



ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA

BOLETÍN OFICIAL

NÚMERO 4

XI LEGISLATURA

19 DE JUNIO DE 2023

CONTENIDO

SECCIÓN “H”, COMUNICACIONES E INFORMACIÓN

- [I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia.](#)

(pág. 29)

SECCIÓN “H”, COMUNICACIONES E INFORMACIÓN

Orden de publicación

Publíquese el I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia, aprobado por la Mesa de la Cámara, en sesión celebrada el día 12 de junio de 2023, que fue consensuado en la Mesa de Negociación para la elaboración de dicho plan.- LA PRESIDENTA, Visitación Martínez Martínez.

I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia

Índice

1. Introducción
2. Antecedentes y marco jurídico
3. Ámbito de aplicación
4. Vigencia
5. Conclusiones del diagnóstico
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad

Eje 1. Actividad administrativa y transversalidad

Eje 2. Acceso al empleo público

Eje 3. Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario de la Asamblea Regional de Murcia

Eje 4. Formación, sensibilización e información

Eje 5. Representatividad

Eje 6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Eje 7. Prevención de riesgos laborales, actuaciones frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual y actuaciones en materia de violencia de género

Eje 8. Comunicación y lenguaje inclusivo

8. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

1. Introducción.

El I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia es el instrumento del que se ha dotado la Institución para declarar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, contribuir a su realización efectiva y convertirse en ejemplo de buenas prácticas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la Región de Murcia.

Si bien el marco jurídico que regula el empleo público parlamentario impide cualquier desigualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva formal, es preciso garantizar su efectivo cumplimiento desde la realidad, denominada igualdad real o material. Para ello y a través del reconocimiento de la realidad de la Cámara mediante el diagnóstico de género, se ha de proceder a la formalización de las prácticas ya existentes en la Asamblea Regional y que están alineadas con este fin y, al mismo tiempo, a la adopción de numerosas medidas positivas dirigidas a tal objetivo.

Los diagnósticos tienen una función esencial en los Planes de Igualdad de las instituciones, empresas u organizaciones puesto que muestran la realidad de las posiciones de mujeres y de hombres en términos tanto absolutos como relacionales y en los diferentes campos, a los que se les denomina ejes.

Con este propósito este documento, tras la realización del diagnóstico, establece los ejes fundamentales de la actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la Cámara, en los que se determinan uno o varios objetivos generales y, en su marco, diversos objetivos específicos. Para alcanzar unos y otros se prevén una variedad de medidas, evaluables mediante sus indicadores, y dirigidas a remover los obstáculos que pudieran persistir y que puedan impedir o dificultar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el marco de la Administración parlamentaria de la Región de Murcia. También se procede a calendarizar las medidas y a señalar quienes son las personas responsables de su implantación.

El I Plan de Igualdad se articula en ocho ejes. El primero contiene las medidas referidas a la actuación de la Administración parlamentaria y las acciones transversales que actúan como marco general del quehacer de la Asamblea Regional en materia de igualdad, dando pie a la consecución de las medidas de carácter sustantivo propuestas en el Plan. El segundo eje persigue impulsar y garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público desde la perspectiva de la igualdad real. El tercer eje se ocupa del desarrollo de la carrera profesional y de las retribuciones del personal funcionario de la Asamblea Regional de Murcia desde una perspectiva de género. En cuanto al eje cuarto, este va destinado a la formación, la sensibilización y la información en igualdad entre mujeres y hombres, como elementos fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de igualdad. El eje quinto es el que aborda la representatividad y está destinado a fomentar que ambos sexos estén representados en paridad en los órganos de representación del personal. El eje sexto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, plantea cómo fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. El eje séptimo pretende contribuir a la erradicación de las violencias de género y a la protección frente a las situaciones de acoso recogidas también en el Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual de la Asamblea. Y el último de los ejes, el octavo, se dirige a facilitar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos que se elaboran en la Cámara.

El I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia, con el objetivo de garantizar su eficacia y permitir su constante adaptación a las nuevas necesidades que se detecten, contempla un riguroso programa de seguimiento de su implantación y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

Por lo que respecta a su proceso de elaboración, la Mesa de la Asamblea Regional de Murcia, en su reunión celebrada el día 12 de marzo de 2020, autorizó la realización de las actuaciones necesarias para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia. Es importante destacar que la pandemia de la Covid – dos días después de la autorización para la elaboración de este I Plan- y todo el proceso del confinamiento que posteriormente aconteció, paralizó todo el proceso de elaboración y puesta en marcha de este I Plan. A partir de marzo del 2021 se comenzaron a recabar los datos para la elaboración del diagnóstico, constituyéndose la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia el 22 de noviembre de 2022.

El I Plan de Igualdad de la Cámara ha sido realizado por la Mesa de Negociación, de composición paritaria, presidida por la Vicepresidenta 2ª de la Asamblea Regional de la X Legislatura, D.ª Gloria

Alarcón García, e integrada por 2 representantes de la Administración parlamentaria y 2 representantes del personal en la Junta del Personal de la Cámara. Dicha Mesa celebró su sesión constitutiva el 22 de noviembre de 2022 y posteriormente se dotó del Reglamento propio que regularía su dinámica. La Mesa de Negociación se ha reunido en 25 ocasiones.

2. Antecedentes y marco jurídico.

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor programático y fundamental consagrado en nuestra Constitución y recogido en su Título Preliminar, artículos 9.2 y 14. Además, es un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales sobre derechos humanos y, particularmente, en los Tratados internacionales y en el derecho derivado de la Unión Europea. Es, por tanto, un pilar estructural del ordenamiento jurídico español e internacional.

La igualdad de género se incorporó a las normas internacionales de los derechos humanos mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948. En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres. Dicha Convención fue ratificada por España en 1983.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos conforman principios jurídicos fundamentales y objetivos de carácter transversal de las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a consolidar estos principios, así como su aplicación en la Unión Europea.

El Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011, aprobó el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) reafirmando su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género; aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos, así como combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

Consolidando todo lo anterior, destaca que el Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito del Consejo de Europa destaca la aprobación de la Recomendación 2152 (2019) y de la Resolución 2274 (2019) “Parlamentos libres de sexismo y de acoso sexual”.

En el ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas tanto al sector público como al privado con el fin de potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir todo tipo de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, estableciendo el principio de transversalidad como instrumento esencial para hacer

efectiva la igualdad en nuestro ordenamiento.

En el marco específico de los planes de igualdad, en nuestro ordenamiento se han promulgado importantes decretos en recientes fechas, los cuales, si bien no son de aplicación a la Administración parlamentaria, dan prueba de la importancia de tales instrumentos en nuestro ordenamiento jurídico y pueden constituir el marco normativo en el que inspirarse. Así, se han aprobado: el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; 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; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la normativa de la Región de Murcia, su Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, consagra en su artículo 9.2, que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por “Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

La exigencia de dotarse de Planes de Igualdad existe para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007), y para las Administraciones Públicas a las que se aplica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (disposición adicional séptima), no así para la Administración parlamentaria. No obstante, y habida cuenta del valor trascendental que supone contar con un plan de igualdad para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas las organizaciones públicas y privadas, la Mesa de la Cámara, en su reunión celebrada el día 12 de marzo de 2020, autorizó la realización de las actuaciones necesarias para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia, las cuales se vieron en parte truncadas como consecuencia de la pandemia provocada por la Covid y el consiguiente proceso de confinamiento, todo lo cual supuso que, con carácter definitivo no se comenzaran a recabar los datos para la elaboración del diagnóstico hasta marzo del 2021.

3. Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario de la Asamblea Regional de Murcia, en tanto no se oponga a la naturaleza de sus funciones.

DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN		ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA	
DESCRIPCIÓN		Órgano que ostenta la potestad legislativa de la Comunidad Autónoma y al que le corresponde impulsar, orientar y controlar la acción del Consejo de Gobierno y del Presidente	
COMPOSICIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total plantilla	46 (53,49%)	40 (46,51%)	86 (100%)
Media de edad	50,41 años	51,12 años	50,74 años

% jornada parcial (reducción)	0 % ()	2,5 %	1,16 %
% contrato indefinido	63,04 % (M/M)	57,5 % (H/H)	60,46 %
Eventuales	17 (50 %)	17 (50 %)	34 (100 %)
Media de edad	43,61 años	46,12 años	44,86 años
% jornada parcial (reducción)	0	0	0
% contrato indefinido	0	0	0
Funcionarios	29 (56 %)	23 (44 %)	52 (100 %)
Media de edad	55 años	54,22 años	54,65 años
% jornada parcial (reducción)	0 %	4,3 %	1,9 %
% contrato indefinido	100 %	100 %	100 %
FECHA REALIZACIÓN		Diciembre 2022 – marzo 2023	

4. Vigencia.

El I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Cámara. No obstante, el Plan permanecerá vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

5. Conclusiones del diagnóstico.

Como punto de partida en la elaboración del Plan se ha realizado el preceptivo diagnóstico. El diagnóstico es la radiografía de una entidad en términos de sexo y de género que permite orientar la acción y las actuaciones de un modo preciso y riguroso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la misma.

Así, el diagnóstico de este I Plan de Igualdad se ha realizado partiendo de la Relación de Puestos de Trabajo; de la información relativa a las ayudas sociales a las que tienen acceso el personal de la Asamblea Regional de Murcia, así como de los datos recabados mediante una encuesta interna elaborada por la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad y cumplimentada por el personal de la Cámara.

Ha sido necesario recabar y analizar los datos de la situación existente, con el fin de poder identificar, a la vista de los datos obtenidos, cuáles son las medidas que hay que mantener, cuáles son las áreas en las que es preciso avanzar y qué nuevas medidas podrían incorporarse.

El diagnóstico ha sido elaborado entre los meses de marzo de 2021 y marzo de 2023, sobre la base de los datos proporcionados por la Secretaría General de la Asamblea Regional de Murcia. Asimismo, se han analizado las respuestas al cuestionario que fue distribuido entre el personal de la Cámara.

Las conclusiones del diagnóstico han sido tenidas en cuenta para elaborar este I Plan de Igualdad y se articulan en torno a los ocho ejes del plan: percepción de la igualdad entre mujeres y hombres; acceso al empleo; promoción; representatividad; retribuciones; formación y ordenación del tiempo de trabajo; imagen y comunicación; salud laboral; y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de

sexo y por orientación sexual en el ámbito laboral y de las violencias de género.

En el diagnóstico se presentan los datos relativos al personal funcionario y eventual que integra la plantilla orgánica de la Secretaría General y sus conclusiones son las siguientes:

1. Sobre la composición de la plantilla orgánica:

- Dicha plantilla, en la que se describe los puestos reservados al personal funcionario y al personal eventual de la Asamblea Regional de Murcia, está integrada por un porcentaje de mujeres (53,49%) algo superior al de los hombres (46,51%), por lo que, en términos generales, pueden considerarse equilibrada.

- Atendiendo al tipo de personal, la composición arroja los siguientes resultados:

Personal funcionario: 56% de mujeres y 44% de hombres.

Personal eventual: 50 % de mujeres y 50 % de hombres.

- En cuanto a la distribución por edades, la mayoría del personal funcionario, tanto de mujeres (93,1 %) como de hombres (87 %) tiene más de 45 años. Dichas proporciones varían entre el personal eventual dado que, en ambos casos -mujeres y hombres- el 50 % tiene más de 45 años (Edades bloqueadas a 31 de marzo de 2023).

2. En relación con la posición de las mujeres en los puestos de responsabilidad, cabe afirmar que no hay infrarrepresentación de las mujeres, sino que habría que hablar de sobrerrepresentación femenina en los referidos puestos.

3. Del mismo modo, no se aprecia existencia de brechas salariales.

4. Hay segmentos que, o bien están masculinizados o bien están feminizados. Así, masculinizados están el Servicio de Informática, Registro y Sonido y Nuevas Tecnologías y los Servicios Administrativos, de Mantenimiento y Salud Laboral, este último como consecuencia del denominado “efecto ujier”. Mientras que están feminizados los Servicios Jurídicos, el Servicio de Gestión Parlamentaria, Publicaciones y Archivo, los Servicios Económicos, los Servicios de Documentación y Biblioteca, el Servicio de Prensa, Protocolo y Relaciones Públicas y la Oficina Técnica de Seguimiento y Control Presupuestario.

5. De igual modo, se detecta que hay concentración de sexo por Grupos profesionales, detectándose una concentración femenina en los Grupos A y C, y masculina en los Grupos B y D.

6. A la vista de los datos de la encuesta se puede concluir que hay necesidad de aumentar las medidas de conciliación.

6. Objetivos del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia persigue avanzar en la consecución de los siguientes objetivos fundamentales:

- a) Reconocer el principio de igualdad entre mujeres y hombres como eje fundamental del quehacer de la Administración parlamentaria, lo que supone integrar la perspectiva

de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los ámbitos de la actividad de dicha Administración.

- b) Prevenir y actuar con eficacia para remover los obstáculos que pudieran persistir y que puedan impedir o dificultar la igualdad efectiva ante cualquier tipo de discriminación por razón de género -directa o indirecta- en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, las retribuciones y las condiciones de trabajo.
- c) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Cámara, fomentando la corresponsabilidad.
- d) Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual, acoso por razón de género y por orientación sexual conforme al Protocolo de la Cámara, así como ante cualquier otra conducta sexista y mejorar las condiciones de las trabajadoras víctimas de violencias de género.
- e) Velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Administración parlamentaria.

7. Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad.

EJE 1. Actividad administrativa y transversalidad.

EJE 2. Acceso al empleo público.

EJE 3. Carrera profesional y retribuciones del personal funcionario de la Asamblea Regional de Murcia.

EJE 4. Formación, sensibilización e información.

EJE 5. Representatividad.

EJE 6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.

EJE 7. Prevención de riesgos laborales, actuaciones frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual y actuaciones en materia de violencia de género.

EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo.

Para la consecución del objetivo general u objetivos generales señalados para cada eje se fijan objetivos específicos con sus respectivas medidas, indicadores, personas responsables y calendario de implantación.

EJE 1. ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA Y TRANSVERSALIDAD

El principio de igualdad entre mujeres y hombres debe informar, de manera transversal, la actuación de la Administración parlamentaria, por lo que con este eje la Asamblea persigue prestar especial atención a la incorporación activa del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad administrativa de la Cámara y no solo en los de la gestión de los recursos humanos.

OBJETIVO GENERAL: la adecuación de la actuación administrativa de la Cámara para garantizar la eficaz implantación del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia e integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad administrativa e institucional de la misma.

Objetivo específico 1. Designar a una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Asamblea Regional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Institución, con formación específica en materia de igualdad, para gestionar la implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, la gestión de la formación derivada del mismo y el asesoramiento a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional	1.1. Persona responsable de igualdad en la Asamblea Regional	Secretaría General	En los primeros meses del Plan
2. Realizar actuaciones para fomentar la perspectiva de género en la actividad administrativa	2.1. Número de actuaciones realizadas	Secretaría General	En los primeros meses del Plan

Objetivo específico 2. Generar datos desagregados por sexo para ser utilizados de forma interna y externa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Adecuar la gestión informática para que cualquier información pueda ser tratada desagregada por sexo	1.1. Número de adecuaciones del software y de variables introducidas en el tratamiento de los datos	Secretaría General Gestión de informática	Desde el inicio del Plan

Objetivo específico 3. Revisar las normas de organización y de personal desde una perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Revisar las normas de organización administrativa y de personal desde una perspectiva de género	1.1. Número de revisiones practicadas	Secretaría General	Desde el inicio del Plan
2. Incluir la no discriminación por orientación sexual en la reforma del Estatuto del	2.1. Inclusión: Sí/No	Secretaría General Mesa de	Desde el inicio del Plan

Personal de la Asamblea Regional de Murcia		Negociación Pleno de la Cámara	
--	--	---------------------------------------	--

Objetivo específico 4. Creación de un portal de igualdad entre mujeres y hombres en la web de la Asamblea Regional de Murcia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Creación de un portal de igualdad entre mujeres y hombres en la página web de la Cámara en el que se difundirán todas las noticias, normativas, estudios, documentos públicos relacionados con la materia que se vayan publicando. Estas secciones contendrán, entre otros, enlaces al Instituto de las Mujeres, a la sección "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género" de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y a otros órganos competentes en la Comunidad Autónoma y en la Administración del Estado en materia de igualdad	1.1. Número de noticias, normativas, estudios, documentos públicos y enlaces web publicados	Secretaría General Gestión de informática	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 5. Creación de espacios de igualdad en la intranet de la Cámara.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Creación de espacios de igualdad en la intranet de la Cámara, en los que figurará el I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia, la Comisión de Seguimiento del mismo, sus competencias, los informes anuales de seguimiento, los documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final del Plan, entre otros	1.1. Creación de los espacios en la intranet 1.2. Número de informes emitidos por la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Secretaría General Gestión de informática Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
2. Apertura de un buzón de sugerencias	2.1. Número de correos recibidos	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

	con las sugerencias	Gestión de informática Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	
--	---------------------	--	--

Objetivo específico 6. Realización de encuestas en materia de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Realizar encuestas diferenciadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres	1.1. Número de encuestas realizadas y participantes desagregados por sexo	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Bianual
2. Analizar y difundir los resultados en el espacio de igualdad entre mujeres y hombres de la web	2.1. Número de acciones de difusión de los resultados y accesibilidad de los mismos	Secretaría General Gestión de informática Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Bianual

Objetivo específico 7. Inclusión o ampliación de cláusulas sociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación con empresas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Incluir cláusulas sociales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la propuesta de los pliegos que deben regir la licitación, cuando proceda la contratación con empresas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación reguladora de la contratación en el sector público	1.1. Número de cláusulas sociales nuevas en materia de igualdad	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. Dejar constancia en la memoria que acompaña la propuesta de acuerdo que debe aprobar el órgano de contratación para iniciar el expediente	2.1. Número de memorias en las que se haya incluido	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 8. Realización de adaptaciones en las infraestructuras e instalaciones con perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Realizar adaptaciones en las infraestructuras e instalaciones con perspectiva de género	1.1. Número de adaptaciones realizadas en infraestructuras	Secretaría General Mantenimiento	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 9. Fomentar la participación de la plantilla en los actos institucionales del Día Internacional de las Mujeres Rurales, del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, del Día Internacional de las Mujeres y del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia y de cuantos otros sean pertinentes y se organicen en la Cámara.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Fomentar que dichos actos sean realizados en torno a las mujeres (exposiciones de artistas, conciertos con mujeres músicas, etc..) y sean protagonizados principalmente por mujeres	1.1. Número de actos realizados entorno a mujeres y número de esos actos que están protagonizados principalmente por mujeres	Secretaría General Gabinete de Presidencia	Previo a los actos
2. Flexibilizar la organización de los tiempos de trabajo para fomentar la participación voluntaria de la plantilla en los actos	2.1. Número de solicitudes de participación formuladas y aprobadas	Secretaría General	Previo a los actos

Objetivo específico 10. Visibilizar el compromiso por la igualdad de género de la Institución.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Trasladar a las y los portavoces de los grupos parlamentarios de la Cámara, la necesidad de planificar la actividad parlamentaria e institucional de la Cámara y racionalizar sus horarios con el propósito de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal que presta sus servicios en la Cámara	1.1. Número de comunicaciones realizadas a las y los Portavoces parlamentarios.	Secretaría General	Durante la vigencia del plan
2. Propiciar un código de buenas prácticas en materia	2.1. Código de buenas prácticas:	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

de igualdad para su distribución en la Cámara	Sí/No		
3. Transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres a las entidades y organizaciones con las que se relaciona la Institución	3.1. Número de manifestaciones escritas, visuales o audiovisuales realizadas	Secretaría General Gabinete de Presidencia	Durante la vigencia del Plan
4. Comunicar el compromiso de la Institución con los valores de igualdad de género en cada nueva incorporación de plantilla o de personal en grupos parlamentarios	4.1. Número de comunicaciones practicadas	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
5. Colaborar con otras instituciones municipales, regionales, nacionales o internacionales en aquellas acciones y actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres que les sean propuestas a la Cámara	5.1. Número de acciones y actividades con las que se haya colaborado	Secretaría General Gabinete de Presidencia	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 11. Difusión de campañas en materia de igualdad y de prevención de las violencias de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Realización de campañas propias y difusión de las externas institucionales, nacionales o extranjeras, con la finalidad de realizar acciones de sensibilización y prevención entre la plantilla	1.1. Número de campañas difundidas	Secretaría General Gabinete de Presidencia	Durante la vigencia del Plan

EJE 2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

En la Administración parlamentaria no se aprecian desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el acceso a la condición de personal funcionario, al regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Este eje tiene como objetivo prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público, lo que requiere actuaciones para integrar el principio de igualdad en el acceso al mismo, en la composición de los tribunales y órganos de selección y en los temarios de las convocatorias de los procesos selectivos.

OBJETIVO GENERAL: impulsar y garantizar la igualdad en el acceso a la función pública parlamentaria, previniendo la discriminación por razón de sexo, alcanzando para ello la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal e integrando el principio de igualdad en los temarios de las convocatorias de los procesos selectivos que puedan llevarse a cabo con el fin de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Objetivo específico 1. Ofrecer información actualizada en relación con la composición numérica de los Cuerpos funcionariales de la Cámara, con datos desagregados por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. En la página web de la Cámara se ofrecerá información actualizada sobre la composición numérica de los Cuerpos funcionariales de la Asamblea, con los datos desagregados por razón de sexo	1.1. Datos actualizados publicados en la página web de la Cámara con la composición numérica de los Cuerpos de funcionarias y funcionarios y desagregada por sexos	Secretaría General Responsables de contenidos y técnicos de las páginas webs	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 2. Procurar la paridad en la composición de los tribunales y comisiones de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Garantizar que la composición de los tribunales y comisiones de selección responda al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que ello no suponga alterar el principio de especialización de sus miembros	1.1. Relación de oposiciones convocadas a Cuerpos de funcionarios 1.2. Relación de oposiciones convocadas con	Secretaría General Junta de Personal	Durante la vigencia del Plan

	designación paritaria de las personas integrantes de los órganos de selección para cada convocatoria, en términos absolutos y porcentuales		
--	--	--	--

Objetivo específico 3. Promover la utilización del lenguaje inclusivo en convocatorias y documentos utilizados en la selección del personal de la Cámara.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Recopilación del marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres	1.1. Recopilación: Sí/No	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. Utilización del lenguaje no sexista en la denominación de las plazas, en las bases de las convocatorias y de los documentos que se elaboren a lo largo de los procesos de selección del personal, así como en la descripción de puestos de trabajo y en la tramitación de procedimientos de selección y promoción	2.1. Revisión de las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo 2.2. Convocatorias de oposiciones a Cuerpos de funcionarios 2.3. Elaboración de modelos de documentos que se generan con ocasión de la celebración de una oposición o proceso selectivo para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 4. Inclusión de materias relativas a la igualdad y a la eliminación de la violencia de género en todos los temarios de convocatorias de oposiciones y procesos de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Todos los programas y temarios de las convocatorias de selecciones deberán contemplar, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como sobre la eliminación de la violencia de género	1.1. Número de oposiciones convocadas en las que se ha incluido estas materias	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. En los procesos de ingreso, cuando así proceda, y en los procedimientos de provisión de puestos, se valorarán los cursos en materia de igualdad, por separado, conformándose en los concursos de méritos, en su caso, un epígrafe específico de valoración	2.1. Número de procesos de ingreso y de provisión de puestos en los que se haya valorado los cursos	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 5. Facilitar a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Facilitar a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia, la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos	1.1. Relación de oposiciones convocadas con las incidencias referidas	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 6. Publicar los resultados de las pruebas de acceso a la función pública de la Cámara con datos desagregados por sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Publicación de la relación definitiva de aspirantes que hayan superado una oposición o un proceso selectivo, acompañada de un documento que incluya la relación numérica y porcentual,	1.1. Relación de oposiciones convocadas 1.2. Datos publicados en las páginas web de la	Secretaría General Responsables de contenidos y técnicos de las páginas webs	Durante la vigencia del Plan

distribuida por sexo	Cámara relativos a la participación de mujeres y hombres en las oposiciones y procesos selectivos		
2. Recopilar, si fuera posible, datos históricos relativos al número de personas candidatas (presentadas, admitidas y seleccionadas) segregados por sexo, conformando una base de datos de aquellos que permita disponer de esta información	2.1. Recopilación de datos históricos por convocatorias	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 7. Impulsar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Impulsar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad	1.1. Número de medidas de impulso y contenido	Presidencia Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. Con pleno respeto a los principios de mérito y de capacidad que deben primar por encima de cualquier otra cosa en los puestos de trabajo de dirección y libre designación, se realizarán acciones positivas para garantizar la paridad entre mujeres y hombres en los nombramientos	2.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva 2.2. Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos de dirección, y porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
3. Se realizarán acciones positivas, incluidas las formativas cuando estas se requieran, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad	3.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva 3.2. Número de programas de formación específica realizados	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 8. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo y categorías en los que estén infrarrepresentados.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se realizarán acciones positivas, incluidas las formativas cuando estas se requieran, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo y categorías en los que estén infrarrepresentados	1.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva 1.2. Número de programas de formación específica realizados	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

EJE 3. CARRERA PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA

En la Administración parlamentaria la carrera profesional se configura a través de la aplicación de un conjunto ordenado de normas que regulan la provisión de los puestos de promoción y la posibilidad de concurrir a las pruebas de acceso a determinados Cuerpos a través de convocatorias internas.

Con el propósito de garantizar la igualdad en el acceso a puestos de promoción, se estudiarán modificaciones normativas que permitan compatibilizar puestos de promoción con la reducción de jornada u otras medidas de conciliación.

Se incluyen en este eje las retribuciones ya que, en el ámbito de la Administración parlamentaria, responden a parámetros objetivos de antigüedad, pertenencia a un determinado Cuerpo o Grupo profesional y desempeño de los puestos de promoción que figuran en las plantillas orgánicas. No se aprecia discriminación por razón de sexo en materia retributiva ya que mujeres y hombres perciben igual remuneración por la realización de igual trabajo, según los parámetros antedichos.

Este eje tiene como objetivo asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y la no discriminación por razón de sexo en las retribuciones del personal funcionario.

OBJETIVOS GENERALES: garantizar que la promoción o ascenso funcione con objetividad y transparencia y que se trate de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la Administración parlamentaria por igual. Ello ha de basarse en la normativa existente y respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, además del de mérito y capacidad.

Junto a lo anterior, este eje tiene como objetivo general reducir los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para promocionar profesionalmente, a causa de la falta de criterios de corresponsabilidad, que derivan en dificultades para la conciliación.

Objetivo específico 1. Modificar la denominación y descripción de los puestos de trabajo para garantizar que se utilice un lenguaje no sexista.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se modificará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuran en la plantilla orgánica de la Asamblea Regional de Murcia para garantizar que se utilice un lenguaje no sexista en toda la documentación relacionada con la gestión del personal	1.1. Revisión lingüística de la plantilla orgánica de la Asamblea Regional de Murcia: Sí (descripción) / No	Secretaría General Gestión de personal	En los primeros meses del Plan

Objetivo específico 2. Garantizar que los nombramientos por sistema de libre designación tengan en cuenta el equilibrio entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Los nombramientos de mujeres y hombres deberán ser equilibrados en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación	1.1. Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación dependientes de la Presidencia y de la Secretaría General	Presidencia Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 3. Garantizar la objetividad y la igualdad en los procesos de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Revisar las normas de promoción interna con criterios de igualdad entre mujeres y hombres	1.1. Documentos de orden interno: Sí (descripción) / No	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Plazo de 4 meses desde la entrada en vigor del Plan
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en aquellos puestos de trabajo, grados, niveles y categorías en las que estén infrarrepresentadas	2.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Secretaría General Gestión de personal	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan
3. Elaborar una estadística desagregada por sexo para analizar las diferencias de nivel de promoción profesional entre mujeres y hombres a la finalización de los procesos de promoción interna (carrera y desarrollo profesional)	3.1. Realización de la estadística: Sí (informe)/ No	Secretaría General Gestión de personal	Anualmente o cada vez que se realice un proceso de promoción

Objetivo específico 4. Incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales como los de formación en igualdad entre mujeres y hombres en la provisión de puestos en la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se modificarán los baremos para la provisión de puestos de las plantillas orgánicas mediante el sistema de	1.1. Modificación de los baremos aplicables al personal	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan

concurso para incluir en el apartado de perfeccionamiento la valoración de cursos transversales, como los de formación en igualdad entre mujeres y hombres	funcionario: Sí (contenido) / No		
--	-------------------------------------	--	--

Objetivo específico 5. Estudiar la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se estudiará, con el propósito de acometer las modificaciones normativas necesarias, la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción	1.1. Realización del estudio de la posibilidad de reconocer la compatibilidad de la reducción de jornada con puestos de promoción: Sí (informe) / No 1.2. Modificaciones normativas: Estatuto del Personal de la Asamblea Regional: Sí (descripción de las medidas) / No	Mesa de la Asamblea Regional Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. Se estudiará cómo influyen en la carrera profesional las excedencias relacionadas con la conciliación	2.1. Realización del estudio de la influencia de las excedencias relacionadas con la conciliación en la carrera profesional: Sí (informe) / No	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 6. Promover el desarrollo profesional en igualdad de género en aquellos grupos, cuerpos, categorías o puestos donde exista subrepresentación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Establecer el principio general, en los procesos de promoción y ascenso, de que, en iguales condiciones, mérito, capacidad y competencias, tendrá preferencia la persona	1.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva desagregado por sexo y puesto de	Secretaría General	Durante toda la vigencia del Plan

del sexo menos representado	trabajo		
-----------------------------	---------	--	--

Objetivo específico 7. Considerar los aspectos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres y a las violencias de género en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Valorar en los baremos para los concursos de promoción interna los cursos de formación transversales, como los de formación en igualdad entre mujeres así como los relativos a la prevención y sensibilización contra la violencia de género, atendiendo a la especificidad del puesto al que se accede	1.1. Porcentaje de baremos en los que se ha introducido la modificación en los procesos de promoción interna 1.2. Número de baremos en los que se ha introducido la modificación en los procesos de promoción interna 1.3. Número de candidatas y candidatos que han presentado este mérito	Secretaría General Persona responsable de igualdad Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	En cada convocatoria de promoción interna realizada durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 8. Garantizar la transparencia en materia de retribuciones, objetividad y adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor para el funcionariado.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Desarrollar análisis periódicos, a partir de bases de datos actualizadas, sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en relación con los puestos de trabajo y las retribuciones, que puedan poner en evidencia posibles brechas salariales	1.1. Desarrollo de análisis: Sí/No 1.2. Brecha salarial Sí/No	Secretaría General Gestión de personal Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Anualmente
2. Se incluirán en los informes anuales de seguimiento los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos de promoción y de las retribuciones, al objeto de	2.1. Relación de puestos convocados con indicación del número de aspirantes	Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Anualmente

garantizar la no discriminación y prevenir posibles desequilibrios	admitidos con datos desagregados por sexo y por convocatoria 2.2. Relación de puestos adjudicados con datos desagregados por sexo y convocatoria		
--	---	--	--

EJE 4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: formar, sensibilizar e informar en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Garantizar que la formación realizada y recibida en la Institución parlamentaria integre la perspectiva de género.

1. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Para facilitar el cumplimiento del Plan de Igualdad e implicar a todo el personal de la Cámara en la implantación y mantenimiento de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres, se considera imprescindible proporcionar formación periódica y realizar actuaciones dirigidas a informar y sensibilizar al personal.

Objetivo específico 1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todo el personal.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Planificación e impartición de cursos de formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, uso no sexista del lenguaje, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género dirigidas al personal al servicio del Parlamento. Será obligatoria la impartición de cursos formativos en materia de igualdad y violencia de género a quienes trabajan en el ámbito de la gestión de personal, a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad, a las personas encargadas de la comunicación de la Cámara, así como a la persona encargada de recibir y guiar a las visitas de los colegios y cualquier otra visita a la Institución	1.1. Número de cursos ofertados 1.2. Número de personas formadas en igualdad, según servicio y categoría o puesto de trabajo 1.3. Número de integrantes de cada servicio y categoría o puesto de trabajo	Secretaría General Gestión de personal	Plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan
2. Inclusión de módulos de igualdad en la formación	2.1. Número de cursos con módulos	Secretaría General	Cuando se produzca la circunstancia o con

dirigida a las nuevas incorporaciones de personal al servicio del Parlamento y actualización de la existente, incluidas jefaturas	de igualdad, con número de horas y número de personas desagregado por sexo 2.2. Número de cursos impartidos, con número de horas y número de personas desagregado por sexo		periodicidad anual durante la vigencia del Plan
---	---	--	---

Objetivo específico 2. Divulgar la cultura de la transversalidad de género en los ámbitos específicos como la atención a la ciudadanía, tendente a fomentar entre el personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la transversalidad de género y se incluirán módulos o acciones formativas de carácter específico en la materia	1.1. Número de módulos específicos sobre igualdad impartidos 1.2. Número de cursos ofertados (programa)	Secretaría General Gestión de personal	Plazo de 2 meses desde la entrada en vigor del Plan

Objetivo específico 3. Garantizar que las acciones formativas del Parlamento cumplen el principio de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Revisar el plan de formación y los contenidos de los cursos de formación para garantizar que se realizarán con perspectiva de género	1.1. Revisión del plan: Sí/No	Secretaría General	Plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan

Objetivo específico 4. Garantizar que las acciones formativas sean instrumentos para el desarrollo profesional de todo el personal en igualdad de condiciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se impartirá la formación en los edificios de la Cámara dentro del horario ordinario, siempre que sea posible y se reconocerá el derecho a la oportuna compensación horaria cuando los cursos —online y presenciales— a los que se asista fuera de la jornada laboral sean de carácter obligatorio	1.1. Registro de actividades con indicación horaria 1.2. Número y porcentaje de formación impartida dentro de la jornada laboral 1.3. Compensación horaria reconocida a quienes asisten a cursos de carácter obligatorio fuera de la jornada laboral: compensaciones solicitadas/reconocidas	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
2. En los casos de reincorporaciones tras una excedencia, bajas prolongadas o ausencias justificadas, en relación con los derechos de conciliación del personal, se ofertarán acciones formativas de actualización profesional	2.1. Número y porcentaje de personal reincorporado tras una excedencia, bajas prolongadas o ausencias justificadas, en relación con derechos de conciliación, al que se ha facilitado su adaptación, desagregado por sexo y por contenido formativo	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del plan

2. INFORMACIÓN

Objetivo específico 5. Difundir las acciones del Plan de Igualdad entre todas las personas que integran el Parlamento y al conjunto de la ciudadanía.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Publicar el I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia en su Boletín Oficial	1.1. Publicación en el Boletín Oficial de la Asamblea Regional: Sí/No	Secretaría General	De forma inmediata tras su aprobación y cada vez que se modifique

2. Difundir a su personal y a toda la ciudadanía a través de la página web de la Cámara la evaluación final del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia	2.1. Difusión de la evaluación final del I Plan de Igualdad en la página web de la Cámara: Sí (contenidos) / No 2.2. Número de visitas a la web	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
3. Difundir el Plan de Igualdad en visitas guiadas de grupos, así como al resto de la ciudadanía a través de los medios de comunicación	3.1. Número de visitas guiadas de grupos 3.2. Número de comunicaciones en los medios de comunicación clasificados en periódicos en papel y online, radios y tvs	Secretaría General Servicio de Prensa y Relaciones Ciudadanas	Durante la vigencia del plan

Objetivo específico 6. Reforzar las herramientas en igualdad de género del Parlamento.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Ampliación del fondo documental de la Biblioteca del Parlamento en materia de igualdad de género y de acceso a bases de datos en línea para poder elaborar estudios sobre género	1.1. Número de nuevos recursos adquiridos en esta materia 1.2. Proporción que representan sobre el número total de recursos del fondo documental	Secretaría General Biblioteca y documentación	Durante la vigencia del plan
2. Promoción del intercambio de experiencias y buenas prácticas en transversalidad de género mediante encuentros de estudio con otras Cámaras legislativas	2.1. Número de encuentros realizados con desglose por sexo de las personas participantes en los encuentros del Parlamento 2.2. Descripción	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan

	somera de las buenas prácticas presentadas por la Asamblea Regional		
--	--	--	--

EJE 5. REPRESENTATIVIDAD

Los órganos de representación del personal en el ámbito de la Administración parlamentaria se eligen con pleno respeto a la normativa aplicable en la materia, esto es, el Estatuto de Régimen Interior y del Personal de la Asamblea Regional de Murcia de 9 de noviembre de 1989, norma que regula los derechos de participación del funcionariado en la negociación colectiva, en la que no se establece el requisito de listas paritarias o listas cremallera en las candidaturas.

OBJETIVO GENERAL: fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal.

Objetivo específico 1. Fomentar la participación equilibrada de las mujeres en las candidaturas a la Junta de Personal.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se elaborará, para su difusión general, información sobre la composición de los diferentes Cuerpos, segregada por sexos	1.1. Elaboración del informe sobre la composición de los Cuerpos segregado por sexo: Sí/No	Secretaría General Gestión de personal	Plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan
2. Se proporcionarán el número y los porcentajes de mujeres y hombres que, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hayan formado parte de la Junta de Personal	2.1. Elaboración del informe sobre número y porcentajes desde 2007: Sí/No	Secretaría General Gestión de personal	Plazo de 4 meses desde la entrada en vigor del Plan

Objetivo específico 2. Promover la participación de representantes del personal en los diferentes órganos en los que deban participar, de forma equilibrada entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se someterá a la consideración de los representantes del personal funcionario de la Asamblea Regional de Murcia la conveniencia de que en la propuesta de designación de representantes del personal en los diferentes órganos en los que estos deban participar, velen por una representación equilibrada entre mujeres y	1.1. Comunicación a la representación del personal de la conveniencia de que en la propuesta de designación velen por una representación equilibrada entre mujeres y hombres 1.2. Número de	Secretaría General Junta de Personal	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan

hombres	veces que se realizan las designaciones, con indicación de los órganos respecto de los que se aplique esta medida señalando el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres		
---------	---	--	--

Objetivo específico 3. Fomentar la participación equilibrada de las mujeres en la Mesa de Negociación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Realización de acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres en la composición de la Mesa de Negociación, participada por representantes de la Administración parlamentaria y la Junta de Personal	1.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva	Secretaría General Junta de Personal	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan

EJE 6. TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Existe una demanda creciente de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como que favorezcan la corresponsabilidad en las tareas del cuidado entre mujeres y hombres.

La Administración parlamentaria aplica a su personal numerosas medidas de conciliación plasmadas en el Estatuto del Personal de la Asamblea Regional de Murcia. Además, con carácter general, les reconoce la aplicación de otras medidas que se adoptan en el ámbito del empleo público para la Administración General del Estado.

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

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

Una baja incidencia de este principio en el ámbito social y laboral influye directamente en el mantenimiento de importantes desigualdades. En el ámbito del empleo público, aunque se producen cambios normativos constantes, se considera necesario seguir impulsando medidas que profundicen aún más en la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y que permitan avanzar en la conciliación.

Es necesario el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

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

Este eje tiene como objetivo fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y reducir, con el propósito de eliminar, las diferencias entre ambos sexos.

Objetivo específico 1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se elaborarán y difundirán guías de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración parlamentaria, a fin de facilitar el conocimiento sobre los derechos, permisos y medidas existentes en la materia por parte del personal y de quienes gestionan los recursos humanos, indicando específicamente que estos derechos pueden ser ejercidos por los hombres	1.1. Elaboración de la guía de conciliación: Sí (contenido) / No 1.2. Acciones de difusión de las guías de conciliación (Descripción de actuaciones. Canales de comunicación)	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	En el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor del Plan
2. Actualizar la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Parlamento cuando sea necesario	2.1. Número de actualizaciones de la guía	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
3. Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	3.1. Informe de análisis: Sí/No	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia
4. Elaboración de informes anuales de las solicitudes de permisos o licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, en los que se reflejará la evolución de las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que se acogen a medidas de conciliación, en particular en aquellos ámbitos en los que el diagnóstico haya detectado un porcentaje significativamente mayor de mujeres. Se especificarán datos sobre solicitudes concedidas, denegadas y retiradas	4.1. Informe analítico sobre datos de las solicitudes presentadas desagregados por sexo: Sí/No	Secretaría General Gestión de personal Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 2. Mejorar las medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Programar anualmente actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a todo el personal	1.1. N.º de actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad programadas y contenido	Secretaría General Gestión de personal	De forma anual desde el inicio del Plan
2. Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, desagregado por sexo	2.1. Informe anual del número de permisos solicitados y concedidos	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
3. Permiso retribuido para someterse técnicas de fecundación asistida	3.1. Informe anual del número de permisos solicitados y permisos concedidos	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
4. Permiso retribuido de hasta 5 días laborables por interrupción del embarazo	4.1. Informe anual del número de permisos solicitados y permisos concedidos	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
5. Posibilidad de iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad el permiso por enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o conviviente	5.1. Informe anual de número de permisos solicitados y permisos concedidos, datos desagregados por sexo	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
6. Permiso de 3 días laborales para atender a familiares de hasta segundo grado o conviviente por accidente grave o intervención quirúrgica que no conlleve ingreso hospitalario	6.1. Informe anual de número de permisos solicitados y permisos concedidos, datos desagregados por sexo	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
7. Permiso retribuido para asistir	7.1. Informe anual	Secretaría General	Durante la vigencia

a reuniones escolares de menores de edad a cargo	de número de permisos solicitados y permisos concedidos, datos desagregados por sexo	Gestión de personal	del Plan
8. Permiso de 5 días en caso de separación o divorcio. Su uso se podrá realizar de forma consecutiva o alterna	8.1. Informe anual de número de permisos solicitados y permisos concedidos, datos desagregados por sexo	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 3. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Procurar que las reuniones se realicen en horario de trabajo, compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de acuerdo con las circunstancias de las personas trabajadoras	1.1. Número de reuniones realizadas fuera del horario de trabajo	Secretaría General Responsable del Servicio	Durante la vigencia del Plan
2. Utilizar las nuevas tecnologías de la información como opción para las reuniones de coordinación y ahorrar tiempo de desplazamiento, cuando sea posible	2.1. Informe anual del número de reuniones y personas que utilizan la medida, desagregado por sexo	Secretaría General	Cuando surja la necesidad y durante la vigencia del Plan
3. Creación de una bolsa de horas destinada a la conciliación para la vida personal, familiar y laboral con carácter recuperable	3.1. Informe anual del número de personas que utilizan la medida, desagregado por sexo	Secretaría General Gestión de personal	Durante la vigencia del Plan
4. Garantizar el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo para respetar el tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como la intimidad personal y familiar	4.1. Número de veces y motivo por los que se ha tenido que romper la desconexión digital desagregado por sexo y puesto	Secretaría General Gestión de personal	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan

EJE 7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACTUACIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Asamblea Regional de Murcia está comprometida con el fomento y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y todos los derechos fundamentales de las personas que la integran y se relacionan con ella. Y como prueba de ese compromiso aprobó y cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en el que se recogen las medidas de prevención, sensibilización, recuperación y reparación en este ámbito.

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO GENERAL: revisar las medidas de la Administración parlamentaria sobre seguridad, clima y salud laboral, y garantizar que estas incluyan la perspectiva de género, cumpliendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 1. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Revisar periódicamente, de acuerdo con lo previsto en la normativa, la evaluación de riesgos de todos los puestos desde la perspectiva de género	1.1. Evaluación de riesgos realizada con perspectiva de género: Sí/No	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan
2. Diseñar los reconocimientos médicos que se ofrecen al personal en el marco de la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género	2.1. Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos: Sí (medidas adoptadas) / No	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
3. Adaptar los reconocimientos de salud que se ofrecen al personal, si fuera necesario, al apoyo a las víctimas de violencias de género y de violencias sexuales	3.1. Revisión desde la perspectiva de género de las medidas de prevención y de los reconocimientos médicos la Cámara: Sí (medidas adoptadas) / No	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

	3.2. Revisiones realizadas: Sí (medidas adoptadas) / No		
4. Analizar los datos globales de enfermedades profesionales y siniestralidad laboral, desagregados por sexo, para detectar si existe algún factor relacionado con un sexo u otro que deba corregirse	4.1. Datos de enfermedades profesionales y de siniestralidad laboral, desagregados por sexos: Sí (datos) / No	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Anualmente, así como durante la vigencia del Plan
5. Proteger la situación de embarazo y maternidad, posibilitando, en su caso, la adaptación y/o el cambio de puesto de trabajo	5.1. Número de solicitudes realizadas 5.2. Número de adaptaciones y/o cambios de puesto de trabajo y medida adoptada	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Cuando surja la situación y durante la vigencia del Plan
6. Analizar las razones del absentismo de la plantilla desde la perspectiva de género	6.1. Realización de análisis: Sí/No 6.2. Número y contenido de las situaciones de absentismo	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud	
7. Realizar acciones positivas para reequilibrar la presencia del sexo menos representado en el Comité de Seguridad y Salud, con el objeto de fomentar la participación de unos y otros	7.1. Número de veces que se aplica la medida de acción positiva	Secretaría General Comité de Seguridad y Salud	Cuando se produzca la circunstancia y durante la vigencia del Plan

2. ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

OBJETIVO GENERAL: asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y libertad de todas las personas.

Objetivo específico 2. Introducir en el régimen sancionador del personal de la Cámara las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Revisar el régimen sancionador del personal de la Asamblea Regional ante conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual para tipificarlas como faltas muy graves	1.1. Inclusión en el régimen sancionador: Sí/No	Secretaría General Mesa de Negociación Pleno de la Cámara	Primer semestre del Plan

Objetivo específico 3. Fomentar el conocimiento del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Cámara.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Adoptar medidas para aumentar la visibilización del Protocolo	1.1. Número de medidas adoptadas y contenido	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
2. Incorporar el Protocolo en la información que se facilita al personal de nuevo ingreso al inicio de la relación de servicios con la Cámara	2.1. Número de nuevos ingresos 2.2. Número de veces que se ha facilitado el Protocolo	Secretaría General	Durante la vigencia del Plan
3. Mantener actualizado el Protocolo como consecuencia del informe anual de seguimiento y evaluación previsto en su punto 12	3.1. Propuestas de reforma 3.2. Reforma: Sí/No	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

3. ACTUACIONES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO GENERAL: favorecer y garantizar la protección y cobertura de necesidades a las víctimas de violencia de género.

Objetivo específico 4. Dar a conocer, difundir y facilitar las medidas de protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Difundir entre el personal las medidas y derechos con las que cuentan las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	1.1. Documento/ acción de difusión	Secretaría General Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Al inicio del plan y en cada actualización normativa

2. Adoptar las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal de la Cámara	2.1. Número de medidas adoptadas	Secretaría General	Cuando surja la necesidad y durante la vigencia del Plan de Igualdad
3. Estudiar la posibilidad y, en su caso, acordar mediante negociación colectiva, medidas de apoyo para las víctimas de violencia de género	3.1. Número de estudios llevados a cabo y resultado 3.2. Número de acuerdos adoptados y medida	Secretaría General Mesa de Negociación	Durante la vigencia del Plan
4. Garantizar que las medidas de reparación y protección de las víctimas de violencias de género, no afecten negativamente a su carrera profesional	4.1. Número de medidas de reparación y protección y afectación	Secretaría General Junta de Personal	Cuando surja la necesidad y durante la vigencia del Plan

EJE 8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

El llamado lenguaje inclusivo o lenguaje no sexista, permite visibilizar a las mujeres y detectar y evitar cualquier uso discriminatorio o excluyente del lenguaje.

Para garantizar la homogeneidad en la utilización del lenguaje inclusivo es conveniente contar con recomendaciones o directrices de actuación que se difundan a todas las personas que trabajan en el ámbito de la Cámara.

Asimismo, es necesario revisar el lenguaje no escrito, de modo que las imágenes utilizadas sean, en la medida de lo posible, neutras respecto al género.

OBJETIVO GENERAL: garantizar la utilización del lenguaje inclusivo o no sexista en la comunicación institucional de la Cámara y en los documentos administrativos.

Objetivo específico 1. Utilización de criterios que incluyan la perspectiva de género en la comunicación de la Cámara y en los documentos administrativos que ésta genere.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se elaborará una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en el ámbito de la Asamblea Regional	1.1. Aprobación por la Mesa de una guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación: Sí (contenido) / No	Mesa de la Asamblea Regional Secretaría General	A los 12 meses de la aprobación del Plan
2. Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación a través de la página web y de la intranet de la Cámara	2.1. Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en la página web de la Cámara: Sí / No 2.2. Difusión de la guía para el uso no sexista del lenguaje y de la comunicación en la intranet de la Cámara: Sí / No	Secretaría General Responsables de contenidos y técnicos de las páginas web y de la intranet de la Cámara	A partir de la aprobación de la guía y durante la restante vigencia del Plan
3. La publicidad institucional de la Cámara se realizará teniendo presente la imagen de la participación social de las	3.1. Número de actuaciones de publicidad institucional que	Responsables de comunicación de la Cámara	A partir de la entrada en vigor del Plan y durante su vigencia

mujeres con el objetivo de erradicar estereotipos en relación con su presencia social y económica	cumplen con esta medida		
4. Se revisará y corregirá, en su caso, el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas, para asegurar su neutralidad respecto del género, mediante la utilización del lenguaje inclusivo, evitando estereotipos tanto en el lenguaje como en las imágenes	4.1. Número de revisiones realizadas del lenguaje y las imágenes, textos y contenidos en las comunicaciones internas y externas de la Cámara	Secretaría General Gabinete de Presidencia	A los 5 meses de la aprobación del Plan

Objetivo específico 2. Revisión y adaptación de todas las secciones de las páginas web de la Cámara al lenguaje inclusivo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se revisarán todas las secciones de las páginas web de la Cámara y se corregirán aquellos contenidos en las que se aprecie un uso no igualitario o estereotipado de las imágenes o del lenguaje	1.1. Revisión de las secciones y pantallas de las páginas web de la Asamblea Regional de Murcia. Secciones revisadas.	Secretaría General Responsables de contenidos y técnicos de las páginas web y de la intranet de la Cámara	Durante la vigencia del Plan

Objetivo específico 3. Utilización de una señalética no sexista en la Cámara.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Se revisarán los pictogramas y las denominaciones de las personas que ocupan los cargos de la Cámara utilizados en la señalización de la Asamblea Regional para detectar y sustituir aquellos que ofrezcan innecesariamente imágenes estereotipadas que no respondan a un tratamiento igualitario de mujeres y hombres y que respondan a un lenguaje no inclusivo	1.1. Revisión de la señalización en la Asamblea Regional: Sí (propuestas de actuación) / No 1.2 Modificaciones en la señalización en los edificios la Asamblea Regional. Descripción de actuaciones	Secretaría General	A los 6 meses de la aprobación del Plan

8. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se irán realizando todas las medidas programadas en los respectivos Ejes, así como los informes anuales de seguimiento. Con carácter previo a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de la Cámara, se realizará una evaluación final de este I Plan y se pondrá en marcha el diagnóstico que haya de constituir la base del mismo.

En aplicación del principio de transparencia, el I Plan de Igualdad de la Asamblea de la Región de Murcia, una vez aprobado por su Mesa, se publicará en el Boletín Oficial de la Asamblea Regional.

8.1. Implantación.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan, cuyo calendario de implantación está marcado junto con las medidas e indicadores de los diferentes objetivos específicos señalados en cada eje.

8.2. Seguimiento, informes anuales y evaluación final.

El seguimiento es el proceso que comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación.

Con el fin de velar por el cumplimiento de los objetivos previstos en este Plan, la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad se constituirá en Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia.

Esta Comisión estará compuesta por un total de 6 miembros: 3 representantes designados por la Mesa de la Asamblea Regional de Murcia y 3 más, uno por cada organización sindical firmante del Plan de Igualdad y otro designado por la Junta de Personal.

Además de las previsiones establecidas en el punto 11 del artículo 3 del Reglamento de funcionamiento interno de la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad, corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

1. Tener conocimiento constante acerca de la aplicación del Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia.
2. Comprobar si los objetivos planteados son los adecuados y si las acciones previstas son coherentes con los fines marcados.
3. Evaluar los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas, el grado de realización, la eficiencia, la eficacia, el impacto y la viabilidad del Plan de Igualdad.
4. Realizar, al menos, una evaluación intermedia y una evaluación final, sin perjuicio de las que se acuerden en el propio Plan.

5. Hacer un seguimiento del Plan de Igualdad, que debe quedar recogido documentalmente, mediante actas e informes anuales expresos, así como estar coordinado con el grupo de trabajo de seguimiento y evaluación del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual.

6. Resolver las controversias que puedan surgir respecto a la interpretación y aplicación del I Plan y formular recomendaciones para el mejor desarrollo del mismo.

Los informes anuales del I Plan de Igualdad tendrán al menos los siguientes contenidos:

- Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación, con especial atención al cumplimiento de su calendario.
- Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de la evaluación de los indicadores que se establecen en el Plan para cada una de las medidas, con especial atención al cumplimiento de su calendario.
- Adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del Plan.
- La comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones definidos en el Plan a través de la evaluación de los indicadores de seguimiento previstos.
- Identificación, en su caso, de nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La evaluación final se plasmará documentalmente y se realizará con carácter previo a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad de la Asamblea Regional de Murcia. La evaluación final permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las medidas previstas y su calendarización en el I Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo del periodo de vigencia del mismo, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos a propuesta de la Comisión de Seguimiento.

Así mismo, procederá la revisión del Plan en los casos previstos en el artículo 9.2.a) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad.

En todos los casos, la revisión o modificación de las medidas contempladas en el Plan o la revisión del mismo habrá de ser aprobada por la Mesa de la Asamblea Regional.