



X legislatura

Año 2020

Parlamento  
de Canarias

Número 496

22 de diciembre

# 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.parcn.es>

## SUMARIO

### RÉGIMEN INTERIOR

Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 16 de diciembre de 2020, en virtud del cual se aprueba el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024).

Página 1

### RÉGIMEN INTERIOR

*Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 16 de diciembre de 2020, en virtud del cual se aprueba el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024).*

*(Publicación: BOPC núm. 166, de 5/12/2019).*

#### **Presidencia**

De conformidad con lo establecido en el artículo 111 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 16 de diciembre de 2020, en virtud del cual se aprueba el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias (2021-2024).

En la sede del Parlamento, a 18 de diciembre de 2020.- EL SECRETARIO GENERAL (*P.D. del presidente, Resolución de 27 de junio de 2019, BOPC núm. 7, de 28/6/2019*), Salvador Iglesias Machado.

#### **I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARLAMENTO DE CANARIAS (2021-2024): APROBACIÓN.**

La Mesa del Parlamento de Canarias, de 21 de septiembre de 2017, en aras al deseo de implementar en su ámbito las políticas de igualdad de género y no discriminación previstas 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.

Para la elaboración del I Plan de igualdad del Parlamento de Canarias, se hizo necesario seguir diferentes fases:

- Nombramiento, por Acuerdo de la Mesa de 23 de noviembre de 2017, del Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias, integrado por representantes de la Cámara legislativa y por representantes del personal y designación de una coordinadora del comité, para el impulso, seguimiento y control de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Parlamento de Canarias. Dicho comité fue modificado por Acuerdo de la Mesa de 14 de noviembre de 2019, con ocasión del cambio de legislatura.

- 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 y de las diputadas y diputados del Parlamento de Canarias, que marca las líneas de actuación para la posterior elaboración del Plan de igualdad. Dicho encargo fue acordado por la Mesa en su reunión de 6 de julio de 2018.

- Constitución del Comité Permanente de Igualdad, el 14 marzo de 2019, para analizar los resultados del diagnóstico.

• Creación de grupos de trabajo para el análisis y propuesta de los objetivos y acciones de los ejes de actuación del Plan de igualdad, autorizados por resolución del letrado secretario general de 2 de abril de 2019.

Dichos grupos fueron:

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y mejoras en las condiciones de trabajo.
- Lenguaje inclusivo en los procedimientos administrativos y parlamentarios.
- Formación, sensibilización e impacto social.
- Elaboración de un protocolo frente al acoso sexual, sexista y laboral.

• Reuniones de trabajo de los distintos grupos para tomar acuerdos sobre los objetivos y acciones a llevar a cabo durante la vigencia del Plan de igualdad, en la materia que conforman cada uno de los ejes de actuación.

• Elaboración del anteproyecto del I Plan de igualdad con los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo previas.

• Presentación del anteproyecto, ante el Comité Permanente de Igualdad reunido el 30 junio 2020, para el estudio y valoración del mismo, procediéndose a su aprobación.

• Reunión de la Mesa de Negociación, el 12 de noviembre de 2020, en la que, con el asentimiento de todas las partes, se alcanza acuerdo informar favorablemente el I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024). Se acuerda, asimismo, elevar a la Mesa del Parlamento para su aprobación definitiva.

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, 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 I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024) en los términos que figuran en el anexo a este acuerdo.

**Segundo:** El I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2021, y tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Dicho plan quedara automáticamente prorrogado en el supuesto que, a su finalización, no se hubiese aprobado, en su caso, el II Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias.

**Tercero:** Publicar el presente acuerdo en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias* y en el portal de transparencia de la página web del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 16 de diciembre de 2020.- EL SECRETARIO PRIMERO, Jorge Tomás González Cabrera.  
Vº Bº EL PRESIDENTE, Gustavo Adolfo Matos Expósito.

## ANEXO AL ACUERDO DE LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANARIAS DE 16 DE DICIEMBRE DE 2020

### I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024)

1. Antecedentes del plan de igualdad.....	2
2. Marco conceptual y normativo.....	3
2.1 Marco conceptual.....	3
2.2 Marco normativo.....	3
2.2.1 Ámbito internacional.....	3
2.2.2 Ámbito europeo.....	4
2.2.3 Ámbito estatal.....	5
2.2.4 Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.....	5
2.2.5 Ámbito del Parlamento de Canarias.....	5
3. Diagnóstico.....	6
4. I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024).....	7
Eje 1: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y mejoras en las condiciones de trabajo.....	8
Eje 2: Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria en la actividad del Parlamento de Canarias.....	9
Eje 3: Formación, sensibilización e impacto social.....	10
Cronograma:.....	12
Anexo cuadros normativos.....	13

#### 1. Antecedentes del plan de igualdad.

La Mesa del Parlamento de Canarias acordó iniciar el procedimiento para la elaboración, redacción y posterior aprobación e implantación de un plan de igualdad en el Parlamento de Canarias<sup>1</sup>, que, sin ser obligatorio, implica la voluntad y el compromiso de esta Cámara legislativa de erradicar cualquier tipo de discriminación existente por razón de género, asumiendo los principios generales del marco normativo internacional, europeo, nacional y autonómico.

<sup>1</sup> Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias de 21 de septiembre de 2017.

Por Acuerdo de la Mesa, de 23 de noviembre de 2017, modificado por acuerdo de la Mesa de 14 de noviembre de 2019, se nombra el Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias<sup>2</sup>, que constituye el primer paso para impulsar la elaboración del Plan de igualdad en la institución, integrado por representantes de la Cámara legislativa y por representantes del personal.

En este mismo acuerdo se designa una coordinadora del comité para el impulso, seguimiento y control de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Parlamento de Canarias<sup>3</sup>.

Entre las funciones del comité están las de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación y, específicamente, las de información, sensibilización de la plantilla, apoyo, coordinación y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad, además de su seguimiento y evaluación.

El Diagnóstico en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de la Cámara y de las diputadas y diputados del Parlamento de Canarias, que marca las líneas de actuación para la elaboración del Plan de igualdad, se encarga a la Fundación General de la Universidad de La Laguna que, en el mes de diciembre de 2018, entrega el documento final.

Con la información obtenida y las conclusiones propuestas, el día 14 de marzo de 2019, se constituye el Comité Permanente de Igualdad, a los efectos de valorar el Diagnóstico, concluyendo que se debe continuar con la elaboración del Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias.

La segunda reunión del Comité Permanente de Igualdad se celebra el día 30 de junio de 2020, encontrándose entre los puntos del orden del día el estudio y valoración del proyecto del I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias y se acuerda trasladar a la Mesa de Negociación conjunta de personal funcionario y laboral a los efectos de la negociación, previamente a la aprobación por la Mesa del Parlamento de Canarias.

## **2. Marco conceptual y normativo.**

### **2.1 Marco conceptual.**

El Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias se ampara en la normativa y directrices que, en materia de igualdad, se ha ido aprobando en el ámbito internacional, del derecho comunitario, nacional y autonómico y, específicamente, en los principios generales establecidos 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 Parlamento de Canarias, como integrante del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de la CALRE, se suma además al compromiso de las asambleas legislativas regionales europeas de reafirmar que los “parlamentos regionales deben asumir un papel protagonista en lo que respecta a la eliminación de obstáculos para alcanzar una igualdad total de géneros y, por ende, de oportunidades, en la vida social, económica y cultural, promoviendo, especialmente, un acceso equitativo a la función electiva”<sup>4</sup>.

El Parlamento, asimismo, ha participado, en el seno de la Unión Europea, en la iniciativa del EIGE (European Institute for Gender Equality), consistente en un análisis de herramientas sensibles al género, en una reunión celebrada en Lituania en el año 2018.

El presente Plan de igualdad tiene por objeto poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad real y efectiva se desarrolle respetando la diversidad y las diferencias existentes en los colectivos de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias, adoptando, por un lado, el principio de transversalidad, aplicando políticas transversales desde la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación; y, por otro lado, el principio de acción positiva, mediante la adopción de estrategias temporales, hasta la consecución de los objetivos, que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

### **2.2 Marco normativo.**

#### **2.2.1 Ámbito internacional.**

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales<sup>5</sup> sobre derechos humanos, como la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco el 26 de junio de 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y, en especial, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas en el último cuarto de siglo, coloca la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial. En concreto, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, supuso un hito importante en la lucha por la igualdad pues es a partir de ese momento cuando se reconoce la necesidad de trasladar el centro de la atención de la

<sup>2</sup> BOPC n.º 398, de 11 de diciembre de 2017 y modificación miembro del comité, BOPC n.º 289, de 28 de junio de 2018. Designación de nuevos integrantes del comité de la X Legislatura, BOPC n.º 166, de 5 de diciembre de 2019 y modificación miembro del comité, BOPC n.º 137, de 7 de mayo de 2020.

<sup>3</sup> BOPC n.º 319, de 17 de julio de 2008.

<sup>4</sup> Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de la CALRE, año 2012.

<sup>5</sup> Anexo cuadros normativos.

mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres, en el interior de esa estructura, tienen que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones es posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupe el lugar que le corresponde, como participante, en condiciones de igualdad con el hombre, en todos los aspectos de la vida.

Tras esta conferencia los gobiernos de los Estados miembros se comprometieron a incluir de manera efectiva la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, al objeto de analizar sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de estas.

Destacamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS), de la Agenda 2030, adoptados por los líderes mundiales en el año 2015 y, en concreto el ODS 5: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, que constituye la base transversal de cada uno de los 17 objetivos de la Agenda.

### 2.2.2 Ámbito europeo.

Con respecto al derecho de la Unión Europea<sup>6</sup>, la igualdad de mujeres y hombres ha sido y es uno de los ámbitos donde ha mostrado más claramente su compromiso, apareciendo íntimamente ligado a todo el proceso de integración europea y convirtiéndose en una política prioritaria.

Establece la igualdad como uno de sus valores fundamentales, introduciendo los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de igualdad de retribución por un mismo trabajo, recogidos en los Tratados desde 1957 (Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, así como la Declaración de Berlín de 25 de marzo de 2007.

Ello se ha materializado en numerosas resoluciones y, sobre todo, directivas, principalmente en materia laboral que, paulatinamente, han sido transpuestas por los Estados miembros a sus ordenamientos jurídicos nacionales, como la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, que recoge los principios de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos y el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde las Directivas 75/117/CEE y 76/207/CEE, respectivamente. Estas dos últimas directivas consolidaron la igualdad de género como un verdadero derecho fundamental europeo.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género se crea como apoyo a las instituciones europeas y a los Estados miembros en el fomento de la igualdad de género en todas las políticas y en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, así como en la sensibilización de la ciudadanía europea. Una de las funciones que está desarrollando el instituto es “medir” el grado de sensibilización de las cámaras legislativas y de los parlamentos autonómicos de los Estados miembros con las políticas de género y la implantación de medidas que favorecen la igualdad a través de la iniciativa “Parlamentos sensibles al Género”, en la que ha participado el Parlamento de Canarias.

El II Plan de Acción de la Unión Europea en materia de Género 2016-2020 viene a reforzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y lograr avances en el liderazgo político de las mujeres, si bien entiende que no solo es necesario acelerar los avances, sino que deben preservarse y protegerse los logros alcanzados frente a cualquier deterioro o retroceso. Pese a las medidas adoptadas, las mujeres continúan estando insuficientemente representadas en la política de la Unión Europea y en las instituciones europeas. El Consejo recuerda el compromiso contraído por la UE y sus Estados miembros para alcanzar los 17 objetivos de desarrollo sostenible ODS de aquí a 2030 y reitera que la igualdad de género, el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de mujeres y niñas y su empoderamiento constituyen la base de la Agenda 2030.

Merece especial atención la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, del Consejo de Europa, cuyo objetivo estratégico 4 está dedicado a conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones, tanto políticas como públicas, llegando, entre otras, a la conclusión de que la escasa representación de la mujer en la vida pública y política sigue siendo una cuestión esencial que socava el pleno funcionamiento de las instituciones y procesos democráticos.

Propone que, para lograr su plena participación en la vida pública y política, son necesarios cambios fundamentales en políticas, medidas y acciones específicas para eliminar los obstáculos tanto sociales como estructurales.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, aprobada por la Comisión Europea en el mes de marzo de 2020, establece una visión, objetivos políticos y acciones para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Como uno de los objetivos de la Estrategia Europea, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III), apuesta por convertir en una prioridad de su política exterior la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

6 Anexo cuadros normativos.

### 2.2.3 Ámbito estatal.

A nivel nacional<sup>7</sup>, la Constitución española en su artículo 1.1, propugna como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico el de la igualdad: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” y, como derecho fundamental, la no discriminación por razón de sexo (artículo 14): “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, además, en su artículo 9.2, se establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Nuestro ordenamiento jurídico cuenta además con normas que promueven la igualdad a la par de evitar la discriminación. Entre todas ellas, destaca sin duda la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que señala expresamente que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

La citada Ley Orgánica 3/2007, modifica la *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, a los efectos de incorporar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales.

Otras normas específicas a citar son la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, así como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

### 2.2.4 Ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias<sup>8</sup> la reciente reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, introduce por primera vez el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, recogido como principio rector en el artículo 17. Se garantiza el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, favoreciendo la participación en la vida pública de la mujer en condiciones de igualdad, que no tienen precedentes en el texto consolidado del Estatuto de Autonomía de 1982. Se incorporan nuevos artículos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, el artículo 11. Derecho de igualdad y cooperación y el artículo 17. Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han aprobado dos importantes leyes que tienen como principales objetivos el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y el de la protección contra la violencia de género: la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, y la *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo, que incorpora a la normativa autonómica las disposiciones previstas en el Convenio de Estambul y las resoluciones de los organismos internacionales, en el sentido de ampliar el ámbito de aplicación de la misma a todas las formas de violencia contra la mujer.

También ha de señalarse la creación de un Instituto Canario de Igualdad, creado por la *Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad*, organismo autónomo de carácter administrativo de ámbito autonómico y la Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.

### 2.2.5 Ámbito del Parlamento de Canarias.

El Parlamento de Canarias<sup>9</sup>, en aras al deseo de implementar las políticas de igualdad de género y no discriminación previstas 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*, se ha marcado como objetivo la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad en su ámbito de aplicación.

El Parlamento de Canarias, además, ha mostrado su compromiso activo con la igualdad de género en sus iniciativas legislativas y actividades parlamentarias, no solo con la aprobación de las leyes de igualdad, ya citadas, y la de prevención contra la violencia de género, sino mediante declaraciones institucionales, aprobación de resoluciones parlamentarias y otras iniciativas como encuentros, diálogos, jornadas o cursos específicos en materia de igualdad.

Destaca la reforma del Reglamento del Parlamento de Canarias de 2019, que introduce el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en los nombramientos y designaciones de personas que corresponda efectuar al Parlamento de Canarias. Además,

<sup>7</sup> Anexo cuadros normativos.

<sup>8</sup> Anexo cuadros normativos.

<sup>9</sup> Anexo cuadros normativos.

se regula la delegación de voto para supuestos que imposibiliten la presencia física de diputados y diputadas en debates y votaciones, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y profesional, adaptando su redacción desde la perspectiva del lenguaje inclusivo en cuanto al género.

Por otra parte, las Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias señalan expresamente que la Mesa velará por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de no discriminación.

### 3. Diagnóstico.

El Plan de igualdad del Parlamento de Canarias ha estado precedido de un diagnóstico de la situación concreta en materia de igualdad en la que se encuentra esta institución, elaborado por un equipo investigador de la Universidad de La Laguna (en adelante, ULL).

La metodología seguida ha sido el análisis de género, como principal herramienta para identificar la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas y las principales áreas de intervención. Dicho análisis se basa en aprehender la realidad desde la perspectiva de género, entendiendo que, en la práctica, hombres y mujeres tienen algunas condiciones, necesidades y demandas diferentes que, conforme revelan los estudios científicos más autorizados tanto a nivel nacional, como europeo e internacional, traen causa del proceso de socialización.

La toma de datos se ha realizado desde dos vías:

- 1.- La consulta de fuentes secundarias, principalmente en forma de análisis de textos y de documentación.
- 2.- La consulta de fuentes primarias, esto es, directamente a las personas.

A su vez, la información también se ha dividido en dos apartados, la relativa a la representación política y la que se refiere al personal.

Asimismo, se procedió a completar datos utilizando metodología cualitativa, habiéndose celebrado un grupo de discusión y una entrevista individual.

La obtención de datos e información se realizó, por separado, a los dos grupos de personas que integran la institución parlamentaria: diputados y diputadas y personal de la administración parlamentaria.

Los ejes desarrollados en el diagnóstico para la obtención de datos, relativos a diputados y diputadas son:

- Eje de conciliación.
- Eje de discriminación.
- Eje de transversalidad de género.
- Eje de estereotipos de género.
- Eje de formación.
- Eje del Plan de igualdad.

Los ejes desarrollados relativos al personal del Parlamento son:

- Eje de selección de personal.
- Eje de formación.
- Eje de discriminación.
- Eje de conciliación.
- Eje de Plan de igualdad: utilidad, necesidades y medidas.
- Eje de brecha salarial.
- Eje de estereotipos de género.
- Eje de lenguaje.

Las conclusiones del análisis realizado al personal del la Cámara y a las diputadas y diputados marcan las líneas estratégicas que deberán tenerse en cuenta a la hora de elaborar el Plan de igualdad del Parlamento de Canarias y que se resumen como sigue:

**Condicionantes externos** al Parlamento de Canarias que son beneficiosos para la igualdad.



**Existencia** en el ordenamiento jurídico español y autonómico de una **normativa sobre igualdad y no discriminación**. En especial, destaca la que prevé un sistema de cuotas cuya aplicación en la práctica revela efectos positivos para el acceso de las mujeres a la condición de diputadas.

### ASPECTOS A MANTENER Y/O REFORZAR

#### DIPUTADOS Y DIPUTADAS

- A pesar de la baja participación en el cuestionario, parte de los miembros de la Cámara tienen la suficiente sensibilización como para detectar situaciones de discriminación.
- Hay una representación equilibrada en la presidencia de comisiones y órganos de la Cámara.
- Mantener e impulsar el Comité de Igualdad del Parlamento de Canarias.
- Mantener la Comisión parlamentaria de Gobernación, Justicia, Igualdad y Diversidad.
- Continuar celebrando y organizando eventos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

- Visibilizar el principio de igualdad y, en especial, el de mujeres y hombres en el vídeo institucional del Parlamento de Canarias que se proyecta en las visitas del público a la institución y que está disponible en la página web oficial.

#### PERSONAL

- Parte de la plantilla del personal tiene la suficiente sensibilización como para detectar situaciones de discriminación.
  - En la plantilla hay gran número de mujeres en jefaturas y también en cargos de responsabilidad.
  - Mantener, impulsar e implicar a la plantilla en el Comité de Igualdad del Parlamento de Canarias.
  - Continuar celebrando y organizando formación, general y específica, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

#### ASPECTOS A AFRONTAR Y/O MEJORAR

##### DIPUTADOS Y DIPUTADAS

- Impulsar la formación especializada entre los y las parlamentarias.
- Revisar si la composición de comisiones y personas asesoras externas es paritaria.
- Promover las reuniones no presenciales y el voto a distancia.
- Revisar el uso del lenguaje en comisiones, debates y en la imagen institucional del Parlamento.
- Incluir información específica sobre igualdad entre mujeres y hombres en la web oficial del Parlamento.

#### PERSONAL

- Mejorar la formación en igualdad en varios sentidos: especialmente a personas con responsabilidades; hacerla más práctica; y que incluya temática específica sobre planes de igualdad.
  - Revisar y mejorar el equilibrio en puestos de mayor reputación, ya que estos son mayoritariamente masculinos.
  - Promover la afiliación a sindicatos y representación de trabajadores y trabajadoras porque sigue estando masculinizada.
    - Revisar las condiciones de las jornadas parciales, que implican menor salario y mayor precariedad, ya que las desempeñan mayoritariamente mujeres.
      - Informar y difundir más las distintas medidas ya existentes para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
        - Fomentar la flexibilidad horaria y, en la medida de lo posible, el teletrabajo.
        - Revisar la normativa referida a la vestimenta que se aplica a algunos trabajadores/trabajadoras.
        - Elaborar protocolos frente a los diferentes tipos de acoso: sexual, sexista y laboral.
        - Revisar el lenguaje empleado, especialmente en normativas internas, formularios y en la web oficial de la institución.
  - Incluir información específica sobre igualdad entre mujeres y hombres en la web oficial del Parlamento de Canarias.

**Recomendaciones** que podría llevar a cabo el Parlamento de Canarias a la vista de las conclusiones de este Diagnóstico ante las entidades competentes para poderlas implementar.



Que se **impulse** la financiación específica u otras medidas de acción positiva para la promoción de las candidaturas de mujeres en política.



Que se **acuerde e informe** del proceso mediante el cual se lleva a cabo la sustitución en las denominadas "listas cremallera".

#### 4. I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Parlamento de Canarias (2021-2024).

El Plan de igualdad del Parlamento de Canarias incluye las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo y pretende, a través de los ejes que lo conforman, sensibilizarse con las necesidades e intereses del personal de la Cámara y de los diputados y diputadas y adoptar medidas para eliminar las barreras que obstaculizan la igualdad y la discriminación por razón de sexo.

El plan se estructura en tres grandes ejes de actuación, con unos objetivos específicos y acciones a desarrollar. Estos objetivos y acciones, contemplados en cada uno de los ejes, son fruto del trabajo de los grupos creados para el estudio de las conclusiones del diagnóstico consistentes en:

Eje 1: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y mejoras en las condiciones de trabajo.

Eje 2: Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria en la actividad del Parlamento de Canarias.

Eje 3: Formación, sensibilización e impacto social.

Para el impulso y seguimiento de las acciones propuestas en el plan se designará un Comité de Seguimiento del Plan de igualdad, de carácter paritario, integrado por representantes de la Cámara legislativa (diputados, diputadas

y personal), así como por la representación del personal del Parlamento (Junta de Personal y delegado del personal laboral) que, con carácter general tendrá las funciones de ejecución, coordinación y evaluación de los objetivos y acciones para cada periodo anual, y que se reunirá periódicamente, de manera ordinaria, para valorar la ejecución de las acciones del plan.

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 funcionario y laboral.

**Eje 1: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y mejoras en las condiciones de trabajo.**

**Objetivo general 1.1:**

Mejorar las condiciones de trabajo del personal del Parlamento de Canarias, favoreciendo la compatibilización de la vida laboral y la personal, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<p><b>OBJETIVO 1.1.1</b> Difundir la normativa, instrucciones y recursos en materia de jornada y dedicación (horarios, permisos, vacaciones) con los que cuenta el Parlamento de Canarias, así como sus actualizaciones.</p>	<p><b>1.1.1.1</b> Crear un espacio en la intranet del Parlamento en la que se recopile, de manera ordenada, la normativa interna en materia de conciliación, para facilitar su consulta.</p> <p><b>1.1.1.2</b> Creación de un documento-guía accesible desde la intranet que recoja y esponga, de manera clara y actualizada, toda la información básica sobre jornada, dedicación, permisos y mecanismos que facilitan la conciliación, y que pueda consultarse con facilidad para la resolución de dudas.</p> <p><b>1.1.1.3</b> Mantener informado al personal, mediante avisos o envío de correos electrónicos, cuando existan actualizaciones respecto a adopción o modificación de medidas que afecten a la conciliación.</p>
<p><b>OBJETIVO 1.1.2</b> Modificar la normativa/instrucciones en materia de jornada y dedicación del Parlamento de Canarias a los efectos de flexibilización de horarios.</p>	<p><b>1.1.2.1</b> Estudiar los supuestos de flexibilidad horaria para adaptarlos a la conciliación de la vida laboral y la personal, teniendo en cuenta, a las víctimas de violencia de género y al personal con personas dependientes a su cargo, entre otros.</p> <p><b>1.1.2.2</b> Estudiar nuevos supuestos de flexibilidad horaria.</p> <p><b>1.1.2.3</b> Creación de un buzón de sugerencias en materia de conciliación, promoviendo la participación de la plantilla.</p> <p><b>1.1.2.4</b> Involucrar a la representación del personal al servicio de Parlamento de Canarias en la aportación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación en relación con el disfrute de permisos, vacaciones, licencias y excedencias.</p> <p><b>1.1.2.5</b> Favorecer, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, que el personal pueda flexibilizar su horario laboral de acuerdo con sus necesidades y responsabilidades familiares.</p>
<p><b>OBJETIVO 1.1.3</b> Informar sobre las ayudas de acción social, para incentivar el acceso a las mismas y promover alternativas de mejora por parte del personal.</p>	<p><b>1.1.3.1</b> Dar a conocer las ayudas sociales que favorecen la conciliación de la vida familiar y la laboral, como pueden ser las ayudas por discapacidad o las ayudas especiales.</p> <p><b>1.1.3.2</b> Estudiar la viabilidad de nuevas prestaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>



<p><b>OBJETIVO 1.1.4:</b></p> <p>Adoptar las medidas de conciliación necesarias para reducir las dificultades con las que se encuentran las mujeres para promocionar profesionalmente.</p>	<p><b>1.1.4.1</b> Revisar los horarios y las jornadas para facilitar la equidad en la promoción profesional del personal del Parlamento con responsabilidades familiares.</p>
	<p><b>1.1.4.2</b> Adoptar las medidas necesarias para que las reuniones de trabajo y las acciones formativas se desarrollen dentro de la jornada laboral, preferentemente.</p>

### Objetivo general 1.2:

Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de las diputadas y los diputados con la dedicación a la actividad parlamentaria.

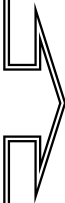
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<p><b>OBJETIVO 1.2.1</b></p> <p>Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de las diputadas y los diputados.</p>	<p><b>1.2.1.1</b> Estudiar, en una futura reforma del Reglamento del Parlamento de Canarias, posibles modificaciones que permitan mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
	<p><b>1.2.1.2</b> Estudiar instrucciones de desarrollo que contemplen medidas concretas de conciliación.</p>
	<p><b>1.2.1.3</b> Estudiar medidas que permitan a las diputadas y los diputados conciliar la vida laboral y personal en relación a la asistencia a las sesiones de la Cámara.</p>
	<p><b>1.2.1.4</b> Implicar a diputados y diputadas en la aportación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación.</p>

## Eje 2: Lenguaje inclusivo y comunicación igualitaria en la actividad del Parlamento de Canarias.

### Objetivo general 2.1:

Implantar el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria en todos los ámbitos de la actividad del Parlamento de Canarias.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<p><b>OBJETIVO 2.1.1:</b></p> <p>Promover el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito de los procedimientos parlamentarios y administrativos.</p>	<p><b>2.1.1.1</b> Elaboración y aprobación de un manual de uso del lenguaje inclusivo claro y correcto en el ámbito del Parlamento de Canarias, que incluya la actividad parlamentaria y la administrativa.</p>
	<p><b>2.1.1.2</b> 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.</p>
	<p><b>2.1.1.3</b> Formación específica orientada a la totalidad del personal de la Cámara, incluido el personal de los grupos parlamentarios, así como a los diputados y las diputadas.</p>
	<p><b>2.1.1.4</b> Difusión del manual y de las actividades formativas en la página web institucional.</p>

<p><b>OBJETIVO 2.1.2:</b> Promover el uso del lenguaje inclusivo y de la imagen igualitaria en el ámbito de la comunicación institucional.</p> 	<p><b>2.1.2.1</b> Elaboración de un documento de recomendaciones para el uso inclusivo, claro y correcto del lenguaje en las comunicaciones orales y escritas, que incluya aspectos que favorezcan el uso de la imagen igualitaria en la comunicación institucional.</p>
	<p><b>2.1.2.2</b> 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.</p>
	<p><b>2.1.2.3</b> Formación orientada al personal responsable de comunicación.</p>
	<p><b>2.1.2.4</b> Publicación y difusión de las recomendaciones y de las actividades formativas en la página web institucional.</p>

**Eje 3: Formación, sensibilización e impacto social.**

**Objetivo general 3.1:**

Sensibilizar al personal del Parlamento de Canarias y a las diputadas y diputados, a través de la formación y de la información, para que la igualdad de género sea un compromiso que forme parte de los objetivos del Parlamento de Canarias y que se refleje en la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
<p><b>OBJETIVO 3.1.1:</b> Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las diputadas y diputados del Parlamento de Canarias y a los grupos parlamentarios.</p> 	<p><b>3.1.1.1</b> Elaborar un programa formativo específico en materia de igualdad para las diputadas y diputados y para los grupos parlamentarios.</p>
	<p><b>3.1.1.2</b> Fomentar el conocimiento del Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias a las diputadas y diputados y a los grupos parlamentarios.</p>
<p><b>OBJETIVO 3.1.2:</b> Sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal que presta servicio en el Parlamento de Canarias, incluyendo al personal de comunicación institucional.</p> 	<p><b>3.1.2.1</b> Incluir en el plan de formación del Parlamento de Canarias un programa formativo específico de igualdad de género para el personal que presta servicios en la Cámara y responsables de comunicación institucional (personal del Gabinete de la Presidencia y personal eventual).</p>
	<p><b>3.1.2.2</b> Fijar un plan de formación dirigido al personal directivo, responsables de servicios/unidades y letradas y letrados del Parlamento de Canarias.</p>
	<p><b>3.1.2.3</b> Facilitar la asistencia del personal del Parlamento de Canarias a las actividades formativas sobre perspectiva de género que se celebren en centros oficiales, fuera de la sede parlamentaria.</p>

<p><b>OBJETIVO 3.1.3:</b> Hacer visible ante la sociedad el compromiso del Parlamento de Canarias con el principio de la igualdad de género.</p>	<p><b>3.1.3.1</b> Dar a conocer el compromiso del Parlamento de Canarias con la igualdad de género en las jornadas de puertas abiertas y visitas guiadas, tanto de escolares como de otros grupos.</p> <p><b>3.1.3.2</b> Posibilitar que las jornadas, charlas, foros o encuentros sobre igualdad de género, organizadas por el Parlamento de Canarias, estén abiertas a la participación de distintos colectivos.</p> <p><b>3.1.3.3</b> Fomentar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres ante la comunidad escolar a través de debates, concursos, charlas y otros.</p> <p><b>3.1.3.4</b> Fomentar, en la medida de lo posible, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres mediante encuentros con colectivos, premios, becas, foros, entre otros.</p>
--	--

<p><b>OBJETIVO 3.1.4:</b> Hacer visible el enfoque de igualdad de género en el trabajo del Parlamento de Canarias.</p>	<p><b>3.1.4.1</b> Difundir en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias el compromiso de la institución con el valor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p><b>3.1.4.2</b> Crear un apartado en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias para publicar y difundir noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas que contemplen la perspectiva de género.</p> <p><b>3.1.4.3</b> Fomentar la participación de los diputados y diputadas en las actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres organizadas por el Parlamento de Canarias.</p> <p><b>3.1.4.4</b> Reflejar la perspectiva de género en las noticias, eventos y actividad parlamentaria/administrativa que se publican en los distintos canales de comunicación del Parlamento de Canarias.</p> <p><b>3.1.4.5</b> Reflejar en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias la información desagregada por género que se haya obtenido en la actividad del Parlamento de Canarias.</p>
--	---

**Cronograma:**

Código	Acción	Ejecución
1.1.1.1	Crear un espacio en la intranet del Parlamento en la que se recopile, de manera ordenada, la normativa interna en materia de conciliación, para facilitar su consulta.	2021
1.1.1.2	Creación de un documento-guía accesible desde la intranet que recoja y exponga, de manera clara y actualizada, toda la información básica sobre jornada, dedicación, permisos y mecanismos que facilitan la conciliación, y que pueda consultarse con facilidad para la resolución de dudas.	2021
1.1.1.3	Mantener informado al personal, mediante avisos o envío de correos electrónicos, cuando existan actualizaciones respecto a adopción o modificación de medidas que afecten a la conciliación.	2021-2024
1.1.2.1	Estudiar los supuestos de flexibilidad horaria para adaptarlos a la conciliación de la vida laboral y la personal, teniendo en cuenta a las víctimas de violencia de género y al personal con personas dependientes a su cargo, entre otros.	2021
1.1.2.2	Estudiar la ampliación de nuevos supuestos de flexibilidad horaria.	2022
1.1.2.3	Creación de un buzón de sugerencias en materia de conciliación, promoviendo la participación de la plantilla.	2021-2024
1.1.2.4	Involucrar a la representación del personal al servicio de Parlamento de Canarias en la aportación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación en relación con el disfrute de permisos, vacaciones, licencias y excedencias.	2021-2024
1.1.2.5	Favorecer, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, que el personal pueda flexibilizar su horario laboral de acuerdo con sus necesidades y responsabilidades familiares.	2021-2024
1.1.3.1	Dar a conocer las ayudas sociales que favorecen la conciliación de la vida familiar y la laboral, como pueden ser las ayudas por discapacidad o las ayudas especiales.	2021
1.1.3.2	Estudiar la viabilidad de nuevas prestaciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral y la familiar.	2022-2024
1.1.4.1	Revisar los horarios y las jornadas para facilitar la equidad en la promoción profesional del personal del Parlamento con responsabilidades familiares.	2022-2024
1.1.4.2	Adoptar las medidas necesarias para que las reuniones de trabajo y las acciones formativas se desarrollen dentro de la jornada laboral, preferentemente.	2021
1.2.1.1	Estudiar, en una futura reforma del Reglamento del Parlamento de Canarias, posibles modificaciones que permitan mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.	2021-2024
1.2.1.2	Estudiar instrucciones de desarrollo que contemplen medidas concretas de conciliación.	2021-2024
1.2.1.3	Estudiar medidas que permitan a las diputadas y los diputados conciliar la vida laboral y personal en relación a la asistencia a las sesiones de la Cámara.	2021-2024
1.2.1.4	Implicar a diputados y diputadas en la aportación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación.	2021-2024
2.1.1.1	Elaboración y aprobación de un manual de uso del lenguaje inclusivo claro y correcto en el ámbito del Parlamento	2021-2022
2.1.1.2	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.	2021-2022
2.1.1.3	Formación específica orientada a la totalidad del personal de la Cámara, incluido el personal de los grupos parlamentarios, así como a los diputados y las diputadas.	2021-2024
2.1.1.4	Difusión del manual y de las actividades formativas en la página web institucional.	2021-2024
2.1.2.1	Elaboración de un documento de recomendaciones para el uso inclusivo, claro y correcto del lenguaje en las comunicaciones orales y escritas, que incluya aspectos que favorezcan el uso de la imagen igualitaria en la comunicación institucional.	2021-2022
2.1.2.2	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.	2022-2024
2.1.2.3	Formación orientada al personal responsable de comunicación.	2021-2024
2.1.2.4	Publicación y difusión de las recomendaciones y de las actividades formativas en la página web institucional.	2021-2024
4.1.1.1	Elaborar un programa formativo específico en materia de igualdad para las diputadas y diputados y para los grupos parlamentarios.	2021-2024
3.1.1.2	Fomentar el conocimiento del Plan de igualdad del Parlamento de Canarias a las diputadas y diputados y a los grupos parlamentarios	2021-2024
3.1.2.1	Incluir en el plan de formación del Parlamento de Canarias un programa formativo específico de igualdad de género para el personal que presta servicios en la Cámara y responsables de comunicación institucional (personal del Gabinete de la Presidencia y personal eventual).	2021-2024
3.1.2.2	Fijar un plan de formación dirigido al personal directivo, responsables de servicios/unidades y letradas y letrados del Parlamento de Canarias.	2021-2024
3.1.2.3	Facilitar la asistencia del personal del Parlamento de Canarias a las actividades formativas sobre perspectiva de género que se celebren en centros oficiales, fuera de la sede parlamentaria.	2021-2024

Código	Acción	Ejecución
3.1.3.1	Dar a conocer el compromiso del Parlamento de Canarias con la igualdad de género en las jornadas de puertas abiertas y visitas guiadas, tanto de escolares como de otros grupos.	2021-2024
3.1.3.2	Posibilitar que las jornadas, charlas, foros o encuentros sobre igualdad de género, organizadas por el Parlamento de Canarias, estén abiertas a la participación de distintos colectivos.	2021-2024
3.1.3.3	Fomentar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres ante la comunidad escolar a través de debates, concursos, charlas y otros.	2021-2024
3.1.3.4	Fomentar, en la medida de lo posible, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres mediante encuentros con colectivos, premios, becas, foros, entre otros.	2021-2024
3.1.4.1	Difundir en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias el compromiso de la institución con el valor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	2021-2024
3.1.4.2	Crear un apartado en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias para publicar y difundir noticias, documentos, artículos de opinión y referencias bibliográficas que contemplen la perspectiva de género.	2021
3.1.4.3	Fomentar la participación de los diputados y diputadas en las actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad y empoderamiento de las mujeres organizadas por el Parlamento de Canarias.	2021-2024
3.1.4.4	Reflejar la perspectiva de género en las noticias, eventos y actividad parlamentaria/administrativa que se publican en los distintos canales de comunicación del Parlamento de Canarias.	2021-2024
3.1.4.5	Reflejar en el Portal de Igualdad del Parlamento de Canarias la información desagregada por género que se haya obtenido en la actividad del Parlamento de Canarias.	2021-2024

### Anexo cuadros normativos.

#### INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas, hecha en San Francisco, 26 de junio de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.
- ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

#### EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) que, en su artículo 141 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos 8, 153 y 157).
- Declaración de Berlín de 25 de marzo de 2007.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, hecha en Estrasburgo de 12 de diciembre de 2007 (artículos 20, 21 y 23).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. 2014 Convenio de Estambul.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. Consejo de Europa.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025 de la Comisión Europea.
- Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III)
  - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
  - Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- 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.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Recomendación Rec(2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y memorándum explicativo.

#### ESTATAL

- Constitución española de 1978 (artículos 1.1; 9.2 y 14).
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *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.*
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.
- II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos, 2015.
- Pacto de Estado contra la violencia de género.

#### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

- *Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias* (artículos 11.1, 11.2, 12, 17, 21.7, 23.3, 37.4, 37.5, 37.6 y 145).
- *Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer.*
- *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, modificada por la ley 1/2017, de 17 de marzo.
- *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.*
- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020.
- Resolución de 27 de junio de 2017, que dispone la publicación del Acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.
- Guía metodológica para la elaboración del informe de impacto de género en la normativa (2017).

#### PARLAMENTO DE CANARIAS

- Reglamento del Parlamento de Canarias, de 17 de abril de 1991, última modificación 19 y 20 de marzo de 2020, texto consolidado (*BOPC* n.º 160, de 25 de mayo de 2020).
- Resolución de Secretaría General, de fecha 21 de junio de 2004, sobre las solicitudes de inscripción a cursos del personal del Parlamento de Canarias.

- Reglamento, de 14 de junio de 2005, regulador de la concesión de anticipos reintegrables al personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Normas, de 14 de junio de 2005, reguladoras del régimen de jornada y dedicación del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Parlamento de Canarias de 2009.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 30 de septiembre de 2010, por el que se aprueba el Texto Refundido del Reglamento por el que se regulan las mejoras sociales del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 8 de noviembre de 2012, sobre el Permiso de reducción jornada de trabajo al personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias, a quienes falten menos de cinco años para la jubilación forzosa o estén en proceso de recuperación por razón de enfermedad.
- Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias de 2014.
- Acuerdo de la Mesa parlamentaria, de 21 de septiembre de 2017, para dar inicio al I Plan de igualdad en el Parlamento de Canarias.
- Acuerdo de la Mesa parlamentaria, de 23 de noviembre de 2017, por el que se nombra el Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias, modificado por Acuerdo de la Mesa de 14 de noviembre de 2019, con ocasión del cambio de legislatura.
- Relación de Puestos de Trabajo del personal del Parlamento.



Parlamento de Canarias

---

