

BOLETÍN OFICIAL BOPA
BOLETÍN OFICIAL

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 874

XII LEGISLATURA

25 de febrero de 2026

SUMARIO

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

GRUPOS PARLAMENTARIOS

- 12-26/AEA-000023, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 11 de febrero de 2026, por el que se determinan las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos parlamentarios para el año 2026

3

RÉGIMEN INTERIOR

NORMAS

- 12-26/AEA-000038, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía

6

PERSONAL Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

- 12-26/AEA-000034, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso, por promoción interna, en el cuerpo de oficiales de gestión del Parlamento de Andalucía

36

RELACIÓN CON ÓRGANOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

- 12-26/AEA-000039, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba el incremento de las retribuciones para los altos cargos del Defensor del Pueblo Andaluz y su financiación a través de una generación de crédito con cargo al fondo de remanentes en la partida 100.00 Retribuciones de altos cargos

62

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

GRUPOS PARLAMENTARIOS

12-26/AEA-000023, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 11 de febrero de 2026, por el que se determinan las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos parlamentarios para el año 2026

Orden de publicación de 11 de febrero de 2026

El artículo 25.1 del Reglamento del Parlamento de Andalucía establece que «el Parlamento pondrá a disposición de los grupos parlamentarios locales y medios materiales suficientes y les asignará, con cargo a su presupuesto, las subvenciones necesarias para cubrir sus gastos de funcionamiento».

Por acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 20 de marzo de 2024 se aprobaron las nuevas cuantías de las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos para el ejercicio 2024, que suponían la actualización del incremento acumulado del índice de precios al consumo entre enero de 2018 y diciembre de 2023, según el Instituto Nacional de Estadística.

Mediante acuerdo de la Mesa de la Cámara de 5 de febrero de 2025 se determinaron los importes de las subvenciones para dicho ejercicio, aplicando el criterio de actualización de las cuantías conforme a la evolución del IPC, para «garantizar que siga siendo efectiva en términos de su capacidad para cumplir con la finalidad original de aquellas».

Resulta coherente mantener en el presente ejercicio el criterio de actualización anual de las subvenciones conforme a la evolución del IPC, para evitar desajustes financieros en el desarrollo de la actividad de los grupos parlamentarios.

Por tanto, de acuerdo con el criterio anteriormente citado, procede la actualización de las cuantías de las subvenciones a los grupos parlamentarios correspondientes al ejercicio 2026, conforme al incremento anual del IPC a diciembre de 2025, que ha alcanzado el 2,9 %.

No obstante, dado que las cuantías que se tuvieron en cuenta para la elaboración y aprobación del presupuesto del Parlamento de Andalucía para el ejercicio 2026 son las aprobadas para las subvenciones del año 2025, previamente a la aprobación de las nuevas subvenciones, es precisa la dotación de crédito suficiente en la aplicación 480.00, que recoge el crédito presupuestario para la atención de las asignaciones a los grupos parlamentarios, en el importe total de la actualización al 2,9 % de las subvenciones; es decir, un incremento del crédito inicial en un importe de 376.080 €.

Para financiar tal modificación presupuestaria, se propone la generación de créditos con cargo al fondo de remanentes presupuestarios, conforme al artículo 12.bis.2.d), del régimen presupuestario, contable y de control del gasto del Parlamento de Andalucía, aprobado por acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 18 de julio de 2018, según la redacción aprobada por acuerdo de la Mesa de 15 de febrero de 2023, que señala:

«De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, los recursos del Fondo de Remanentes Presupuestarios únicamente podrán ser aplicados para los siguientes fines:

[...]

d) Excepcionalmente, financiar gastos extraordinarios no ligados a inversiones, considerados inaplazables, para los que no exista dotación presupuestaria suficiente...».

Finalmente, se prevén los efectos que ocasionará en las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos parlamentarios la disolución del Parlamento y convocatoria de elecciones que debe producirse en el presente año 2026.

En definitiva, por cuanto antecede, con informe favorable de la Intervención General, la Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 11 de febrero de 2026,

HA ACORDADO

PRIMERO. Autorizar la modificación presupuestaria de generación de crédito con cargo al fondo de remanentes en la partida presupuestaria del programa 11B, «Actividad legislativa», Parlamento de Andalucía, 480.00 - Asignaciones grupos parlamentarios, por importe de 376.080 €.

SEGUNDO. Las cuantías de las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos parlamentarios para el año 2026, con cargo a la aplicación presupuestaria 480.00 - Asignaciones grupos parlamentarios del presupuesto del ejercicio vigente, serán las siguientes:

GRUPO PARLAMENTARIO	DIPUTADOS	ASIGNACIÓN MENSUAL	TRIMESTRAL	TOTAL ANUAL
Popular de Andalucía	58	564.128,51 €	1.692.385,53 €	6.769.542,12 €
Socialista	30	306.060,35 €	918.181,05 €	3.672.724,20 €
Vox en Andalucía	14	142.828,14 €	428.484,42 €	1.713.937,68 €
Por Andalucía	5	71.832,13 €	215.496,39 €	861.985,56 €
Mixto-Adelante Andalucía	2	27.170,91 €	81.512,73 €	326.050,92 €
TOTALES		1.112.020,04 €	3.336.060,12 €	13.344.240,48 €

TERCERO. En el pago anticipado de las subvenciones correspondientes al primer trimestre del año 2026 se deducirán las cantidades percibidas, en concepto de anticipo, en el mes de enero de 2026, conforme a lo previsto en la disposición adicional única del acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 15 de marzo de 2017, por el que se aprueba el régimen de las subvenciones a los grupos parlamentarios.

CUARTO. No obstante lo dispuesto en el presente acuerdo, las subvenciones para gastos de funcionamiento de los grupos parlamentarios se adaptarán según corresponda, como consecuencia del decreto que dicte el presidente de la Junta de Andalucía para la disolución del Parlamento de Andalucía y convocatoria de elecciones, y de la celebración de estas.

QUINTO. Facultar al letrado mayor para llevar a cabo cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y la ejecución del presente acuerdo.

SEXTO. Publicar el presente acuerdo en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* y en el Portal de Transparencia del Parlamento de Andalucía.

Sevilla, 11 de febrero de 2026.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,

Manuel Carrasco Durán.

RÉGIMEN INTERIOR

NORMAS

12-26/AEA-000038, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía

Orden de publicación de 18 de febrero de 2026

La Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 18 de febrero de 2026,

HA ACORDADO

Aprobar el II Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía, cuyo texto se recoge a continuación:

PLAN DE IGUALDAD DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES
2. MARCO NORMATIVO
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES
4. ESTRUCTURA
5. DEFINICIONES
6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN
7. VIGENCIA
8. DIAGNÓSTICO
9. OBJETIVOS DEL PLAN
10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El Parlamento de Andalucía aprobó en el año 2007 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el marco de las previsiones constitucionales, estatutarias, europeas y de la legislación estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres), que imponen a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos necesarios para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real, así como la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

CVE: BOPA_12_874

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

- Medidas organizativas y tratamiento de datos
- Acceso al empleo
- Promoción profesional
- Formación
- Retribuciones
- Representatividad
- Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo
- Seguridad y salud laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Medidas de protección de las víctimas de violencia de género
- Comunicación

Tal y como quedaba recogido en el punto décimo del I Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía, la Comisión para la Igualdad creada por acuerdo de la Mesa de la Cámara de 21 de marzo de 2018 ha venido realizando el seguimiento de las diferentes actuaciones implementadas para la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos, así como una valoración final del grado de cumplimiento, que se recoge en el informe presentado a la Mesa en noviembre de 2025. Dicho informe, que sirve de base para la realización del diagnóstico de este segundo plan, pone de manifiesto en primer lugar el notable grado de cumplimiento y ejecución en que se encuentran las medidas planteadas para el logro de los objetivos marcados.

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

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

Asimismo, una vez finalizada la vigencia del primer plan, y vistos los avances logrados y el grado de consolidación de las medidas adoptadas, la Comisión plantea para la redacción del II Plan de Igualdad

la adopción de una estructura simplificada a la hora de definir las actuaciones previstas, que concentre las acciones en tres grandes ejes que permitan seguir avanzando en materia de igualdad.

2. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los tratados y Derecho derivado de la Unión Europea y en el ordenamiento jurídico español.

Normativa internacional

El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. También reconocen este derecho la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y los pactos de Naciones Unidas, en concreto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, y también el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, aprobado el 4 de noviembre de 1950.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo, y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados. Además, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 proclamó que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte integral de los derechos humanos universales, y subrayó la importancia de los trabajos destinados a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada. La Declaración de Pekín de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora los resultados alcanzados en las conferencias y los tratados anteriores, y contiene en su apartado F, relativo a la mujer y la economía, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, así como fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia.

Del mismo modo, cabe traer a colación los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183), ratificado este último por España el 11 de diciembre de 2025 y cuya entrada en vigor en nuestro país está prevista para el 11 de diciembre de 2026.

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico, el número 5, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres son principios fundamentales del Derecho de la Unión que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, además de en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La Unión Europea reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados. La Unión también se adhirió al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y los derechos que garantiza forman parte del Derecho de la Unión como principios generales.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe ser integrado en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Además, existen diversas directivas sobre igualdad que garantizan el principio de igualdad y no discriminación. La referencia principal en la elaboración de este Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía es la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo (2006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la transversalidad de la perspectiva de género; la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba. Debemos destacar también en este ámbito la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo, y, de fecha más reciente, la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. A estas han seguido otras más recientes, entre las que destacamos la Directiva (UE) 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (con plazo de transposición hasta el 14 de junio de 2027), y la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre refuerzo del principio de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (con plazo de transposición hasta el 7 de junio de 2026).

Finalmente, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1.922/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre del 2006, relativo al Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Normativa interna

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación

de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la normativa estatal hay que destacar, ante todo, el marco general que supone la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se puso en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En concreto, y por lo que a la Administración pública se refiere, la citada ley orgánica incorpora los principios generales de actuación de los poderes públicos en esta materia; establece, en su artículo 17, que «el Gobierno [...], en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo», e incorpora, en el artículo 64, la obligación del Gobierno de aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan de igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella, indicando que el citado plan ha de contemplar los objetivos que se han de alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En desarrollo de esta previsión normativa, por acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, se aprueba el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, ha experimentado varias modificaciones, como la contemplada en la disposición adicional vigesimosexta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, que introdujo modificaciones en el permiso por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer o enfermedad grave, y, asimismo, el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas en respuesta a las consecuencias económicas y

sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de trasposición de las directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, ha introducido cambios en los permisos de los empleados públicos como consecuencia de la transposición de la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

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

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

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

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

En cuanto al marco normativo autonómico, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso con el principio de igualdad, al afirmar en su artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». En el artículo 14 se consagra la prohibición de toda discriminación, que no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En cumplimiento del objetivo de la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se dicta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que resulta de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía y entidades del sector público, las entidades que integran la Administración y sus entidades públicas, y al sistema universitario andaluz, todo ello en los términos del artículo 2.1 de la Ley 12/2007.

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

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

En el ámbito de la normativa específica del Parlamento de Andalucía, el Reglamento del Parlamento de Andalucía no contiene ninguna referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del personal a su servicio en su actual redacción, lo que se puede explicar a causa de que su finalidad principal es establecer los procedimientos que debe seguir la actividad netamente parlamentaria. No obstante, en este concreto ámbito procede hacer referencia a la resolución de la Presidencia del Parlamento de Andalucía, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, y el acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 24 de julio de 2019, sobre las disposiciones complementarias sobre el criterio para la resolución de supuestos en los que las propuestas de personas candidatas a formar parte de instituciones y órganos que deban ser elegidas por el Parlamento de Andalucía no cumplan, en su conjunto, el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Asimismo, debe señalarse la existencia del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía, aprobado por acuerdo de la Mesa de 10 de marzo de 2021 y modificado por acuerdo de la Mesa de 16 de marzo de 2023, y de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía, aprobados mediante acuerdo de la Mesa de 12 de diciembre de 2007.

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

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

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

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento andaluz. Contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Parlamento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales y del trabajo que se realiza desde la institución.

La intención es poder mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de este para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad, fomentándose con ello la igualdad entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, esto es, para el personal al servicio de la institución parlamentaria, no dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión del Parlamento en todas sus políticas y a todos los niveles.
- La participación se erige como uno de sus principios, a través del diálogo y cooperación entre la Comisión para la Igualdad, el Consejo de Personal y la Administración parlamentaria, para la negociación y adopción de las medidas oportunas encaminadas a la consecución de los objetivos.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Parte de un compromiso del Parlamento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

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

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del informe final. En él se establecen los objetivos que se han de alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, así como indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la institución parlamentaria.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Parlamento tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello se utilizará una doble estrategia, que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la institución, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna; esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Parlamento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en tres grandes ejes, dentro de los cuales se establecerán:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Indicadores o criterios de seguimiento
- Medidas
- Personas responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del plan, y a partir de ellos se desarrollan objetivos específicos, actuaciones, nombramiento de personas responsables, indicadores o criterios de seguimiento

y calendario para cada una de las áreas que, partiendo del diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, conforme a lo anteriormente expuesto.

Se articulará en los siguientes ejes:

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

EJE 2. Formación, sensibilización e impacto social

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

5. DEFINICIONES

A los efectos del presente Plan de Igualdad, conviene establecer las siguientes definiciones:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres), así como la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por aquellas (artículo 5 de la Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43 de la Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 de la Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En la institución parlamentaria se debe hacer la separación de los distintos colectivos que la integran (funcionarios, personal eventual y personal laboral), dado que, por un lado, el régimen retributivo de los funcionarios públicos está configurado por un conjunto de normas básicas sometidas al principio de publicidad, por el que se establecen cuantías básicas que son iguales para todos los funcionarios de acuerdo con el cuerpo, escala y grupo al que pertenecen, que no pueden ser objeto de negociación, mientras que se otorga cierto grado de discrecionalidad, dentro de los límites legales y presupuestarios, a las retribuciones complementarias. No se aprecia discriminación por razón de sexo en materia retributiva ya que mujeres y hombres perciben igual remuneración por la realización de igual trabajo.

En cuanto a las retribuciones del personal laboral, se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empleador de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquellas.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y

a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12.1 de la Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 de la Ley 3/2007).

Análisis de género

Se entiende como herramienta para el análisis y evaluación de las políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican los criterios relacionados con el género. Su uso permite evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las medidas destinadas a promover la igualdad de género.

Indicador de género

Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres en relación a los hombres; es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Datos desagregados por sexo

Se entiende como recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Conciliación de la vida laboral

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

Corresponsabilidad

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

Lenguaje inclusivo

Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al personal funcionario, laboral y eventual al servicio del Parlamento de Andalucía, si bien, respecto de este último, en lo que resulte adecuado a la naturaleza de sus funciones. Dicho personal viene definido en los artículos 1 a 3 del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía

7. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación. No obstante, el plan permanecerá vigente en tanto en cuanto no se apruebe un nuevo plan de igualdad para el Parlamento.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este II Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente.

8. DIAGNÓSTICO

8.1 EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

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

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

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, formación, promoción profesional y demás condiciones laborales, así como prevenir las desigualdades en dichos ámbitos.
- Establecer la transversalidad de género como un principio de la cultura del Parlamento en todos sus ámbitos, velando por un uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la institución parlamentaria.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo, garantizando a su vez la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la ordenación del tiempo de trabajo.
- Prevenir y actuar correlativamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como ante cualquier conducta sexista, y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

8.2.1 Presencia equilibrada de mujeres y hombres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.2 Trascendencia e impacto social del Parlamento como institución

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

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

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

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

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

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

8.3 PRINCIPALES RETOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

- Profundizar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, incrementando la formación en materia de liderazgo y fomentando la promoción de las mujeres y su proyección profesional desde la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar.

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

9. OBJETIVOS DEL PLAN

A.OBJETIVOS GENERALES

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

B.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Partiendo de los objetivos generales en que se articula el plan, se prevén los objetivos específicos en cada una de las materias en las que se estructura su contenido, teniendo en cuenta las conclusiones del informe de diagnóstico realizado y que figuran en el anexo como medidas específicas, atendiendo a los indicadores y previendo los responsables de su ejecución y el calendario para las mismas.

10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad por alcanzar, las estrategias y prácticas que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de seguimiento de los planes de igualdad ha de contemplar unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando para ello los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes colectivos profesionales y de niveles, y verificar los objetivos propuestos, las medidas que se hubieran adoptado y las acciones puestas en práctica para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración parlamentaria, a los efectos de evaluar y detectar posibles áreas de mejora o dificultades en su aplicación.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer su desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

La implantación y seguimiento en la ejecución del plan corresponde a las personas responsables de ejecutar las medidas específicas que este comprende, y que figuran en el anexo, a la persona responsable de velar por la igualdad y a la Comisión para la Igualdad.

10.1. IMPLEMENTACIÓN

La implementación o implantación consiste en la ejecución de cada una de las medidas que contiene el plan. Estas funciones deberán realizarse conforme a un calendario que será aprobado por la Secretaría General, previa audiencia de la Comisión para la Igualdad, así como actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales. Cada una de las unidades a las que corresponda ejecutar dichas medidas deberán remitir, a la persona responsable de la igualdad, en el período que consta en el anexo y conforme al calendario aprobado, un informe del grado de ejecución, evolución y, en su caso, nuevas necesidades que surjan en la ejecución de dichas medidas. La persona responsable de la igualdad deberá elaborar un documento con el resultado de dicha información, que deberá remitir a la Comisión para la Igualdad.

10.2. SEGUIMIENTO

El seguimiento es el proceso de actualización y análisis de la información para verificar el cumplimiento efectivo de los objetivos generales y específicos que se articulan en el plan. Las funciones de seguimiento corresponden a la Comisión para la Igualdad, a partir de la información que le traslade la persona responsable de la igualdad.

10.3. EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo a través de los informes de evaluación anuales, intermedio y final que debe elaborar la Comisión para la Igualdad, que elevará a la Mesa del Parlamento de Andalucía para su conocimiento.

10.4. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

• *Funciones*

El responsable de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

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

10.5 COMISIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía (en adelante, la Comisión), creada en virtud de acuerdo de la Mesa de la Cámara de 21 de marzo de 2018. La Comisión tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

Composición

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

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Ser oída respecto del calendario de implantación del plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas y sus resultados
- Elaboración de un informe anual, intermedio y final, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la institución, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, otras medidas

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Evaluación y seguimiento de su ejecución

- Conocimiento y propuesta de resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, que remitirá su propuesta a la Secretaría General del Parlamento, que adoptará la resolución que corresponda, todo ello con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente
- Desarrollo de aquellos preceptos de este plan que se consideren oportunos por ambas partes, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y de su grado de implantación

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general que afecten a las medidas específicas se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Los acuerdos que supongan una modificación del plan serán elevados a la Mesa del Parlamento para su aprobación.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y departamentos y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades, según vayan surgiendo
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la institución, de la pertinencia de sus medidas a las necesidades de la plantilla y, por último, de su eficiencia
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del plan
 - El grado de ejecución de las medidas
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - La identificación de posibles acciones futuras

Teniendo en cuenta la vigencia del plan, se realizarán una evaluación anual, una intermedia al segundo año desde su entrada en vigor y otra evaluación final tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación intermedia y final se integrarán los resultados del seguimiento, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de sus objetivos
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- El grado de consecución de los resultados esperados
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan, atendiendo a su flexibilidad

- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la institución parlamentaria
- Los cambios en la cultura de la Administración parlamentaria (cambio de actitudes de la dirección, de la plantilla en los distintos colectivos) en las prácticas de gestión de personal, etcétera
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión será necesaria la puesta a disposición, por parte de la institución, de la información estadística desagregada por sexos, grupos y niveles, edades y antigüedad establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

De conformidad con la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que deban incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo, con carácter ordinario, una vez al semestre durante el plazo de vigencia del plan.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto en la que se indiquen los puntos a tratar en el orden del día. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría de los miembros de cada una de las partes, las personas que ejerzan la Presidencia y la Secretaría y el responsable de Igualdad.

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

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Secretaría General del Parlamento a los efectos pertinentes.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, la Administración parlamentaria facilitará los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ellas
- Información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente

Sevilla, 18 de febrero de 2026.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,

Manuel Carrasco Durán.

ANEXO

OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

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

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

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

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

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

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

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

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

EJE 2- FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMPACTO SOCIAL

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

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

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

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

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

OBJETIVO ESPECÍFICO: Hacer visible ante la sociedad el compromiso del Parlamento de Andalucía con la igualdad de género.

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

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

OBJETIVO GENERAL	Promover el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria en todos los ámbitos de la actividad en el Parlamento de Andalucía.			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisión de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía.				
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Actualización de los criterios para evitar el uso no sexista del lenguaje, incorporando, en su caso, nuevas soluciones lingüísticas recomendadas por organismos de igualdad.		Revisión y actualización de la norma.	Responsable de Igualdad.	Toda la vigencia del plan.
2. Fomentar el uso de los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje en todo tipo de escritos entre el personal al servicio del Parlamento de Andalucía y su representación sindical, mediante la difusión de las recomendaciones o comunicaciones publicadas en el Portal de Igualdad.		Núm. de comunicaciones y publicaciones realizadas.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.

OBJETIVO GENERAL	Reforzar el papel de la Comisión para la Igualdad y mejorar las acciones de seguimiento del plan que evidencien su nivel de cumplimiento.			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Implementar medidas que permitan realizar un mejor seguimiento del cumplimiento del plan.				
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Aprobación de un reglamento de la Comisión de Igualdad, en el que se establezca la periodicidad de sus sesiones y las funciones a desarrollar por parte de la Comisión y el responsable.		Aprobación del Reglamento.	Secretaría General y Comisión para la Igualdad	Un año desde la aprobación.
2. Publicación del contenido esencial de los diferentes informes de seguimiento que se generen durante la vigencia del Plan de Igualdad.		Núm. de publicaciones.	Comisión para la Igualdad.	Toda la vigencia del plan.

RÉGIMEN INTERIOR**PERSONAL Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

12-26/AEA-000034, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso, por promoción interna, en el cuerpo de oficiales de gestión del Parlamento de Andalucía

Orden de publicación de 18 de febrero de 2026

Con el fin de atender a las necesidades de personal del Parlamento de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 18 de diciembre de 2024, por el que se aprueba la oferta de empleo público del Parlamento de Andalucía para el año 2024 (*Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* núm. 585, de 20 de diciembre de 2024), y en el acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 29 de octubre de 2025, por el que se aprueba la oferta de empleo público del Parlamento de Andalucía para el año 2025 (*Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* núm. 801, de 6 de noviembre de 2025), y según lo dispuesto en el capítulo III del título I del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en virtud del artículo 28 del Reglamento del Parlamento de Andalucía, la Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 18 de febrero de 2026,

HA ACORDADO

Convocar proceso selectivo para cubrir cuatro plazas del Cuerpo de Oficiales de Gestión del Parlamento de Andalucía por el sistema de concurso-oposición.

Asimismo, aprobar las bases de la convocatoria, las cuales regularán el presente proceso selectivo, y que son las siguientes:

BASES DE LA CONVOCATORIA**1. Normas generales**

1.1. Se convocan pruebas selectivas para cubrir, por promoción interna, cuatro plazas del Cuerpo de Oficiales de Gestión del Parlamento de Andalucía por el sistema de concurso-oposición.

1.2. Dichas pruebas se regirán por las bases de la presente convocatoria y por el Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, y, en lo que no se oponga a lo anterior, por el Real Decreto Legislativo 5/2015,

de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas vigentes de aplicación.

1.3. El nombramiento, en el marco del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, conferirá a las personas seleccionadas, a todos los efectos, el carácter de personal funcionario de carrera del Parlamento de Andalucía desde la fecha de la toma de posesión, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de la base 9.

2. Requisitos de los aspirantes

2.1. Las personas interesadas en participar en el presente proceso selectivo deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1.1. Pertenecer como funcionario de carrera al cuerpo de subalternos del Parlamento de Andalucía y tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en dicho cuerpo.

2.1.2. Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no haber alcanzado la edad máxima de jubilación forzosa.

2.1.3. Estar en posesión o en condiciones de obtener el título de bachiller, técnico o equivalente.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que certifique, en su caso, la homologación del título.

2.1.4. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo de Oficiales de Gestión del Parlamento de Andalucía.

2.1.5. Haber abonado los correspondientes derechos de examen en los términos previstos en el apartado 4 de la base 3.

2.2. Los requisitos establecidos en las normas anteriores estarán referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y deberán mantenerse hasta el nombramiento como personal funcionario de carrera.

2.3. Para la admisión en las pruebas selectivas bastará con que quienes soliciten su participación declaren en su solicitud que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, que se acreditarán en el momento y con la documentación establecidos en el apartado 1 de la base 8 de esta convocatoria.

3. Solicitudes, derechos de examen y plazo de presentación

3.1. Quienes deseen tomar parte en estas pruebas selectivas deberán hacerlo constar en la solicitud, cuyo modelo queda señalado como anexo II de la convocatoria.

3.2. Las instancias se dirigirán al letrado mayor del Parlamento de Andalucía y se presentarán en el Registro General del Parlamento de Andalucía.

Las solicitudes que se presenten a través de las oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto, para ser fechadas y selladas por la persona empleada de Correos antes de ser certificadas. En caso de presentación a través de dichas oficinas, la dirección a la que enviar las solicitudes será calle San Juan de Ribera, s/n, Sevilla, 41009.

Las solicitudes suscritas en el extranjero podrán cursarse a través de las representaciones diplomáticas o consulares españolas correspondientes, que las remitirán seguidamente al Parlamento de Andalucía.

Las personas interesadas también podrán presentar su solicitud de participación telemáticamente a través de la Oficina Virtual del Parlamento de Andalucía, accesible en el siguiente enlace: <https://oficinavirtual.parlamentodeandalucia.es/>. A tal efecto, cumplimentarán el formulario habilitado en la oficina virtual, adjuntando en formato PDF los documentos que deban aportarse en virtud de lo dispuesto en la presente base. En caso de que se produzca alguna incidencia técnica en la presentación telemática de las solicitudes, se estará a lo que dispone el artículo 12 de las Normas de administración electrónica en el Parlamento de Andalucía, aprobadas por acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 19 de mayo de 2020.

Igualmente, las solicitudes podrán presentarse en los registros u oficinas competentes de los sujetos a que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, siempre que se garantice, bajo la responsabilidad de quien presente la solicitud, que la correspondiente documentación se remitirá al Parlamento de Andalucía en el modo adecuado para su consideración en el presente proceso selectivo.

3.3. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*.

3.4. Se exigirá a los participantes el pago de derechos de examen. La acreditación de dicho pago se realizará aportando justificante del ingreso o transferencia efectuados en la cuenta consignada en el párrafo siguiente. En dicho justificante, que se ha de unir a la solicitud de participación, deberá figurar, necesariamente, el número del documento nacional de identidad, pasaporte o tarjeta de identidad de extranjero de la persona aspirante. El importe de tales derechos será de 16 euros.

Tal cantidad deberá abonarse al Parlamento de Andalucía en la cuenta corriente con código IBAN ES0401825566730016000072. El ingreso se hará, bien directamente en cualquiera de las sucursales del BBVA, bien por transferencia bancaria. Los gastos del ingreso o de la transferencia bancaria correrán por cuenta de la persona que lo realiza.

Quedarán exentos del pago de los derechos de examen:

a) Las personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 %. La acreditación de dicha condición se realizará mediante original o copia compulsada del certificado de discapacidad emitido por el órgano competente de la Junta de Andalucía u órganos similares de otras administraciones públicas, que los participantes entregarán junto con su solicitud de participación.

b) Los miembros de las familias numerosas de categoría especial. Asimismo, los miembros de las familias numerosas de categoría general tendrán derecho a una bonificación del 50 %. La condición de familia numerosa se acreditará mediante el correspondiente título, certificado o carnet de familia numerosa.

c) Las víctimas del terrorismo, sus cónyuges y sus hijos e hijas acreditarán esta condición mediante la correspondiente documentación expedida por el Ministerio del Interior, la cual se adjuntará a la solicitud.

d) Las víctimas de violencia de género y los hijos e hijas que dependan económicamente de ellas acreditarán esta condición mediante resolución judicial u orden de protección dictada a favor de la víctima, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección, o cualquier otra documentación acreditativa de tal condición, de conformidad con la normativa vigente en la materia.

En ningún caso la mera presentación de la acreditación del pago de los derechos de examen supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación, de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria.

La falta de justificación del abono de los derechos de examen o de encontrarse exento de aquel determinará la exclusión de la persona aspirante.

Solo procederá la devolución del importe abonado en concepto de derechos de examen en caso de no presentación de la solicitud o cuando se constate un abono de mayor cuantía a la exigida en las presentes bases. La exclusión definitiva del proceso selectivo de alguna persona aspirante o la no presentación a la realización de algunos de los ejercicios en que consiste la oposición no dará lugar a la devolución del abono de los derechos de examen.

3.5. Las personas que, como consecuencia de su discapacidad, presenten especiales dificultades para la realización de las pruebas selectivas podrán solicitar las necesarias adaptaciones de tiempos y/o medios para la realización de los ejercicios de la oposición en el apartado correspondiente de su solicitud. En este caso se deberá aportar, junto a la solicitud, original o copia del dictamen técnico facultativo expedido por el órgano competente.

El tribunal calificador examinará y valorará las adaptaciones solicitadas y resolverá lo que en cada caso proceda.

La adaptación de tiempos se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

La relación de las adaptaciones concedidas y/o denegadas se publicará en la página web del Parlamento de Andalucía.

4. Admisión de aspirantes

4.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el letrado mayor del Parlamento de Andalucía dictará resolución por la que se declararán aprobadas las listas provisionales de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo, con indicación de las causas de exclusión, en su caso. La resolución se publicará en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* y las listas se publicarán en la página web del Parlamento de Andalucía y serán expuestas en el tablón de anuncios de la Cámara.

4.2. Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión en las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución anteriormente aludida, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.

Quienes, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión serán definitivamente excluidos de la participación en el proceso selectivo.

4.3. Transcurrido el plazo anterior, la Mesa del Parlamento de Andalucía dictará resolución, que se publicará en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*, por la que se declararán aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo, que se expondrán en el tablón de anuncios del Parlamento de Andalucía y se publicarán, además, en la página web de la Cámara.

En las listas definitivas se decidirá acerca de las alegaciones de exclusión u omisión en las listas provisionales planteadas por las personas interesadas en el procedimiento, y su publicación servirá de notificación a quienes hayan presentado alegaciones.

La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de reposición ante la Mesa del Parlamento de Andalucía, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o recurso contencioso-administrativo ante la sala correspondiente de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

5. Tribunal calificador

5.1. El órgano encargado de la selección de este proceso será el tribunal calificador, cuya composición es la que figura en el anexo III de la convocatoria.

Corresponden al tribunal calificador las funciones relativas a la determinación concreta del contenido de los ejercicios y a la calificación de los aspirantes, así como, en general, la adopción de cuantas medidas sean precisas para el correcto desarrollo del proceso selectivo. El tribunal queda facultado para resolver todas las dudas que surjan en la interpretación y aplicación de las normas contenidas en las bases de la presente convocatoria, y para determinar la actuación procedente en los casos no previstos.

El tribunal calificador adoptará las medidas oportunas que permita a los aspirantes con discapacidad que así lo hubieran indicado en la solicitud poder participar en las pruebas del proceso selectivo en igualdad de condiciones que el resto de participantes.

5.2. No podrán formar parte del tribunal calificador aquellas personas que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas para el ingreso en el cuerpo al que pertenece la plaza objeto de esta convocatoria en los cinco años anteriores a su publicación.

Los miembros del tribunal calificador deberán abstenerse de intervenir, y lo notificarán a la Mesa del Parlamento de Andalucía cuando concurra en ellos alguno de los motivos previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal calificador cuando concurra alguno de los motivos previstos en el artículo mencionado.

5.3. El tribunal calificador podrá proponer al letrado mayor el nombramiento de asesores que tengan especial conocimiento en las materias objeto de las pruebas, que actuarán con voz pero sin voto.

5.4. El letrado mayor podrá designar personal funcionario de carrera que colabore temporalmente en el desarrollo del proceso de selección con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa que le atribuya el tribunal. Este personal estará adscrito a dicho tribunal y ejercerá sus funciones de acuerdo con las instrucciones que este le curse al efecto.

5.5. Cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de Personal del Parlamento de Andalucía podrá proponer al letrado mayor el nombramiento de una persona que participe como observadora en el proceso de selección, que en ningún caso formará parte del tribunal calificador ni participará en sus deliberaciones ni en sus actuaciones internas. A estos efectos, las organizaciones sindicales antes aludidas designarán representante y suplente si así lo estiman oportuno. Dicha designación se realizará en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* de los listados definitivos de personas aspirantes admitidas y excluidas. Transcurrido dicho plazo sin efectuarse dicha designación, se entenderá que se renuncia a dicha representación.

5.6. Las personas que formen parte del tribunal calificador son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de los plazos establecidos.

5.7. En los casos de ausencia, enfermedad, abstención, recusación u otra causa legal de los miembros titulares del tribunal, estos serán sustituidos por sus respectivos suplentes, sin perjuicio de que, cuando la causa legal o material que imposibilite el desempeño de sus funciones lo aconseje, la Mesa del Parlamento pueda nombrar a otra persona como miembro del tribunal calificador en sustitución de la persona afectada.

Mediante resolución motivada, podrá sustituirse a algún miembro del tribunal calificador en caso de que concurrieran circunstancias excepcionales que pudieran dificultar gravemente el desarrollo del proceso selectivo o retrasar su resolución desproporcionadamente.

5.8. Para la válida constitución del tribunal calificador a los efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría o, en su caso, de sus suplentes y asistir la mitad, al menos, de sus miembros.

5.9. El tribunal adoptará sus acuerdos por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate en las votaciones, el presidente o presidenta tendrá voto de calidad.

5.10. Si en el transcurso del procedimiento selectivo llegara a conocimiento del tribunal calificador que cualquier aspirante no cumple con los requisitos establecidos en la presente convocatoria, previa audiencia de la persona interesada, resolverá de forma motivada lo que proceda.

5.11. El tribunal calificador ajustará su actuación a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.12. A efectos de comunicaciones y posibles incidencias, el tribunal calificador tendrá su sede en el domicilio oficial del Parlamento de Andalucía, calle San Juan de Ribera, s/n, Sevilla, 41009.

6. Desarrollo del proceso selectivo

El proceso selectivo constará de dos fases: una de oposición y otra de concurso. La fase de oposición tiene carácter eliminatorio.

6.1. Fase de oposición

La oposición constará de los dos ejercicios que se indican a continuación, los cuales tendrán carácter eliminatorio.

6.1.1. PRIMER EJERCICIO. Consistirá en contestar por escrito a un cuestionario de 79 preguntas referido al temario que se incluye como anexo I de la convocatoria. De ellas, las 75 primeras serán ordinarias y evaluables, y las 4 últimas, de reserva. De las 75 primeras, 19 estarán basadas en el bloque I del programa (temas 1 a 16), y 56 en el bloque II (temas 17 a 44). De las cuatro preguntas de reserva, una corresponderá al bloque I y tres al bloque II.

El cuestionario de este ejercicio estará compuesto por preguntas con tres respuestas alternativas, de las que solo una de ellas será correcta. El tiempo para la realización del ejercicio será de noventa minutos.

Celebrado el ejercicio, si el tribunal decidiera anular una o varias preguntas ordinarias, establecerá en el correspondiente acuerdo la sustitución, a efectos de su evaluación, de las anuladas por otras tantas de reserva, por su correspondiente orden.

6.1.1.1. Cada acierto tendrá el valor de un punto y cada contestación errónea se penalizará con un tercio del valor de una respuesta acertada.

La puntuación de cada aspirante vendrá determinada por la aplicación de la fórmula

$$P = V \times [A - (E/3)]$$

en la que V es el valor de cada acierto,

A es el número de preguntas acertadas evaluables y

E el número de preguntas erróneas evaluables.

Este ejercicio se valorará de 0 a 75 puntos.

6.1.1.2. El tribunal calificador queda facultado para determinar, con anterioridad a la identificación nominal de los aspirantes, la puntuación que es necesario obtener para aprobar el ejercicio, respetando siempre los principios de mérito y capacidad.

6.1.1.3. Tras la realización del ejercicio, el tribunal calificador hará públicos en la página web del Parlamento el cuestionario de dicho ejercicio y la plantilla de respuestas correctas que servirá para su

corrección. Dicha plantilla tendrá carácter provisional. Las personas aspirantes dispondrán de un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la plantilla provisional, para formular alegaciones a aquella. La resolución de las alegaciones que sean tenidas en cuenta por parte del tribunal se hará pública con la lista de personas aprobadas del ejercicio. Se considerarán desestimadas todas aquellas que no se mencionen en la citada publicación.

Una vez aprobada la plantilla definitiva, si esta no alcanzara el número total de preguntas evaluables establecidas en el párrafo primero de este apartado, y a fin de garantizar que las personas aspirantes puedan obtener la máxima puntuación en el ejercicio, el tribunal calificador adaptará el valor asignado a cada acierto.

Dicho ejercicio será corregido sin que se conozca la identidad de las personas examinadas. Quedarán automáticamente anulados todos aquellos impresos de examen en los que consten marcas o signos de identificación.

Tras ser acordada la plantilla definitiva, que se publicará en la página web del Parlamento, y corregido el ejercicio, el tribunal hará pública en el tablón de anuncios y en la página web del Parlamento la lista de personas aspirantes aprobadas, ordenadas alfabéticamente, y la puntuación obtenida.

Las plantillas, provisional y definitiva, no son recurribles de forma independiente a la publicación de la lista de personas aprobadas.

6.1.2. SEGUNDO EJERCICIO. Consistirá en la resolución de un supuesto práctico adecuado a las funciones propias del Cuerpo de Oficiales de Gestión del Parlamento de Andalucía, utilizando el procesador de textos Microsoft Word 2019. El tiempo para la realización del ejercicio será fijado por el tribunal calificador.

6.1.2.1. Este ejercicio se calificará de 0 a 75 puntos. Para aprobarlo será necesario obtener una calificación mínima de 37,50 puntos.

6.1.2.2. El tribunal hará públicas en el tablón de anuncios y en la página web del Parlamento las listas de personas aprobadas en cada uno de los ejercicios, ordenadas alfabéticamente, y la puntuación obtenida.

6.1.3. El lugar, fecha y hora de cada uno de los ejercicios se publicará en la página web y en el tablón de anuncios del Parlamento.

6.1.4. Contra las listas de personas aprobadas en cada uno de los ejercicios se podrá interponer recurso de alzada ante la Mesa de la Cámara, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la lista, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6.1.5. Las personas opositoras serán convocadas para cada ejercicio mediante llamamiento único. Los derechos de quienes no comparezcan a su realización quedarán decaídos, con excepción de lo previsto en la base 10.

6.1.6. En cualquier momento, el tribunal calificador podrá requerir de los opositores que acrediten su personalidad.

6.1.7. La puntuación de la fase de oposición vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios.

La relación de personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición, ordenadas alfabéticamente, con indicación de la puntuación obtenida en cada uno de los ejercicios y de la

puntuación obtenida en la fase de oposición, se publicará en la página web y en el tablón de anuncios del Parlamento de Andalucía.

6.2. Fase de concurso

6.2.1. La fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos que acrediten las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición, referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

6.2.2. La puntuación máxima que se puede obtener en la fase de concurso es de 100 puntos. En ningún caso esta puntuación podrá ser aplicada para superar la fase de oposición.

6.2.3. Las personas que superen la fase de oposición autobaremarán sus méritos conforme al baremo recogido en los artículos 4 y 4 bis del Reglamento de promoción interna y provisión de puestos de trabajo en la Administración del Parlamento de Andalucía, aprobado por acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 14 de diciembre de 2016. El modelo de autobaremación de méritos es el que figura en el anexo IV de esta convocatoria.

Con el impreso de autobaremación se adjuntará original o copia de la documentación justificativa de los méritos alegados. La persona interesada se hará responsable de la fidelidad a los originales en caso de presentación de copias.

El plazo para la presentación del autobaremo será de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación en la página web del Parlamento de Andalucía de la relación de personas que hayan superado la fase de oposición.

6.2.4. El tribunal calificador procederá a la verificación de la autobaremación presentada por las personas aspirantes.

6.2.5. La autobaremación vinculará al tribunal calificador, en el sentido de que este solo podrá valorar los méritos que hayan sido autobaremadados por las personas participantes. No podrá otorgarse una puntuación mayor a la asignada por aquellas en cada uno de los apartados del baremo de méritos.

6.2.6. En el proceso de verificación, el tribunal calificador podrá minorar la puntuación consignada por las personas participantes en el caso de méritos no valorables conforme al baremo de méritos o en el caso de apreciar errores aritméticos. A estos efectos, si las personas participantes se valoraran un mismo mérito en varios apartados o subapartados, el tribunal calificador solo tendrá en cuenta la puntuación valorada en primer lugar, de acuerdo con el orden en que aparecen los méritos en el impreso de autobaremo.

6.2.7. En el supuesto de méritos autobaremadados en subapartados erróneos, el tribunal calificador podrá trasladar aquellos al subapartado correcto, sin que ello pueda implicar aumento de la puntuación total asignada por las personas aspirantes en cada apartado.

6.2.8. Solo se tendrán en cuenta por el tribunal calificador los méritos referidos a la fecha de finalización del plazo de solicitudes que sean alegados, acreditados y autobaremadados por las personas participantes. Tampoco se tomarán en consideración los méritos alegados con posterioridad a la citada fecha, aunque sean anteriores.

6.2.9. El tribunal calificador podrá contrastar en cualquier momento los datos proporcionados por las personas aspirantes con los existentes en el Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal

del Parlamento de Andalucía o, en su caso, solicitar las oportunas aclaraciones y comprobantes a la persona aspirante y, si procediera, modificar la puntuación otorgada. Las posibles discrepancias o dudas subsistentes serán resueltas definitivamente según los datos aportados por el Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal del Parlamento de Andalucía.

No obstante, el tribunal calificador gozará de plena autonomía en la evaluación de los méritos invocados en esta fase, respetando siempre los límites de valoración establecidos en las bases de esta convocatoria.

6.2.10. Finalizada la verificación de las autobaremaciones presentadas, el tribunal calificador hará pública en el tablón de anuncios y en la página web del Parlamento la lista de personas aspirantes que hayan accedido a la fase de concurso, con indicación de la puntuación obtenida en esta fase, desglosada esta última conforme a los apartados y subapartados del baremo de méritos.

Contra esta lista podrán presentarse alegaciones, que no tendrán carácter de recurso, ante el tribunal calificador, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en la página web del Parlamento de Andalucía. Dichas alegaciones serán decididas en la propuesta de las personas aspirantes que han superado el proceso selectivo.

7. Propuesta del tribunal calificador

7.1. Finalizado el concurso-oposición, el tribunal calificador hará pública en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*, en el tablón de anuncios y en la página web de la Cámara la relación de personas aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, que serán, como máximo, aquellas cuatro que han obtenido la mayor puntuación total en el concurso-oposición, con indicación de la puntuación obtenida tanto en la fase de oposición como en la de concurso y ordenadas de manera descendente según su puntuación total, y las propondrá a la Mesa de la Cámara para su nombramiento como personal funcionario del Cuerpo de Oficiales de Gestión del Parlamento de Andalucía.

La puntuación total del concurso-oposición de cada aspirante vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la de concurso.

En caso de empate en la puntuación total, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición. En caso de persistir la igualdad, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el segundo ejercicio de la oposición. En caso de mantenerse el empate, se tendrá en cuenta la puntuación obtenida en la fase de concurso en los distintos apartados por el mismo orden en que aparecen regulados en el artículo 4 del Reglamento de promoción interna y provisión de puestos de trabajo en la Administración del Parlamento de Andalucía, aprobado por acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 14 de diciembre de 2016. De persistir el empate, este se resolverá mediante sorteo.

7.2. Contra la lista de personas que hayan superado el proceso selectivo se podrá interponer recurso de alzada ante la Mesa de la Cámara, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la lista, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

8. Presentación de documentos

8.1. En el plazo de diez días naturales a contar desde la publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* de los nombres de las personas aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas, estas deberán presentar en el Registro General de la Cámara los siguientes documentos:

a) Declaración responsable de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del cuerpo de oficiales de gestión.

b) Copia del título académico oficial exigido para el ingreso en el cuerpo.

8.2. Las personas seleccionadas estarán exentas de justificar las condiciones y los requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento.

8.3. Si alguna de las personas interesadas, dentro del plazo fijado, y salvo casos de fuerza mayor, no presentase la documentación señalada anteriormente, o del examen de esta se dedujera que carece de los requisitos exigidos en la presente convocatoria, no podrá ser nombrada personal funcionario y quedarán sin efecto sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad por falsedad en que hubiese incurrido en la solicitud inicial de participación.

8.4. Con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, si alguna de las personas seleccionadas renuncia o carece de los requisitos señalados en la base 2, la Mesa de la Cámara podrá requerir al tribunal calificador relación complementaria con las personas aspirantes que sigan a las personas propuestas para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera; todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

9. Nombramiento y toma de posesión

9.1. Transcurrido el plazo de presentación de documentos, la Mesa del Parlamento procederá al nombramiento de las personas seleccionadas, si cumplen con los requisitos establecidos en la convocatoria, como personal funcionario en prácticas del Parlamento de Andalucía. Los nombramientos se publicarán en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*. El nombramiento definitivo procederá, una vez concluido el período provisional, de conformidad con el artículo 8 del Estatuto del Personal del Parlamento de Andalucía.

9.2. En el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de los nombramientos en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*, las personas interesadas deberán tomar posesión de su plaza. Se entenderá que, si alguna no toma posesión en el plazo señalado, renuncia a los derechos derivados de las actuaciones del concurso-oposición.

10. Embarazo de riesgo y parto

Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto debidamente acreditados, podrá solicitar el aplazamiento de su examen, consignando

debidamente dicha circunstancia, que el tribunal podrá conceder cuando tal aplazamiento no menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables. Estos extremos deberán ser valorados por el tribunal. La situación de dichas aspirantes quedará, en su caso, condicionada a la finalización del proceso selectivo y a la superación de las pruebas que hayan quedado aplazadas. En tal caso, la realización de las pruebas pendientes deberá tener lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

11. Protección de datos

Los datos personales aportados por las personas candidatas serán tratados por el Parlamento de Andalucía para gestionar el proceso selectivo y se incorporarán a la actividad de tratamiento relativa a la selección de personal y provisión de puestos de trabajo. Los candidatos podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando proceda, dirigiendo escrito al Parlamento de Andalucía, c/ San Juan de Ribera, s/n, 41009, Sevilla, o correo electrónico a la dirección dpd@parlamentodeandalucia.es.

Información adicional:

<https://transparencia.parlamentodeandalucia.es/web/guest/inventario-de-actividades-de-tratamiento>

12. Impugnaciones

Contra el presente acuerdo, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de reposición ante la Mesa del Parlamento de Andalucía, con carácter potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o recurso contencioso-administrativo ante la sala correspondiente de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Asimismo, cuantos actos administrativos se deriven de esta convocatoria, de sus bases y de las actuaciones del tribunal calificador podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, 18 de febrero de 2026.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,
Manuel Carrasco Durán.

ANEXO I

**PROGRAMA DE MATERIAS DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO,
POR PROMOCIÓN INTERNA, EN EL CUERPO DE OFICIALES
DE GESTIÓN DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

BLOQUE I

TEMA 1. Las fuentes del Derecho en España. La Constitución como norma jurídica. El principio de interpretación conforme a la Constitución de todo el ordenamiento. Los tratados internacionales y su valor en Derecho interno. La ley. El reglamento. Las fuentes del Derecho de la Unión Europea. Relaciones entre el Derecho estatal y el Derecho de la Unión Europea.

TEMA 2. La Constitución española de 1978. Estructura general. Características esenciales y principios informadores. Especial referencia a los valores superiores de la Constitución. La reforma de la Constitución.

TEMA 3. Derechos y deberes fundamentales en la Constitución española. La garantía constitucional de las libertades y derechos fundamentales.

TEMA 4. La Corona en la Constitución. Sucesión, regencia y tutela. Funciones constitucionales del rey. Sanción y promulgación de las leyes. Inviolabilidad y refrendo.

TEMA 5. La representación política en España. Concepto de partido político. La constitucionalización de los partidos políticos. Régimen jurídico y financiación. El sistema electoral español para las elecciones al Congreso y al Senado. El régimen parlamentario de la Constitución española.

TEMA 6. Las Cortes Generales. El bicameralismo en la Constitución de 1978. Régimen y funcionamiento de las cámaras. El estatuto de los diputados y senadores y los grupos parlamentarios. Las funciones parlamentarias en general. El control de la acción del Gobierno.

TEMA 7. El Gobierno. Funciones. La Presidencia, la Vicepresidencia o Vicepresidencias y los ministros. El Consejo de Ministros, las comisiones delegadas del Gobierno y la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios. El Consejo de Estado. Relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.

TEMA 8. La Administración General del Estado. Órganos centrales: órganos superiores y órganos directivos de los ministerios. Órganos territoriales. La Administración General del Estado en el exterior. Organización y funcionamiento del sector público institucional estatal.

TEMA 9. El Poder Judicial: principios constitucionales informadores y organización judicial. El Consejo General del Poder Judicial. El Tribunal Supremo. El Ministerio Fiscal. El jurado.

TEMA 10. El Tribunal Constitucional: elección, composición y organización. Sus competencias. El Tribunal de Cuentas. El Defensor del Pueblo.

TEMA 11. El Estado de las autonomías. El hecho regional en España y su regulación constitucional. Los estatutos de autonomía: naturaleza jurídica. El bloque de constitucionalidad. El ordenamiento estatal y los ordenamientos autonómicos: sistemas de relación. Las instituciones de autogobierno. Relaciones de las comunidades autónomas con el Estado y con otras comunidades autónomas.

TEMA 12. Distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas: generalidades. Las normas de atribución y delimitación de las competencias. El actual modelo de financiación de las comunidades autónomas de régimen común.

TEMA 13. Las entidades locales en España: regulación constitucional. Tipología de los entes locales. Distribución de competencias entre el ^{SEP}Estado y las comunidades autónomas sobre Administración local. La organización municipal y provincial. Autonomía financiera de los entes locales. Haciendas locales.

TEMA 14. El Presupuesto: función y significado. La Ley de Presupuestos en el ordenamiento español: concepto legal. Efectos jurídicos del Presupuesto. Contenido de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estructura de los Presupuestos. Las clasificaciones presupuestarias. Los principios presupuestarios y sus excepciones.

TEMA 15. Las fases del ciclo presupuestario: generalidades. Especial referencia a la fase de ejecución de los Presupuestos. Gestión del gasto y ordenación del pago. Liquidación y cierre del Presupuesto.

TEMA 16. La Unión Europea. Orígenes y evolución. Especial referencia a la integración española. Instituciones comunitarias. Relaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía con las instituciones de la Unión Europea.

BLOQUE II

TEMA 17. Los contratos del sector público: objeto y delimitación de los tipos contractuales. Las partes del contrato. El expediente de contratación. Procedimientos de adjudicación. Las garantías y sus clases. Efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos. La revisión de precios y otras alteraciones del contrato.

TEMA 18. Los actos administrativos: concepto. Clases de actos administrativos. Los elementos o requisitos de validez del acto administrativo. Nulidad de pleno derecho y anulabilidad. La eficacia de los actos administrativos. La ejecución de los actos administrativos. La ejecución forzosa: principios generales.

TEMA 19. El procedimiento administrativo. La regulación del procedimiento administrativo en España. Los sujetos del procedimiento. Iniciación, instrucción y terminación del procedimiento. Plazo de resolución y efectos de su incumplimiento: la doctrina del silencio administrativo. La Administración electrónica: normativa reguladora.

TEMA 20. Los recursos administrativos. Principios generales: objeto y clases. Actos que ponen fin a la vía administrativa. Procedimiento general. El recurso de alzada. El recurso de reposición. El recurso extraordinario de revisión. El control judicial de la actividad administrativa: caracterización general.

TEMA 21. La potestad sancionadora de la Administración en España. Principios de configuración y de aplicación del sistema sancionador. El procedimiento sancionador. La responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas: caracteres. Los presupuestos de la responsabilidad. Daños resarcibles. La acción y el procedimiento administrativo en materia de responsabilidad.

TEMA 22. Protección de datos de carácter personal. Ámbito de aplicación. Definición. Agencia Española de Protección de Datos: órganos y competencias. Principios de protección. Derechos de los ciudadanos. Transparencia pública: normativa vigente, ámbito subjetivo de aplicación, publicidad activa. El derecho de acceso a la información pública. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

TEMA 23. La Comunidad Autónoma de Andalucía. Del movimiento regionalista del siglo XIX a la actualidad. El preámbulo del Estatuto y la identidad de Andalucía en el contexto del Estado autonómico. Derechos sociales, deberes y políticas públicas.

TEMA 24. Las competencias de la Comunidad Autónoma. Clasificación y principios. Materias competenciales.

TEMA 25. La Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el actual Estatuto: principios generales y principales fuentes de recursos. Especial referencia a los tributos propios y cedidos o compartidos de Andalucía.

TEMA 26. Organización territorial e institucional de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el Estatuto de Autonomía. La Presidencia de la Junta de Andalucía. El Consejo de Gobierno. Su funcionamiento. El Poder Judicial en Andalucía. El Consejo Consultivo de Andalucía. El Consejo Económico y Social de Andalucía.

TEMA 27. La Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Organización central: consejerías, órganos interdepartamentales y órganos de participación. Organización territorial de la Administración autonómica: las delegaciones del gobierno de la Junta de Andalucía y las delegaciones provinciales y territoriales de las consejerías. Entidades instrumentales: agencias, sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz.

TEMA 28. El Parlamento de Andalucía (I). Composición y sistema electoral: generalidades. Derechos de sufragio activo y pasivo. Prerrogativas de la Cámara. Especial referencia a la autonomía reglamentaria: el Reglamento del Parlamento de Andalucía. La legislatura y su prórroga. Constitución y disolución de la Cámara. Los períodos de sesiones y las sesiones extraordinarias. Las funciones parlamentarias: generalidades.

TEMA 29. El Parlamento de Andalucía (II). El estatuto de los diputados. Adquisición, suspensión y pérdida de la condición de diputado o diputada. Derechos, deberes y prerrogativas. Los grupos parlamentarios. Constitución. Su participación en la vida de la Cámara: generalidades. El Grupo Parlamentario Mixto. El diputado o diputada no adscrito.

TEMA 30. El Parlamento de Andalucía (III). Organización interna. La Presidencia. La Mesa. La Junta de Portavoces. Las comisiones. Los grupos de trabajo o ponencias de estudio. El Pleno. La Diputación Permanente. Los servicios del Parlamento.

TEMA 31. El Parlamento de Andalucía (IV). Funcionamiento general. Calendario de trabajo. El orden del día. Los debates. El cuórum. Las votaciones. El cómputo de los plazos. La caducidad anual de iniciativas parlamentarias. Los asuntos en trámite a la terminación del mandato parlamentario. La disciplina parlamentaria.

TEMA 32. El Parlamento de Andalucía (V). El procedimiento legislativo. La iniciativa legislativa. El procedimiento común. Especialidad en el procedimiento legislativo.

TEMA 33. El Parlamento de Andalucía (VI). La investidura del presidente o presidenta de la Junta de Andalucía. La cuestión de confianza. La moción de censura. Convalidación de decretos leyes y control de decretos legislativos.

TEMA 34. El Parlamento de Andalucía (VII). Autorización para la celebración de convenios de colaboración y acuerdos de cooperación con otras comunidades autónomas. Debate sobre el estado de la Comunidad y examen y debate de las comunicaciones, programas y planes del Consejo de Gobierno. Propositiones no de ley. Elecciones, nombramientos o propuestas que efectúa el Parlamento de Andalucía.

TEMA 35. El Parlamento de Andalucía (VIII). Instrumentos de información. Las solicitudes de información y documentación y las visitas de diputados a dependencias de la Administración pública de la Junta de Andalucía. Las preguntas parlamentarias. Las interpelaciones y las mociones. Las comisiones de investigación. Sesiones informativas en Pleno y en Comisión. El derecho de petición de los ciudadanos.

TEMA 36. El Estatuto de Gobierno y Régimen Interior del Parlamento de Andalucía. Competencias de la Mesa y del letrado o letrada mayor en la materia. La organización administrativa del Parlamento de Andalucía. Las funciones de los distintos servicios del Parlamento.

TEMA 37. El personal al servicio del Parlamento de Andalucía: normativa aplicable. Clases. Ingreso y cese. Provisión de puestos de trabajo. Situaciones administrativas e incompatibilidades. Derechos y deberes. Régimen disciplinario. Representación y participación.

TEMA 38. El presupuesto del Parlamento de Andalucía: elaboración, aprobación, ejecución y control. Normas de contratación en el Parlamento de Andalucía. Régimen de previsión social del personal al servicio del Parlamento de Andalucía: generalidades.

TEMA 39. Normativa comunitaria, nacional y autonómica sobre igualdad de género. Criterios para evitar el uso sexista del lenguaje y su procedimiento de aplicación en los escritos y documentos oficiales de los órganos y servicios del Parlamento de Andalucía.

TEMA 40. El Defensor del Pueblo Andaluz: regulación jurídica. Función y ámbito de supervisión de la institución. La tramitación de las quejas. Relaciones con el Parlamento de Andalucía. La Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción: composición, funciones y régimen jurídico.

TEMA 41. La Cámara de Cuentas de Andalucía: composición y funciones. El Consejo Audiovisual de Andalucía: composición y funciones. El Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía: composición y funciones. Otros órganos total o parcialmente de extracción parlamentaria.

TEMA 42. El Derecho de la función pública. El Estatuto Básico del Empleado Público. Clases de personal al servicio de las administraciones públicas. Planificación de los recursos. La oferta de empleo público. Ordenación de los puestos de trabajo: cuerpos, escalas y relaciones de puestos de trabajo. Provisión de puestos de trabajo.

TEMA 43. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. El contenido del estatus funcional. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Situaciones administrativas. Régimen de incompatibilidades. La responsabilidad civil y disciplinaria de los funcionarios.

TEMA 44. Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas. La prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO II

ESPACIO RESERVADO PARA REGISTRO



SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN PRUEBAS SELECTIVAS

1. CONVOCATORIA

Cuerpo al que se aspira:

CUERPO DE OFICIALES DE GESTIÓN DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Sistema de acceso:

PROMOCIÓN INTERNA

2. DATOS PERSONALES

DNI/PASAPORTE/NIE:	Primer apellido:	Segundo apellido:	Nombre:
Teléfono:	Correo electrónico:	Discapacidad: ☐ Sí Grado: ____ % ☐ No	

3. TITULACIÓN

Titulación exigida en la convocatoria:

4. OTROS DATOS

Solicitud de adaptación de tiempos y/o medios. (Solo a rellenar por las personas con discapacidad):

☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo, describir a continuación las adaptaciones concretas que se solicitan:

Otros datos que hace constar la persona aspirante:

La persona abajo firmante SOLICITA ser admitida en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, que reúne las condiciones exigidas para el ingreso, y las especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, y que se compromete a probar documentalmente todos los requisitos exigidos en la convocatoria.

En _____, a ____ de _____ de _____

LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo.: _____

* Sus datos personales serán tratados por el Parlamento de Andalucía para gestionar el proceso selectivo, por lo que se incorporarán a la actividad de tratamiento relativa a la «Selección de personal y provisión de puestos de trabajo». El candidato o candidata puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando proceda, dirigiendo escrito al Parlamento de Andalucía, C/ San Juan de Ribera, s/n, 41009, Sevilla, o correo electrónico a la dirección dpd@parlamentodeandalucia.es.

Información adicional:

<https://transparencia.parlamentodeandalucia.es/web/guest/inventario-de-actividades-de-tratamiento>.

ILMO. SR. LETRADO MAYOR DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Documentación que se ha de adjuntar a la instancia:

– Justificante del abono de los derechos de examen (16 euros) o, en su caso:

- Original o copia del certificado original que acredite la condición de persona con discapacidad igual o superior al 33 %, emitido por el órgano competente de la Junta de Andalucía o de otras administraciones públicas.
- Documentación expedida por el Ministerio del Interior que acredite la condición de víctima del terrorismo.
- Las víctimas de violencia de género y los hijos e hijas que dependan económicamente de ellas acreditarán esta condición mediante resolución judicial u orden de protección dictada a favor de la víctima, o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección, o cualquiera otra documentación acreditativa de tal condición de conformidad con la normativa vigente en la materia.
- Copia del título actualizado de familia numerosa de categoría especial.
- Copia del título actualizado de familia numerosa de categoría general y justificante del abono del 50 % de los derechos de examen (8 euros).

– En su caso, dictamen técnico facultativo, expedido por el órgano competente, para aquellos aspirantes con discapacidad que soliciten adaptación de tiempos y/o medios.

ANEXO III

TRIBUNAL CALIFICADOR DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO,
POR PROMOCIÓN INTERNA, EN EL CUERPO DE OFICIALES
DE GESTIÓN DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Presidente: Francisco Javier Ruiz Bursón

Presidenta suplente: Cristina Romero Barón

Vocal primero: Antonio Barón Roldán

Vocal primero suplente: José Luis Soto Patiño

Vocal segunda: María Lourdes Rivas Giráldez

Vocal segunda suplente: Ana Pérez Solano

Vocal tercero: Alfonso Arroyo Gallego

Vocal tercero suplente: Leandro Estévez Márquez

Secretaria: Angélica Cruz Díaz

Secretaria suplente: Elia Montero de Espinosa Gómez

ANEXO IV

 PARLAMENTO DE ANDALUCÍA				Lugar reservado para el registro de entrada	
AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS					
PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO, POR PROMOCIÓN INTERNA, EN EL CUERPO DE OFICIALES DE GESTIÓN DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA					
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE					
PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO		
NOMBRE			DNI		
MÉRITOS QUE VALORAR					
1. ANTIGÜEDAD (máximo, 20 puntos)					
1.A SERVICIOS PRESTADOS EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA					
DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO			FECHA INICIO		FECHA FIN
TOTAL AÑOS:		TOTAL MESES:		PUNTUACIÓN:	
1.B SERVICIOS PRESTADOS EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS					
DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA			FECHA INICIO		FECHA FIN
TOTAL AÑOS:		TOTAL MESES:		PUNTUACIÓN:	
PUNTUACIÓN ANTIGÜEDAD (1.A + 1.B):					

2. EXPERIENCIA (máximo, 30 puntos)

POR EL DESEMPEÑO EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA EN PUESTOS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES AL MISMO CUERPO O ESCALA Y ESPECIALIDAD A QUE SE ASPIRA

DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		FECHA INICIO	FECHA FIN
TOTAL AÑOS:		TOTAL MESES:	
		PUNTUACIÓN:	

PUNTUACIÓN EXPERIENCIA:

3. FORMACIÓN (máximo, 30 puntos)

3.A ACCIONES FORMATIVAS QUE VERSEN SOBRE LOS ELEMENTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO LA FORMACIÓN ESPECÍFICA DIRECTAMENTE RELACIONADA CON LAS FUNCIONES DEL CUERPO Y ESCALA A QUE SE ASPIRA (máximo, 25 puntos)

DENOMINACIÓN Y FECHA DEL CURSO	ORGANISMO QUE LO ORGANIZA, IMPARTE U HOMOLOGA	NÚMERO HORAS CERTIF.	ÚLTIMOS DIEZ AÑOS (Sí o no)	CERTIFIC. APROVEC. (Sí o no)	PUNTOS POR CURSO

BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 874

XII LEGISLATURA

25 de febrero de 2026

[illegible]

CVE: BOPA_12_874

DENOMINACIÓN Y FECHA DEL CURSO	ORGANISMO QUE LO ORGANIZA, IMPARTE U HOMOLOGA	NÚMERO HORAS CERTIF.	ÚLTIMOS DIEZ AÑOS (Sí o no)	CERTIFIC. APROVEC. (Sí o no)	PUNTOS POR CURSO
PUNTUACIÓN:					
3.B FORMACIÓN IDIOMAS (máximo, 5 puntos). (Sólo se computará un nivel por idioma)					
IDIOMAS OFICIALES DE LA UNIÓN EUROPEA	ORGANISMO QUE LO ORGANIZA, IMPARTE U HOMOLOGA	NIVEL	PUNTOS POR NIVEL		

3.B FORMACIÓN IDIOMAS (máximo, 5 puntos). (Sólo se computará un nivel por idioma)

RUSO, ÁRABE Y CHINO	ORGANISMO QUE LO ORGANIZA, IMPARTE U HOMOLOGA	NIVEL	PUNTOS POR NIVEL
PUNTUACIÓN IDIOMAS:			
PUNTUACIÓN TOTAL FORMACIÓN (3.A + 3.B):			

4. TITULACIÓN ACADÉMICA (máximo, 10 puntos). (Se valorará un solo título académico)

TITULACIÓN	CENTRO QUE LA EXPIDE	PUNTOS POR TITULACIÓN
PUNTUACIÓN TITULACIÓN ACADÉMICA:		

5. GRADO PERSONAL CONSOLIDADO (máximo, 10 puntos)

GRADO PERSONAL CONSOLIDADO	PUNTOS
PUNTUACIÓN GRADO PERSONAL:	

PUNTUACIÓN TOTAL AUTOBAREMO

1. PUNTUACIÓN ANTIGÜEDAD:

2. PUNTUACIÓN EXPERIENCIA:

3. PUNTUACIÓN FORMACIÓN:

4. PUNTUACIÓN TITULACIÓN ACADÉMICA:

5. PUNTUACIÓN GRADO PERSONAL CONSOLIDADO:

PUNTUACIÓN TOTAL AUTOBAREMO:

OBSERVACIONES Y OTROS DATOS QUE CONSIGNAR

DECLARACIÓN, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante **DECLARA** bajo su expresa responsabilidad que son ciertos cuantos datos figuran en el presente impreso de autobaremo, así como la documentación justificativa que acompaña.

En _____, a ____ de _____ de 2026
LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo.: _____

ILMO. SR. LETRADO MAYOR DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

RELACIÓN CON ÓRGANOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

12-26/AEA-000039, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 18 de febrero de 2026, por el que se aprueba el incremento de las retribuciones para los altos cargos del Defensor del Pueblo Andaluz y su financiación a través de una generación de crédito con cargo al fondo de remanentes en la partida 100.00 Retribuciones de altos cargos

Orden de publicación de 18 de febrero de 2026

Mediante Acuerdo de la Mesa del Parlamento de 31 de julio de 1996, las retribuciones del Defensor del Pueblo Andaluz y sus adjuntos quedaron homologadas a las de las personas titulares de las consejerías y viceconsejerías, respectivamente.

Así, en cada ejercicio se han venido aplicando las retribuciones establecidas para los titulares de las consejerías y viceconsejerías que se incluían en las leyes de presupuestos de la Junta de Andalucía, al titular de la institución y a las personas titulares de las Adjuntías.

Con motivo de la publicación del Real Decreto Ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y que establece con carácter básico el incremento retributivo aplicable al personal al servicio del sector público para los años 2025 y 2026, y de la Resolución de 19 de enero de 2026, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se da cumplimiento a lo establecido en el apartado 6 del artículo 10 bis de la Ley 3/2005, de 8 de abril, de incompatibilidades de altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de declaración de actividades, bienes, intereses y retribuciones de altos cargos y otros cargos públicos (BOJA núm. 14, de 22 de enero de 2026), procede la actualización de las retribuciones de los altos cargos de esta Defensoría en función de lo establecido en la citada normativa.

Rango Titular	Porcentaje de minoración	Retribución anual 2026
Consejería	4,5 %	88.059,44 €
Viceconsejería y asimilados	9,5 %	83.448,96 €

Junto a la actualización de las retribuciones para el presente año 2026, se pretende proveer a la percepción de las cantidades pendientes de retribuir en el año 2025, conforme a lo que se deriva de las normas indicadas en el apartado anterior.

Esta homologación y actualización de las retribuciones del titular de la institución y de las personas titulares de las Adjuntías no se ha contemplado en el presupuesto de 2026 del programa presupuestario del Defensor del Pueblo Andaluz, aprobado por la Mesa del Parlamento el 8 de octubre de 2025,

habida cuenta de las fechas de aprobación posteriores de la normativa de las que deriva su aplicación, ocasionando la asunción del pago de las referidas retribuciones un déficit presupuestario totalmente imprevisto y de carácter excepcional.

Mediante Acuerdo de la Mesa del Parlamento de 7 de mayo de 2019, se modificó el régimen presupuestario, contable y de control del gasto del Parlamento de Andalucía (aprobado por Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 18 de julio de 2018), regulándose el Fondo de Remanentes.

Así, se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 7 del referido acuerdo con la siguiente redacción:

«... 4. La Mesa del Parlamento, previo informe favorable de la Intervención General del Parlamento de Andalucía, podrá acordar que las modificaciones presupuestarias se realicen con cargo al fondo de remanentes presupuestarios en los supuestos previstos en las presentes normas».

Por otro lado, se introduce el artículo 12 bis, Fondo de remanentes presupuestarios, que en la redacción aprobada por Acuerdo de la Mesa de 15 de febrero de 2023 señala:

«... De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, los recursos del Fondo de Remanentes Presupuestarios únicamente podrán ser aplicados para los siguientes fines:

... d) Excepcionalmente, financiar gastos extraordinarios no ligados a inversiones, considerados inaplazables, para los que no exista dotación presupuestaria suficiente...».

Además, se establece que:

«... 4. Cualquier disposición de recursos del Fondo de Remanentes requerirá un informe de la Intervención General del Parlamento de Andalucía».

Se detalla pormenorizadamente en la memoria suscrita por la titular del Servicio de Gestión Económica, Contratación y Contabilidad de la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz, de fecha 5 de febrero de 2026, que para hacer efectiva la actualización de las retribuciones de los altos cargos del Defensor del Pueblo Andaluz se precisa una generación de créditos por importe de 16.705,00 €.

Así las cosas, de conformidad con lo previsto en los artículos 7.4, 12 bis y disposición final primera del Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía de 11 de julio de 2018, sobre régimen presupuestario, contable y de control del gasto del Parlamento de Andalucía, previo informe favorable del interventor delegado de la Intervención General en el Defensor del Pueblo Andaluz, la Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 18 de febrero de 2026,

HA ACORDADO

PRIMERO. Autorizar la modificación presupuestaria de generación de crédito con cargo al Fondo de Remanentes en la siguiente partida presupuestaria del programa 11C, «Control Externo del Sector Público», perteneciente al Defensor del Pueblo de Andalucía:

100.00 Retribuciones Altos Cargos: 16.710,00 €

SEGUNDO. La actualización de las retribuciones para el Defensor del Pueblo Andaluz y las personas titulares de las Adjuntías para 2026, en los términos y condiciones estipulados en la Resolución de 19 de enero de 2026, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se da cumplimiento a lo establecido en el apartado 6 del artículo 10 bis de la Ley 3/2005, de 8 de abril, de incompatibilidades de altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de declaración de actividades, bienes, intereses y retribuciones de altos cargos y otros cargos públicos, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo previo de la Mesa del Parlamento de 31 de julio de 1996.

TERCERO. Se percibirán, asimismo, las cantidades pendientes como resultado de aplicar a las retribuciones percibidas en el año 2025 el incremento retributivo previsto para dicha anualidad en los términos y condiciones estipulados en la Resolución de 19 de enero de 2026, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se da cumplimiento a lo establecido en el apartado 6 del artículo 10 bis de la Ley 3/2005, de 8 de abril, de incompatibilidades de altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de declaración de actividades, bienes, intereses y retribuciones de altos cargos y otros cargos públicos, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo previo de la Mesa del Parlamento de 31 de julio de 1996.

CUARTO. Ordenar la publicación del presente Acuerdo en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía* y en el Portal de Transparencia del Parlamento de Andalucía.

Sevilla, 18 de febrero de 2026.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,
Manuel Carrasco Durán.

