tienen por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Para la elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias se hizo necesario seguir diferentes fases:

- Inicio del expediente por Acuerdo de la Mesa de 4 de abril de 2024.
- Nombramiento de la comisión negociadora por resolución del letrado-secretario general de 12 de junio de 2024, integrada por representantes del Parlamento de Canarias (personal) y representantes del personal funcionarial y laboral (Junta de Personal y delegado de personal laboral), titulares y suplentes. Dicha comisión se constituyó el 7 de mayo de 2024.
  - Elaboración, por parte de un equipo investigador de la Universidad de La Laguna, a través de la Fundación General de la Universidad de La Laguna, del diagnóstico en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal del Parlamento de Canarias, que marcará las líneas de actuación para la posterior elaboración del II Plan para la Igualdad. Por acuerdo de la Mesa, de 20 de junio de 2024, se acordó la celebración de un contrato menor para la prestación de servicios en el ámbito de la investigación básica y aplicada, el desarrollo, la innovación, la formación y la docencia.
  - Por Acuerdo de 14 de noviembre de 2024, la Mesa toma conocimiento y queda enterada del diagnóstico elaborado por la Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna, y acuerda iniciar el expediente para contratar, en el marco de la legalidad vigente, con un equipo externo la elaboración de II Plan para la igualdad.
  - Por Acuerdo de 28 de noviembre de 2024 se acuerda celebrar un contrato menor para la elaboración del II Plan para la Igualdad con la empresa Estudios Sociales Geas 7 S.L.
  - En reunión celebrada el 6 de marzo de 2025 la comisión negociadora procede al estudio, debate y revisión de la propuesta presentada por la empresa adjudicataria, y acuerda el elevarlo a la Mesa para su aprobación.
  - En fecha 20 de marzo de 2024 se reúne la Mesa de Negociación conjunta del personal funcionarial y laboral, en la que, con el asentimiento de todas las partes, se alcanza acuerdo para informar favorablemente el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029).
  - En fecha 25 de marzo de 2025 se reúne la comisión negociadora a los efectos de dar el visto bueno definitivo al II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) y elevarlo a la Mesa para su aprobación definitiva. Asimismo acuerda designar a la persona encargada del registro del plan de igualdad.

Por otro lado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 11, en relación con el registro de los planes de igualdad señala lo siguiente:

1. *Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
2. *A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*
3. *La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*
4. *En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.*

A la vista de lo expuesto, teniendo en cuenta la unanimidad en los acuerdos tomados en los distintos órganos, visto el informe de la directora de Régimen Interior y jefa de servicio de Personal, Documentación, Biblioteca y Archivo, y el informe del jefe de servicio de Asuntos Económicos y Presupuestarios, así como la propuesta de la comisión negociadora, con el parecer favorable del secretario general, la Mesa de la Cámara, en el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 42 de las Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias, acuerda:

**Primero:** Aprobar el *II Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2025-2029)* en los términos que figuran en el anexo a este acuerdo.

**Segundo:** El *II Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias* entrará en vigor a la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*, y tendrá una duración de cuatro años.

**Tercero:** Registrar el presente plan de igualdad en el Registro de Planes de igualdad conforme establece el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**Cuarto:** Publicar el presente acuerdo por el que se aprueba el *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento de Canarias (2025- 2029)*, en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias* y en el portal de igualdad en la página web del Parlamento de Canarias.

En la sede del Parlamento de Canarias, a 4 de abril de 2025. EL SECRETARIO PRIMERO, Mario Cabrera González. V.º B.º EL PRESIDENTE, en funciones (*Resolución de la Presidencia, de 2/4/2025*), Gustavo Adolfo Matos Expósito, VICEPRESIDENTE SEGUNDO.

## ANEXO

### II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARLAMENTO DE CANARIAS (2025-2029)

#### ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. Antecedentes .....</b>	<b>4</b>
1.1. Marco conceptual .....	4
1.2. Marco normativo.....	5
<b>2. Resumen del diagnóstico .....</b>	<b>7</b>
2.1. Principales resultados del diagnóstico .....	7
2.2. Resultados de los informes de seguimiento del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024).....	7
2.3. Análisis DAFO.....	7
<b>3. Objetivos generales del II plan de igualdad .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Ejes de actuación, objetivos específicos y medidas.....</b>	<b>8</b>
Eje 1. Formación, sensibilización e impacto social .....	10
Eje 2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar y condiciones laborales.....	10
Eje 3. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria .....	11
Eje 4. Política retributiva.....	12
Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género.....	12
Eje 6. Violencia de género.....	12
Eje 7. Atención a la diversidad y al colectivo LGTBIQ+ .....	12
<b>5. Seguimiento y evaluación .....</b>	<b>13</b>
<b>6. Implantación y vigencia.....</b>	<b>13</b>
<b>7. Cronograma de implantación .....</b>	<b>14</b>

## 1. ANTECEDENTES

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en nuestra sociedad, y las instituciones públicas juegan un papel clave en su promoción. La equidad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también un pilar esencial para el desarrollo sostenible y la cohesión social. Diversos estudios han demostrado que la igualdad en el entorno laboral mejora la productividad, la satisfacción de trabajadoras y trabajadores y la reputación institucional.

La adopción de planes de igualdad en instituciones públicas responde a un enfoque estratégico basado en la normativa vigente, las recomendaciones internacionales y la necesidad de adaptar las estructuras organizativas a los principios de equidad y diversidad.

En este contexto, el Parlamento de Canarias, como órgano representativo de la población canaria, ha liderado iniciativas para garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación, siendo ejemplo de buenas prácticas en la gestión pública.

Asimismo, el Parlamento de Canarias, como integrante del grupo de trabajo sobre igualdad de género de la Calre, reafirma su compromiso de eliminar obstáculos para alcanzar una igualdad plena en la vida social, económica y cultural. Además, participa activamente en iniciativas internacionales como el análisis de herramientas sensibles al género desarrollado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias 2025-2029 se fundamenta en una trayectoria institucional orientada a garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a cumplir con el marco normativo vigente en materia de igualdad. Este compromiso se formalizó con la aprobación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024), mediante Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 16 de diciembre de 2020, y su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias (BOPC)* el 22 de diciembre de 2020.

La implementación del I Plan para la Igualdad respondió a lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y en la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Estableció un marco de actuación con el objetivo de identificar y corregir desigualdades de género, eliminar prácticas discriminatorias y establecer medidas específicas para favorecer la igualdad en el ámbito de la actividad parlamentaria y administrativa.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias 2025-2029 surge como una continuación y evolución del trabajo ya realizado, integrando aprendizajes previos, nuevos ejes estratégicos y un enfoque renovado que amplía su alcance a aspectos fundamentales como la salud laboral, las políticas retributivas, las condiciones de trabajo y la prevención de la violencia de género. Este nuevo plan busca consolidar el Parlamento de Canarias como una institución inclusiva, referente en igualdad y promotora de un entorno laboral equitativo y respetuoso con la diversidad.

### 1.1. Marco conceptual

A pesar de los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años y de la igualdad formal recogida en nuestro ordenamiento jurídico, la vida diaria sigue mostrando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

Es más, algunas personas, precisamente por la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración pública y porque la normativa jurídica que regula el entorno laboral no contiene, en principio, preeminencia de ventajas o privilegios de género, pueden tener la sensación de que la igualdad en el lugar de trabajo ya está resuelta y, por tanto, no consideren importante plantearse objetivos que ya no ven como un problema. Detectar, pues, las discriminaciones indirectas que aún se presentan en determinados ámbitos de las Administraciones públicas y corregir eventuales situaciones de desigualdad son objetivos de cualquier plan de igualdad.

Así pues, este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029):

- Nace con el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana, justa, cohesionada y desarrollada;

- Expresa la voluntad institucional y compromete a las personas responsables en sus respectivas esferas de actuación a trabajar por la igualdad;

- Responde a la filosofía de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en la que se establece que tanto las Administraciones públicas como las empresas han de elaborar planes de igualdad de cara a conseguir los objetivos fijados en las diversas normativas existentes.

Este plan se ampara en la normativa y directrices aprobadas en los ámbitos internacional, comunitario, nacional y autonómico. Fundamenta sus principios generales en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y en la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. El II Plan de Igualdad adopta los principios de transversalidad y acción positiva como ejes estratégicos para garantizar una igualdad real y efectiva en las políticas y acciones implementadas.

La puesta en marcha del plan de igualdad no supone, únicamente, un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, sino que implica asumir, con convicción, la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio rector del Parlamento de Canarias.

## 1.2. Marco normativo

### Ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas (1945): establece la igualdad y la no discriminación como derechos fundamentales, consolidando las bases para los principios de igualdad en el derecho internacional.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, garantizando su aplicación en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw, 1979): obliga a los Estados firmantes a eliminar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, adoptando medidas para garantizar la igualdad efectiva.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995): introduce el análisis de género como herramienta clave para identificar y corregir desigualdades estructurales, marcando un hito en las políticas de igualdad global.
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000): subraya la importancia de la participación de las mujeres en la resolución de conflictos, la construcción de la paz y la prevención de la violencia en contextos de guerra.
- Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) (ODS 5): promueve la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas como elementos transversales y prioritarios para alcanzar los 17 objetivos de desarrollo global.

### Ámbito europeo

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): establece la igualdad de género como principio fundamental y base para la adopción de medidas que eliminen la discriminación y promuevan la igualdad en áreas como el empleo y la educación.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000): prohíbe la discriminación por razón de género, identidad de género y orientación sexual (artículo 21) y consagra la igualdad entre hombres y mujeres como principio clave (artículo 23).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: refuerza la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, regula la igualdad retributiva, condiciones de trabajo y formación, y protege frente al acoso sexual y por razón de género.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 del Consejo de Europa: define acciones específicas para combatir la violencia de género, reducir la brecha salarial, alcanzar la paridad en la toma de decisiones y promover la igualdad globalmente.
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 del Consejo de Europa: enfocado en mejorar la igualdad laboral, prevenir la violencia de género y equilibrar la vida personal y profesional.
- Plan de Acción en materia de Género III y Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III): prioriza la igualdad de género en las políticas exteriores y de desarrollo de la Unión, promoviendo el empoderamiento de mujeres y niñas en contextos internacionales.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa: define los objetivos para alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la vida pública y política, prevenir la violencia de género y eliminar los estereotipos, destacando la necesidad de cambios estructurales en las políticas y medidas adoptadas.

### Ámbito nacional

- Constitución española (1978): declara la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1.1); establece el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por razón de género (artículo 14); obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para garantizar la igualdad real y efectiva (artículo 9.2)
  - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, fomentando políticas que faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
  - Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno: introduce la obligatoriedad de incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, garantizando la perspectiva de género en la legislación.
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: establece medidas para eliminar la discriminación y promover la igualdad en todos los ámbitos. Incluye principios de igualdad retributiva, conciliación y paridad en la representación política y empresarial.
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: garantiza medidas de protección integral para las víctimas de violencia de género, incluyendo asistencia jurídica, social y psicológica.

- *Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo:* regula el derecho a la salud sexual y reproductiva, incluyendo la interrupción voluntaria del embarazo bajo condiciones específicas, con especial atención a los derechos de las mujeres.
- *Pacto de Estado contra la Violencia de Género:* Conjunto de medidas adoptadas para prevenir, proteger y erradicar la violencia de género, promoviendo la cooperación entre administraciones y la sociedad civil.
- *Agenda del Cambio:* estrategia orientada a fomentar una economía inclusiva y sostenible, con especial énfasis en la igualdad de género como motor de desarrollo.
- *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:* introduce medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, como permisos de paternidad más amplios y la obligatoriedad de planes de igualdad en empresas.
- *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:* reconoce el derecho a la autodeterminación de género y establece medidas para prevenir la discriminación hacia personas trans y LGTBI, incluyendo protecciones específicas en el ámbito laboral y social.
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:* regula los planes de igualdad en las empresas, estableciendo su obligatoriedad para determinadas organizaciones y definiendo el procedimiento para su registro.
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:* introduce auditorías salariales obligatorias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, buscando reducir la brecha salarial y promover la transparencia.
- *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres:* se garantiza la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en el sector público y privado.

#### *Ámbito autonómico*

- Estatuto de Autonomía de Canarias (Ley Orgánica 1/2018): reconoce el derecho a la igualdad y cooperación como un principio rector (artículo 11); garantiza la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, promoviendo la participación equitativa en la vida pública y política, ampliando los derechos respecto al texto de 1982 (artículo 17).
- *Ley 1/2010, de 26 febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres:* desarrolla medidas específicas para fomentar la igualdad efectiva en los ámbitos social, laboral y político, promoviendo la representación equilibrada y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- *Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género:* refuerza las políticas de prevención, asistencia y protección integral a las víctimas de violencia de género. Fue modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo, que amplía el ámbito de aplicación a todas las formas de violencia contra las mujeres, en cumplimiento del Convenio de Estambul y resoluciones internacionales.
- *Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales:* protege los derechos de las personas trans y establece medidas para prevenir su discriminación en el empleo, la educación y los servicios públicos.

#### *Ámbito del Parlamento de Canarias*

- Reglamento del Parlamento de Canarias.
- Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias, de 30 de diciembre de 2014.
- Convenio Colectivo para el personal laboral del Parlamento de Canarias, 2009.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias de 16 de diciembre de 2020: por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024), que sirvió como base para el diseño y ejecución del II Plan de Igualdad.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 21 de febrero de 2022, por el que se aprueban las Normas Reguladoras de Régimen de Jornada y Dedicación del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Directrices para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito de la actividad del Parlamento de Canarias. Aprobado por acuerdo la Mesa del Parlamento de 23 de marzo de 2023.

## 2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024) marcó un hito en la promoción de la igualdad de género en la institución, con un enfoque estructurado en tres ejes y que cuenta con un total de 38 acciones.

1. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y mejoras en las condiciones del trabajo.
2. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria.
3. Formación, sensibilización e impacto social.

El punto de partida para la elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) ha sido el análisis del impacto del I Plan de Igualdad (2021-2024) a través de un diagnóstico actualizado y el seguimiento de la implementación de las medidas propuestas. Este ejercicio ha permitido evaluar los logros alcanzados, las áreas de mejora y los retos pendientes.

### 2.1. Principales resultados del diagnóstico

El diagnóstico realizado en 2024 se fundamenta en una metodología mixta, combinando el análisis de datos cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de encuestas, entrevistas y el estudio de la documentación institucional. Se han identificado los siguientes aspectos clave:

- Representación y participación: se evidencia un avance en la representación equitativa de mujeres y hombres en diversas áreas del Parlamento, aunque persisten desigualdades en ciertos niveles de responsabilidad y liderazgo.
- Conciliación y corresponsabilidad: las medidas implementadas han permitido mejoras en la flexibilidad laboral, pero aún existen retos en la sensibilización sobre la corresponsabilidad en el hogar y en el acceso equitativo a permisos.
- Igualdad retributiva: no se han detectado diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres en puestos equivalentes.
- Lenguaje inclusivo y comunicación: se ha avanzado en la incorporación de un lenguaje inclusivo en los documentos oficiales y comunicaciones internas, pero se recomienda continuar con la formación y sensibilización en este aspecto, sobre todo al personal de comunicación.
- Violencia de género y acoso: se ha detectado la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y respuesta ante casos de acoso y violencia de género, garantizando protocolos claros y accesibles.

### 2.2. Resultados de los informes de seguimiento del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024)

Los informes de seguimiento del I Plan de Igualdad han evidenciado un alto grado de ejecución de las medidas propuestas. Entre los principales avances destacan:

- Conciliación laboral y familiar: se han desarrollado mecanismos de flexibilidad horaria y permisos retribuidos, aunque se requiere una mayor sensibilización sobre su uso corresponsable.
- Lenguaje inclusivo: se han elaborado manuales y directrices de comunicación no sexista, pero su aplicación requiere un monitoreo continuo.
- Formación y sensibilización: se han implementado diversas acciones formativas en igualdad de género para el personal del Parlamento y personal de los medios, logrando una mayor concienciación en la institución.
- Impacto social y visibilización: se ha trabajado en la comunicación de las acciones del plan, asegurando que el Parlamento de Canarias mantenga un compromiso activo con la igualdad de género.

El diagnóstico y los informes de seguimiento han sido fundamentales para el diseño del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029), asegurando que las medidas adoptadas respondan a las necesidades reales de la institución y contribuyan a la consolidación de una cultura organizativa basada en la equidad de género.

### 2.3. Análisis DAFO

El análisis DAFO es una herramienta estratégica utilizada para evaluar la situación de una organización o proyecto en función de cuatro dimensiones clave:

- Debilidades: factores internos que pueden limitar o dificultar el desarrollo del plan de igualdad.
- Amenazas: factores externos que pueden representar un riesgo para la implementación del plan.
- Fortalezas: elementos internos positivos que favorecen el éxito del plan.
- Oportunidades: factores externos que pueden potenciar la implementación del plan.

El análisis DAFO permite identificar áreas clave en las que se debe actuar con mayor énfasis, optimizando los recursos y minimizando los riesgos. En el caso del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) se ha utilizado esta metodología para detectar tanto los logros alcanzados con el I Plan como los aspectos que requieren mejora, asegurando así una planificación más eficiente y orientada a resultados.

Fortalezas	Debilidades
<p>1. Compromiso institucional sólido: el Parlamento reconoce la igualdad de género como un principio básico y transversal.</p> <p>2. Algunos logros del I Plan de Igualdad: creación de un portal de igualdad accesible para el personal, aprobación de directrices para la comunicación inclusiva y un manual de lenguaje no sexista, ejecución de programas formativos robustos en igualdad y comunicación con perspectiva de género, modificación de normativas mejorando condiciones laborales, entre otros.</p> <p>3. Ambiente laboral inclusivo: la mayoría de las personas encuestadas considera que la institución ofrece igualdad de trato y oportunidades. No se han detectado diferencias salariales dentro de las categorías profesionales.</p> <p>4. Alta motivación por parte de la Mesa y del personal de la Cámara.</p>	<p>1. Cumplimiento parcial de las medidas del I Plan: algunas acciones no se han ejecutado, como la adaptación de documentos al lenguaje inclusivo.</p> <p>2. Formación insuficiente en áreas específicas: escasa formación dirigida a colectivos vulnerables, como personas LGTBIQ+, o a mandos directivos, ausencia de talleres prácticos que fomenten habilidades como liderazgo inclusivo o gestión de conflictos.</p> <p>3. Protocolo de acoso no específico: uso de un protocolo genérico del Gobierno de Canarias en lugar de uno adaptado a las particularidades del Parlamento.</p> <p>4. Desafíos en corresponsabilidad y conciliación: percepción de desigualdad en la aplicación de medidas de conciliación entre géneros, necesidad de adaptar estas políticas a casos particulares o colectivos con necesidades específicas.</p>
Oportunidades	Amenazas
<p>1. Expansión del alcance del II Plan: incorporación de nuevos ejes estratégicos como salud laboral, igualdad retributiva y prevención de violencia de género; inclusión de políticas específicas para colectivos LGTBIQ+ y víctimas de violencia de género.</p> <p>2. Colaboraciones externas: posibilidad de establecer convenios con universidades y centros de formación para impulsar prácticas profesionales en igualdad.</p> <p>3. Marco normativo actualizado: las recientes modificaciones legislativas refuerzan la obligatoriedad y profundidad de los planes de igualdad (reales decretos 901/2020 y 902/2020).</p> <p>4. Sensibilización social creciente: mayor apoyo público e interno hacia políticas inclusivas, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5).</p>	<p>1. Falta de implicación uniforme: escasa participación de algunos sectores del personal en la ejecución y seguimiento del plan.</p> <p>2. Contexto social y legislativo cambiante: ajustarse a las exigencias normativas recientes podría generar sobrecarga administrativa.</p>

El análisis DAFO destaca que el Parlamento de Canarias cuenta con una base sólida para seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva, pero requiere superar barreras relacionadas con la implicación activa del personal, la asignación de recursos y la transformación de patrones culturales. Este plan será clave para consolidar estos avances y abordar los retos pendientes, fortaleciendo su compromiso institucional y posicionándose como referente en la gestión pública igualitaria.

### 3. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2028) tiene como principal meta promover un entorno laboral justo e igualitario, garantizando que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y condiciones para desarrollarse profesionalmente y para ello se establecen los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad.
- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres en la entidad.
- Establecer nuevas medidas que favorezcan la conciliación con la vida profesional, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razones de sexo.
- Promover la sensibilización internamente para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género.
- Integrar la diversidad de género y la atención al colectivo LGTBIQ+.

### 4. EJES DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Es importante destacar que este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) incorpora algunas de las medidas del I Plan de Igualdad. La experiencia acumulada y los aprendizajes derivados de la evaluación del plan anterior han permitido reafirmar la validez de diversas acciones, ajustándolas a las nuevas realidades y necesidades detectadas.

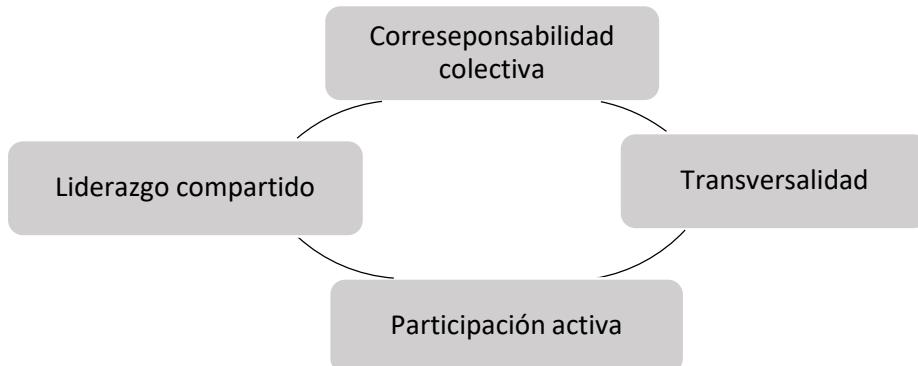
Este enfoque de continuidad refuerza la idea de que la igualdad de género es un proceso en constante evolución, que requiere ajustes y mejoras progresivas, en lugar de cambios radicales y descontextualizados. Así, se mantiene la coherencia con las políticas previas, garantizando la consolidación de los avances alcanzados y la profundización en aquellos aspectos que aún presentan desafíos.

Los ejes estratégicos del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) han sido definidos tomando como referencia los resultados del diagnóstico previo y de la evaluación del I Plan, además de la normativa vigente y las recomendaciones de organismos especializados en igualdad de género. De este modo, se garantiza una planificación basada en evidencia, con medidas que han demostrado su eficacia en la promoción de un entorno de trabajo más igualitario e inclusivo.

La implementación del plan de igualdad corresponde a la Secretaría General, Servicio de Personal, Documentación, Biblioteca y Archivo, en colaboración con los demás servicios y unidades del Parlamento de Canarias.

Esta implementación se llevará a cabo siguiendo un enfoque transversal y corresponsable, en el que todo el personal de la institución, en sus distintos niveles, asumirá un papel activo en la ejecución de las medidas. Esta estrategia garantiza que el compromiso con la igualdad no sea únicamente una responsabilidad asignada, sino una tarea colectiva que impregne la cultura organizacional.

Principios para llevar a cabo la implantación:



1. Corresponabilidad colectiva: todo el personal de la Cámara será responsable de integrar la igualdad en sus funciones y actividades diarias.
2. Transversalidad: la igualdad de género se incorporará como eje transversal en todas las áreas y decisiones del Parlamento, asegurando que ninguna medida o acción quede fuera del marco del plan de igualdad.
3. Participación activa: se fomentará la participación de todas las personas en la ejecución y evaluación de las medidas, asegurando que se recojan aportaciones de los distintos niveles y perspectivas de la institución.
4. Liderazgo compartido: aunque no se asignarán responsables únicos a las medidas, las jefas y los jefes de servicios y unidades administrativas tendrán un rol esencial en liderar el cambio y garantizar que las acciones se desarrolle en sus respectivas áreas.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) incluye las medidas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos y pretende, a través de los ejes de actuación que lo conforman, sensibilizarse con las necesidades e intereses del personal de la Cámara adoptando medidas para logro de la igualdad real y efectiva.

La selección de los siete ejes del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) se fundamenta en los resultados del diagnóstico previo, así como de los resultados de la evaluación del I Plan de Igualdad, además de tener en cuenta la legislación en esta materia, como hemos citado con anterioridad.

Los ejes son los siguientes:

1. Formación, sensibilización e impacto social.
2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar y condiciones laborales.
3. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria.
4. Política retributiva.
5. Salud laboral con perspectiva de género.
6. Violencia de género.
7. Atención a la diversidad y al colectivo LGTBIQ+.

Para la ejecución del plan deben identificarse los recursos económicos necesarios, que se tendrán en cuenta en los presupuestos anuales de la institución.

El plan tendrá una duración de cuatro años desde su aprobación, cuya ejecución se recoge en el cronograma que se incorpora a dicho plan y ha sido objeto de negociación con las personas representantes del personal funcionarial y laboral.

## Eje 1. Formación, sensibilización e impacto social

### *Objetivos específicos:*

1.1. Garantizar que el 100% del personal de la Cámara tenga acceso a formación específica, continua y adaptada en igualdad de género, adecuada a sus responsabilidades.

1.2. Difundir los contenidos, avances e impacto del plan de igualdad tanto a nivel interno como externo, reforzando la transparencia y el compromiso institucional con la igualdad.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
1.1.1. Incluir en el plan de formación del Parlamento de Canarias un programa específico de igualdad de género para el personal que presta el servicio en la Cámara y responsables de comunicación institucional (personal del gabinete de prensa y personal eventual).	Todo el personal de la Cámara. Responsables de servicios/unidades, personal del gabinete de prensa y personal eventual.	Programa formativo diseñado y n.º y tipo de acciones formativas llevadas a cabo desagregado por sexo y puesto que ocupa.
1.1.2. Diseñar e implementar un programa de formación específica en materia de igualdad para el personal directivo, responsables de servicios/unidades y letradas y letrados.	Personal directivo, responsables de servicios/unidades letradas/os.	Número de formaciones realizadas y n.º de personas asistentes desagregado por sexo.
1.1.3. Facilitar la participación del personal de la Cámara en la formación sobre igualdad.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de acciones realizadas.
1.2.1. Actualizar y mantener el Portal de Igualdad como una herramienta accesible y dinámica para centralizar información, recursos y avances del plan.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de actualizaciones.
1.2.2. Difusión y sensibilización del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento de Canarias al personal de la Cámara.	Todo el personal de la Cámara.	N.º y tipo de medios utilizados para la difusión.
1.2.3. Implementar actividades para fomentar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad escolar mediante debates, concursos, charlas, trípticos formativos, etc.	Comunidad escolar.	N.º de actividades realizadas y tipo.
1.2.4. Promover la igualdad de género mediante encuentros con colectivos, premios, becas y foros.	Asociaciones, comunidad escolar y universitaria.	N.º de encuentros celebrados y n.º de colectivos que participan.
1.2.5. Continuar difundiendo en el Portal de Igualdad noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas desde la perspectiva de género.	Toda la plantilla de la Cámara.	N.º de publicaciones.
1.2.6. Dar a conocer el compromiso del Parlamento de Canarias con la igualdad de género en las jornadas de puertas abiertas a la participación de distintos colectivos.	Colectivos de ciudadanas/os. Comunidad escolar.	N.º de colectivos que visitan el Parlamento de Canarias que han recibido la información.

## Eje 2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar y condiciones laborales

### *Objetivos específicos:*

2.1. Difundir y dar a conocer la normativa, instrucciones y recursos en materia de conciliación laboral y familiar, además de impulsar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para evitar que la conciliación se perciba como un asunto exclusivo de las mujeres.

2.2. Fomentar una cultura organizacional que garantice la conciliación efectiva entre la vida laboral, personal y familiar de todo el personal del Parlamento de Canarias, promoviendo la corresponsabilidad y adaptando las políticas laborales a las diversas necesidades del personal.

2.3. Adoptar medidas de conciliación necesarias para reducir las dificultades con las que se encuentran las mujeres para promocionar profesionalmente.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
2.1.1. Elaborar un documento-guía accesible desde la intranet que recoja de manera clara y actualizada información sobre jornada, dedicación, permisos y mecanismos para la conciliación.	Todo el personal de la Cámara.	Elaboración del documento-guía y canales de difusión entre el personal.
2.1.2. Mantener informado al personal mediante los sistemas electrónicos más adecuados cuando existan actualizaciones respecto a adopción o modificación de medidas que afecten a la conciliación.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de avisos y correos electrónicos enviados.
2.2.1. Realizar talleres y campañas internas sobre corresponsabilidad y el uso de permisos.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de talleres y n.º y tipo de campañas internas realizadas.
2.2.2. Diseñar materiales educativos para concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de materiales y tipo de materiales educativos creados.
2.2.3. Continuar con el estudio de las mejoras en la flexibilidad horaria iniciadas en el contexto del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de revisiones realizadas e informes hechos. N.º y tipo de reajustes acometidos.
2.3.1. Adoptar las medidas necesarias para que las reuniones de trabajo y las acciones formativas se desarrolle dentro de la jornada laboral, preferentemente.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de medidas adoptadas.

### Eje 3. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria

#### Objetivos específicos:

3.1. Revisar y adaptar los lenguajes escrito y visual en las comunicaciones interna y externa para asegurar que sean inclusivas y libres de estereotipos de género.

3.2. Promover la formación de la plantilla en lenguaje inclusivo.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
3.1.1. Desarrollar una guía para incorporar la perspectiva de género en la actividad parlamentaria y administrativa.	Todo el personal de la Cámara.	Documento elaborado.
3.1.2. Revisión y adaptación al lenguaje inclusivo de los documentos parlamentarios y administrativos de usos interno y externo, procurando la claridad, concisión y corrección de los textos.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de documentos revisados y adaptados.
3.1.3. Revisar el lenguaje y la comunicación en la web y redes sociales con perspectiva de género y adaptarlos al lenguaje y comunicación inclusiva.	Público interno y externo.	N.º de publicaciones adaptadas y nivel de cumplimiento evaluado.
3.1.4. Revisión y adaptación de los contenidos que se difunden a través de los distintos canales de comunicación existentes para transmitir una imagen igualitaria, respetuosa y diversa de mujeres y hombres.	Público interno y externo.	N.º de contenidos revisados y adaptados.
3.2.1. Formación específica sobre lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de acciones formativas y porcentaje de asistencia.
3.2.2. Talleres prácticos sobre lenguaje inclusivo para roles clave (equipos de comunicación, RRHH y jefaturas de servicios y/o unidades).	Personal de comunicación y responsables de servicios y unidades.	N.º de talleres y porcentajes de asistencia.

#### Eje 4. Política retributiva

*Objetivo específico:*

- 4.1. Asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor y en el sistema de clasificación profesional.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
4.1.1. Realizar informes anuales con perspectiva de género sobre retribuciones de la plantilla.	Todo el personal de la Cámara.	Informes del número de acciones correctivas.
4.1.2. Transparencia salarial y publicación de criterios retributivos.	Todo el personal de la Cámara.	Publicación de criterios.
4.1.3. Cumplimentar anualmente el sistema de valoración de puestos de trabajo para realizar un análisis detallado y definitivo que pueda aportar más información relevante.	Todo el personal de la Cámara.	Herramienta de datos cumplimentada.

#### Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género

*Objetivos específicos:*

- 5.1. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, adaptando condiciones de trabajo a las necesidades específicas de género.

- 5.2. Garantizar la inclusión del enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de los servicios de salud laboral mediante su incorporación en los nuevos contratos con las empresas responsables.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
5.1.1. Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	Todo el personal de la Cámara.	Número de evaluaciones realizadas.
5.1.2. Dar a conocer las acciones formativas en materia de salud laboral del servicio de prevención ajeno y la mutua.	Todo el personal de la Cámara.	Número de personas formadas y porcentaje de asistencia
5.1.3. Elaborar el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Todo el personal de la Cámara.	Protocolo realizado y difundido entre la plantilla.
5.2.1. Incorporación del enfoque de género en los nuevos contratos con la empresa responsable de la salud laboral.	Servicios de salud externos.	N.º de contratos con cláusulas de género.

#### Eje 6. Violencia de género

*Objetivos específicos:*

- 6.1. Desarrollar acciones permanentes de sensibilización y actividades específicas en fechas clave para concienciar sobre la violencia contra las mujeres.

- 6.2. Promover la sensibilización de la plantilla sobre la violencia de género y garantizar la difusión de derechos y recursos disponibles para las personas afectadas.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
6.1.1. Realizar acciones formativas y campañas informativas para mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.	Todo el personal de la Cámara.	N.º de acciones formativas, tipo y porcentaje de asistencia y n.º de campañas realizadas.
6.1.2. Fomentar la colaboración con entidades, como el Instituto Canario de Administración Pública (ICAP), Instituto Canario de Igualdad (ICI), universidades canarias y otras organizaciones para implementar medidas de sensibilización, formación y apoyo en la lucha contra la violencia de género.	Todo el personal de la Cámara.	Número de convenios firmados y recursos ofrecidos.

#### Eje 7. Atención a la diversidad y al colectivo LGTBIQ+

*Objetivos específicos:*

- 7.1. Fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y de género.

- 7.2. Implementar políticas y prácticas institucionales que prevengan y actúen frente a situaciones de discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+.

Medida	Personas destinatarias	Indicadores de evaluación
7.1.1. Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas sobre inclusión y diversidad.	Todo el personal de la Cámara.	Guía publicada y distribuida.
7.1.2. Realización de campañas internas y externas de sensibilización sobre diversidad sexual y de género.	Todo el personal de la Cámara y ciudadanía.	Número de campañas.
7.2.1. Elaborar el protocolo de prevención y actuación frente a discriminación LGTBIQ+.	Todo el personal de la Cámara.	Protocolo elaborado y difundido y número de casos atendidos.
7.2.2. Inclusión de la diversidad LGTBIQ+ en las comunicaciones.	Todo el personal de la Cámara.	Porcentaje de comunicaciones que incluyen LGTBIQ+.
7.2.3. Celebración de fechas conmemorativas del colectivo LGTBIQ+.	Todo el personal de la Cámara.	Número de actos realizados.

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El objetivo del seguimiento y evaluación es asegurar de que el plan de igualdad se está implementando correctamente, que las medidas están alcanzando los resultados esperados y realizar ajustes en caso de ser necesario.

Se designará una comisión de vigilancia y seguimiento (Comisión de Seguimiento), encargada de realizar el seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente plan.

Anualmente, elevará a la Mesa del Parlamento de Canarias un informe de evaluación sobre su desarrollo, indicando la situación en la que se encuentran la ejecución y consecución de los objetivos y medidas incluidas en el plan de igualdad. A la vista de los resultados obtenidos en su aplicación, esta evaluación periódica permitirá:

- Explorar y conocer el estado de situación de las acciones realizadas por los diferentes responsables implicados en el desarrollo del plan.
- Identificar las fortalezas, debilidades y consecuencias que estas pueden tener respecto de su ejecución para mejorarlas.
- Determinar los logros y eventuales insuficiencias del plan vigente.
- Llevar a cabo una actualización permanente del mismo.
- Proponer, en su caso, las modificaciones que considere oportunas o la incorporación de nuevas medidas o áreas de actuación.
- Dar cuenta del estado de situación de los compromisos previstos en el plan de igualdad.

El informe de la Comisión de Seguimiento incluirá:

1. Estado de las medidas: resumen de las medidas implementadas hasta el momento y su grado de cumplimiento.
2. Indicadores clave: datos clave de seguimiento, como el número de actividades realizadas, participación y cualquier indicador cuantitativo relevante.

3. Dificultades y obstáculos: identificación de problemas o barreras que se hayan encontrado y cómo se han gestionado.

4. Propuestas de mejora: recomendaciones para ajustar las medidas y garantizar el éxito del plan en los años siguientes.

Al finalizar el plan de igualdad se elaborará un informe final para medir el impacto real del plan. Este informe evaluará:

1. Cumplimiento de objetivos: se revisarán los objetivos del plan para comprobar cuántos se han alcanzado completamente.
2. Impacto en la organización: evaluación del impacto en la cultura organizacional, el clima laboral y la percepción de la igualdad en la plantilla.
3. Lecciones aprendidas: reflexión sobre lo que ha funcionado bien y lo que se puede mejorar en futuras iniciativas.

Los resultados de la evaluación serán publicados en la intranet y página web del Parlamento de Canarias a los efectos del conocimiento por toda la plantilla.

## 6. IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA

La entrada en vigor del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) será la que determine el Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias y se publicará en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias* y en el portal de igualdad en la página web del Parlamento de Canarias.

La vigencia del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Parlamento de Canarias (2025-2029) será de cuatro años desde su entrada en vigor.

Anualmente se realizará una evaluación del cumplimiento de sus objetivos, en los términos explicitados en el epígrafe anterior, así como, en su caso, actualización de sus contenidos.

## 7. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Eje 1. Formación, sensibilización e impacto social	Fecha de implantación
1.1.1. Incluir en el plan de formación del Parlamento de Canarias un programa específico de igualdad de género para el personal que presta el servicio en la Cámara y responsables de comunicación institucional (personal del gabinete de prensa y personal eventual).	2025
1.1.2. Diseñar e implementar un programa de formación específica en materia de igualdad para el personal directivo, responsables de servicios/unidades y letradas y letrados.	2025
1.1.3. Facilitar la participación del personal de la Cámara en la formación sobre igualdad.	2025-2029
1.2.1. Actualizar y mantener el portal de igualdad como una herramienta accesible y dinámica para centralizar información, recursos y avances del plan.	2025-2029
1.2.2. Difusión y sensibilización del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento de Canarias al personal de la Cámara.	2025
1.2.3. Implementar actividades para fomentar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad escolar mediante debates, concursos y charlas, trípticos formativos, etc.	2026-2029
1.2.4. Promover la igualdad de género mediante encuentros con colectivos, premios, becas y foros.	2026-2029
1.2.5. Continuar difundiendo en el Portal de Igualdad noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas desde la perspectiva de género.	2025-2029
1.2.6. Dar a conocer el compromiso del Parlamento de Canarias con la igualdad de género en las jornadas de puertas abiertas a la participación de distintos colectivos.	2025-2029
Eje 2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar y condiciones laborales	Fecha de implantación
2.1.1 Elaborar un documento-guía accesible desde la intranet que recoja de manera clara y actualizada información sobre jornada, dedicación, permisos y mecanismos para la conciliación.	2026
2.1.2. Mantener informado al personal mediante los sistemas electrónicos más adecuados cuando existan actualizaciones respecto a adopción o modificación de medidas que afecten a la conciliación.	2025-2026
2.2.1. Realizar talleres y campañas internas sobre corresponsabilidad.	2026-2029
2.2.2. Diseñar materiales educativos para concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad.	2026-2029
2.2.3. Continuar con el estudio de las mejoras en la flexibilidad horaria iniciadas en el contexto del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias.	2025-2029
2.3.1. Adoptar las medidas necesarias para que las reuniones de trabajo y las acciones formativas se desarrollen dentro de la jornada laboral, preferentemente.	2025-2029
Eje 3. Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria	Fecha de implantación
3.1.1. Desarrollar una guía para incorporar la perspectiva de género en la actividad parlamentaria y la administrativa.	2025-2026
3.1.2. Revisión y adaptación al lenguaje inclusivo de los documentos parlamentarios y administrativos de uso interno y externo, procurando la claridad, concisión y corrección de los textos.	2025-2027
3.1.3. Revisar el lenguaje y la comunicación en la web y redes sociales con perspectiva de género y adaptarlos al lenguaje y comunicación inclusivos.	2025-2029
3.1.4. Revisión y adaptación de los contenidos que se difunden a través de los distintos canales de comunicación existentes para transmitir una imagen igualitaria, respetuosa y diversa de mujeres y hombres.	2026-2029
3.2.1. Formación específica sobre lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria.	2025-2029
3.2.2. Talleres prácticos sobre lenguaje inclusivo para roles clave (equipos de comunicación, RRHH y jefaturas de servicios y/o unidades).	2025-2029
Eje 4. Política retributiva	Fecha de implantación
4.1.1. Realizar informes anuales con perspectiva de género sobre retribuciones de la plantilla.	2025-2029
4.1.2. Transparencia salarial y publicación de criterios retributivos.	2025-2029
4.1.3. Cumplimentar anualmente el sistema de valoración de puestos de trabajo para realizar un análisis detallado y definitivo que pueda aportar más información relevante.	2025-2029

Eje 5. Salud laboral con perspectiva de género	Fecha de implantación
5.1.1. Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	2025 a 2029
5.1.2. Dar a conocer las acciones formativas en materia de salud laboral del servicio de prevención ajeno y la mutua.	2025-2029
5.1.3. Elaborar el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2025-2029
5.2.1. Incorporación del enfoque de género en los nuevos contratos con la empresa responsable de la salud laboral.	2025-2029
Eje 6. Prevención de la violencia de género	Fecha de implantación
6.1.1. Realizar acciones formativas y campañas informativas para mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.	2025-2029
6.1.2. Fomentar la colaboración con entidades, como el Instituto Canario de Administración Pública (ICAP), Instituto Canario de Igualdad (ICI), universidades canarias y otras organizaciones para implementar medidas de sensibilización, formación y apoyo en la lucha contra la violencia de género.	2026 a 2029
Eje 7. Atención a la diversidad y personas LGTBIQ+	Fecha de implantación
7.1.1. Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas sobre inclusión y diversidad.	2025-2029
7.1.2. Realización de campañas internas y externas de sensibilización sobre diversidad sexual y de género.	2025-2029
7.2.1. Elaborar el protocolo de prevención y actuación frente a discriminación LGTBIQ+.	2026-2027
7.2.2. Inclusión de la diversidad LGTBIQ+ en las comunicaciones.	2025-2029
7.2.3. Celebración de fechas conmemorativas del colectivo LGTBIQ+.	2025-2029

