

# BOLETÍN OFICIAL B O P A

## BOLETÍN OFICIAL



## PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 538

XI LEGISLATURA

22 de marzo de 2021

### SUMARIO

#### IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

##### PROPOSICIÓN NO DE LEY EN PLENO

- 11-21/PNLP-000043, Proposición no de ley relativa a un plan de industrialización para la Comunidad Autónoma de Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 6
- 11-21/PNLP-000044, Proposición no de ley relativa a la inclusión de los trabajadores de limpieza viaria y recogida de basuras en el programa de priorización para la vacunación contra la COVID-19 (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 9
- 11-21/PNLP-000045, Proposición no de ley relativa a la defensa y promoción de la escuela pública y de los colegios públicos rurales en Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 11

##### MOCIÓN CONSECUENCIA DE INTERPELACIÓN

- 11-21/M-000003, Moción relativa al impulso a los sectores productivos en Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 16
- 11-21/M-000004, Moción relativa a política en materia de comercio (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 18

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN****INTERPELACIÓN**

- 11-21/I-000009, Interpelación relativa a política general en materia de regeneración y fortalecimiento de las instituciones en Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 23

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

- 11-21/POP-000228, Pregunta relativa a la vacunación de las personas con trastorno mental grave ante el COVID-19 (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 24
- 11-21/POP-000231, Pregunta relativa a los planes del Gobierno para mantener el empleo y la supervivencia de Abengoa en Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 25
- 11-21/POP-000234, Pregunta relativa al cierre del centro de internamiento para menores San Francisco de Asís, en Torremolinos (Málaga) (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 26
- 11-21/POP-000238, Pregunta relativa a las políticas de discapacidad de cara a la anualidad de 2021 (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 27
- 11-21/POP-000243, Pregunta relativa al tejido productivo y el empleo en Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 28
- 11-21/POP-000244, Pregunta relativa a las ayudas al empleo y a los sectores productivos de Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 29
- 11-21/POP-000246, Pregunta relativa a la cobertura de las bajas del profesorado (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 30
- 11-21/POP-000247, Pregunta relativa a la digitalización de la Justicia (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 31
- 11-21/POP-000248, Pregunta relativa a las nuevas ayudas a los autónomos (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 32
- 11-21/POP-000249, Pregunta relativa al Dictamen del Observatorio de la Dependencia (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 33
- 11-21/POP-000250, Pregunta relativa a la Estrategia Aeroespacial de Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 34

– 11-21/POP-000252, Pregunta relativa a las previsiones del Gobierno andaluz para la movilidad en Andalucía y medidas de apoyo a la economía andaluza ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	35
– 11-21/POP-000255, Pregunta relativa a los planes de empleo para los ayuntamientos andaluces ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	36
– 11-21/POP-000256, Pregunta relativa a los informes de auditorías de Andalucía Emprende ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	37
– 11-21/POP-000259, Pregunta relativa al cierre del Instituto de Enseñanza a Distancia de Andalucía (IEDA) ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	38
– 11-21/POP-000262, Pregunta relativa a la construcción de una depuradora en Dúrcal-Nigüelas (Granada) ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	39
– 11-21/POP-000264, Pregunta relativa a la atención temprana ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	40
– 11-21/POP-000266, Pregunta relativa a las plazas vacantes en centros de día y residencias de personas en situación de dependencia ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	41
– 11-21/POP-000267, Pregunta relativa a la reactivación económica y el empleo en Andalucía ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	42
– 11-21/POP-000268, Pregunta relativa al Plan de Transformación de las Oficinas Comarcales Agrarias de Andalucía (OCA) ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	43
– 11-21/POP-000269, Pregunta relativa al impulso de las actividades de formación y asesoramiento para las mujeres en el sector pesquero ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	44
– 11-21/POP-000270, Pregunta relativa al tratamiento con vitamina D a pacientes COVID ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	45
– 11-21/POP-000271, Pregunta relativa al proyecto de lago marítimo en el puerto Algeciras ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	46
– 11-21/POP-000272, Pregunta relativa a las inspecciones urbanísticas en Andalucía ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	47
– 11-21/POP-000273, Pregunta relativa al criterio para el reparto de vacunas ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	48
– 11-21/POP-000277, Pregunta relativa al desarrollo sostenible en Andalucía ( <i>Calificación favorable y admisión a trámite</i> )	49

- 11-21/POP-000282, Pregunta relativa a la Escuela Andaluza de Inspección Educativa  
(*Calificación favorable y admisión a trámite*) 50
- 11-21/POP-000283, Pregunta relativa a la próxima campaña de frutos rojos en Andalucía  
(*Calificación favorable y admisión a trámite*) 51
- 11-21/POP-000286, Pregunta relativa al acuerdo entre el Partido Popular y Ciudadanos  
(*Calificación favorable y admisión a trámite*) 52

## SOLICITUD DE COMPARECENCIA EN PLENO

- 11-21/APP-000304, Solicitud de comparecencia de la consejera de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio ante el Pleno de la Cámara, a fin de informar sobre las inversiones de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en infraestructuras portuarias (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 53
- 11-21/APP-000305, Solicitud de comparecencia del consejero de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades ante el Pleno de la Cámara, a fin de informar acerca de la Estrategia Aeroespacial de Andalucía (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 54
- 11-21/APP-000331, Solicitud de comparecencia del Consejo de Gobierno ante el Pleno de la Cámara, a fin de informar sobre las inversiones de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en infraestructuras portuarias (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 55
- 11-21/APP-000352, Solicitud de comparecencia del Consejo de Gobierno ante el Pleno de la Cámara, a fin de informar sobre la reapertura de centros de atención primaria y recuperación de la asistencia sanitaria (*Calificación favorable y admisión a trámite*) 56

## COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

### PLENO

- 11-18/LEG-000001, Designación de la Ilma. Sra. Dña. Ana María Naranjo Sánchez como portavoz adjunta del G.P. Adelante Andalucía 57
- 11-18/LEG-000001, Designación del Ilmo. Sr. D. Manuel Gavira Florentino como presidente del G.P. Vox en Andalucía 58

## RÉGIMEN INTERIOR

### NORMAS

- 11-21/AEA-000035, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía 59
- 11-21/AEA-000036, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía 101

## RELACIÓN CON ÓRGANOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

### AYUNTAMIENTOS

- 11-19/SAA-000003, Solicitud de auditoría del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén) de la actividad económico-financiera, así como la auditoría de legalidad de los actos (*Acuerdo favorable sobre la procedencia del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Puerta de Segura, Jaén*) 113

## IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

### PROPOSICIÓN NO DE LEY EN PLENO

#### **11-21/PNLP-000043, Proposición no de ley relativa a un plan de industrialización para la Comunidad Autónoma de Andalucía**

*Presentada por el G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Apertura del plazo de presentación de enmiendas a tenor del artículo 169.2 del Reglamento de la Cámara*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 168 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente proposición no de ley en pleno, relativa a un plan de industrialización para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pasado 6 de marzo saltaba a los medios de comunicación la financiación y negociación, por parte de la ministra de Industria, Comercio y Turismo, de un plan de industrialización para la Comunidad Autónoma de Cataluña. Un plan que, en palabras de la propia ministra del ramo, rondará los 5.000 millones de euros de inversión pública y privada, y que, aparte del Plan Moves, en los fondos europeos hay más de 1.100 millones para movilidad, y en Industria, con financiación para baterías y fabricación de vehículos, dentro del cambio del proceso productivo. Además de partidas reservadas por Ciencia.

Y así, en Cataluña, el Gobierno de España se implica política y financieramente con la industrialización, implementando un plan para Cataluña, con participación del Estado, a través de los fondos de reactivación europea. Especialmente en el sector de la automoción, que es uno de los sectores industriales más afectados por la actual crisis sanitaria del coronavirus. En particular, el programa Next Generation EU, que facilitará financiación, en forma de transferencias no reembolsables, a los Estados que presenten planes y proyectos que impulsen la actividad a partir de tres objetivos estratégicos: transición digital y verde, y resiliencia de la industria.

Y todo ello pese a que la propia ministra de Industria, Comercio y Turismo reconocía a los medios la falta de liderazgo de la Generalitat y que esa ausencia de liderazgo la habían suplido con una política nacional que ha invertido mucho en Cataluña en estos dos últimos años.

En Andalucía, el Gobierno andaluz está centrado en el impulso de la nueva política industrial de Andalucía con horizonte 2030, que pretende diferenciar a Andalucía como región industrial e impulsar el crecimiento del sector en solvencia, dimensión, calidad y valor para la sociedad.

En la Junta de Andalucía contamos con un Gobierno estable, coherencia política, apuesta clara por el apoyo al sector emprendedor, seguridad jurídica, hemos eliminado trabas burocráticas y un plan para sacar a nuestra tierra de la crisis socioeconómica provocada por la pandemia del COVID-19.

Prueba de ello es el Decreto Ley 3/2021, que establece actuaciones que permiten una ejecución eficaz de esos fondos y facilitan la puesta en marcha de los distintos proyectos, con el fin de absorber la financiación asignada. En definitiva, el Gobierno de Andalucía dispone de medidas de agilización administrativa y racionalización de recursos para el impulso de la recuperación y resiliencia en el ámbito de la comunidad autónoma, y que afectará a los fondos Next Generation y al marco financiero plurianual para 2014-2020 (que se extiende hasta 2023).

En Andalucía, a consecuencia de la pandemia por COVID-19, la cifra de negocios de la industria cayó un 15,3% en 2020 en la comparativa interanual. Con los datos del descenso en 2020, Andalucía se sitúa como la cuarta comunidad autónoma que ha registrado la mayor bajada, que ha liderado Canarias con un 17,4%.

Según los últimos datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, relativos a enero de 2021, la producción industrial andaluza decreció un 4,0% en enero respecto al mismo mes de 2020.

La tasa de variación interanual creció un 0,1% en energía y decreció un 1,7% en bienes de consumo, un 2,1% en bienes intermedios y un 15,5% en bienes de equipo. Respecto al mes anterior, el índice de producción industrial de Andalucía decreció un 0,1%. La producción industrial andaluza decreció un 4,0% en enero, respecto al mismo mes de 2020. La tasa de variación interanual creció un 0,1% en energía y decreció un 1,7% en bienes de consumo, un 2,1% en bienes intermedios y un 15,5% en bienes de equipo. Respecto al mes anterior, el índice de producción industrial de Andalucía decreció un 0,1%.

Pese a ello, el Gobierno de España nuevamente favorece y prima a otras comunidades autónomas por encima de Andalucía, por equilibrios territoriales y políticos. Lamentablemente, Andalucía no está entre sus prioridades.

Desde el Grupo Parlamentario Popular de Andalucía exigimos igualdad, rechazamos que se establezcan privilegios a determinadas comunidades autónomas y que tengamos un plan de industrialización similar al que el Gobierno de España ha implementado en Cataluña, porque somos conscientes de que defender ahora un reparto justo, claro y basado en criterios objetivos de los fondos de la UE para superar la crisis socioeconómica provocada por la pandemia es fundamental para Andalucía, una oportunidad histórica de vertebración social de nuestra tierra, estableciendo un desarrollo tecnológico y un empleo que repercutirán en beneficio de todos los andaluces.

Por todo lo expuesto con anterioridad, somete a la aprobación del Pleno la siguiente

## PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno, para que a su vez inste al Gobierno de la nación a:

1. Llevar a cabo un reparto justo entre las comunidades autónomas y demás administraciones beneficiarias de los fondos europeos de recuperación, en el que se utilicen criterios de distribución y aplicación de los

mismos elementos utilizados en el seno de la Unión Europea para el reparto entre los Estados miembros: población, desempleo y producto interior bruto.

2. Modificar el Real Decreto Ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el sentido de que el reparto de los fondos europeos se haga con objetividad, transparencia, supervisado por una autoridad independiente y con los debidos controles de legalidad en toda su tramitación, tal y como manifiesta el informe del Consejo de Estado.

3. Adoptar las medidas para que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía pueda ejecutar un plan de industrialización, en coordinación con el Gobierno de la nación, aprovechando los recursos de los Fondos Next Generation y REACT-EU, al igual que se ha hecho en otras comunidades autónomas, implementando la inversión y medidas necesarias en proyectos estratégicos.

Parlamento de Andalucía, 15 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Popular Andaluz,

José Antonio Nieto Ballesteros.

---

## IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

### PROPOSICIÓN NO DE LEY EN PLENO

**11-21/PNLP-000044, Proposición no de ley relativa a la inclusión de los trabajadores de limpieza viaria y recogida de basuras en el programa de priorización para la vacunación contra la COVID-19**

*Presentada por el G.P. Vox en Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Apertura del plazo de presentación de enmiendas a tenor del artículo 169.2 del Reglamento de la Cámara*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 168 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente proposición no de ley en pleno, relativa a la inclusión de los trabajadores de limpieza viaria y recogida de basuras en el programa de priorización para la vacunación contra la COVID-19.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La situación provocada por la pandemia por COVID-19 en la sociedad en general está siendo determinante en la salud física y mental de los colectivos más expuestos a un posible contagio.

Dentro de los grupos de riesgo, se está planteando y ya ejecutando una vacunación masiva a todos los niveles, usando las diferentes variables de vacunas que el mercado internacional está disponiendo a los gobiernos de las naciones del mundo.

Es comprensible entender que haya nerviosismo entre los trabajadores más expuestos y que vean en esta vacunación una posibilidad muy viable para salvaguardar su salud en el ejercicio de sus funciones laborales.

Lamentablemente, hay un colectivo de trabajadores a los que no se les ha tenido en cuenta a la hora de incluirlos en la grupo prioritarios de vacunación, a pesar de realizar trabajos que conllevan un riesgo cierto para su salud por la manipulación de género con altas posibilidades de contagio, lo que hace que sea un colectivo muy vulnerable, como es el integrado por el personal de recogida de basura y limpieza viaria.

Adoptar medidas idóneas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de limpieza viaria y recogida de basuras, y darles garantías sobre la forma en que se abordan los riesgos relacionados con la crisis del coronavirus, resulta esencial para aumentar la confianza de los trabajadores de este sector y garantizar la continuidad y eficacia de un servicio esencial.

Son numerosas las directrices y circulares relativas a buenas prácticas elaboradas por organismos supranacionales y nacionales en esta materia desde que estallara la pandemia en marzo de 2020. El Ministerio para la Transición Ecológica y el Desafío Demográfico remitió el pasado año una serie de directrices centradas en el tratamiento de residuos municipales. La mayoría de ellas coinciden en la reducción del número de trabajadores, respetándose así medidas de distanciamiento entre los mismos y el trabajo por turnos; el suministro y uso apropiado de equipos de protección personal adecuados, así como de productos de desinfección, y el fomento de condiciones de trabajo específicas para aquellos trabajadores vulnerables, como podrían ser aquellos de edad avanzada o personas con problemas de salud específicos.

Tras ser declarados personal esencial al inicio de la crisis sanitaria, actualmente, este colectivo ha sido relegado a un injustificado segundo plano, sufriendo un cambio de categorización a las puertas del calendario de vacunación.

El pasado mes de febrero, la Consejería de Salud y Familias publicaba la última versión del programa de vacunación contra el COVID-19 en la comunidad autónoma. Resulta alarmante que, en ninguno de los 6 grupos de priorización para la vacunación presentados, se mencione a los trabajadores del sector de limpieza viaria. El Grupo 6, relativo a los trabajadores esenciales especialmente críticos, debe incluirlos junto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Emergencias y Fuerzas Armadas; docentes y personal de Educación Infantil y necesidades educativas especiales, y docentes y personal de Educación Primaria y Secundaria.

Consideramos necesario que las administraciones incluyan de manera inmediata a un colectivo que siempre ha estado en primera línea de batalla contra la COVID-19, enfrentándose a una exposición diaria frente al virus, gestionando residuos y realizando tareas de desinfección de superficies en las que el mismo puede permanecer activo durante un tiempo considerable.

Por todo lo expuesto con anterioridad, somete a la aprobación del Pleno la siguiente

## PROPOSICIÓN NO DE LEY

1. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a incluir al colectivo de trabajadores del sector de la recogida de basura y limpieza viaria dentro del programa de priorización para la vacunación contra la COVID-19.

Parlamento de Andalucía, 15 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Vox en Andalucía,

Alejandro Hernández Valdés.

## IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

### PROPOSICIÓN NO DE LEY EN PLENO

**11-21/PNLP-000045, Proposición no de ley relativa a la defensa y promoción de la escuela pública y de los colegios públicos rurales en Andalucía**

*Presentada por el G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Apertura del plazo de presentación de enmiendas a tenor del artículo 169.2 del Reglamento de la Cámara*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 168 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente proposición no de ley en pleno, relativa a la defensa y promoción de la escuela pública y de los colegios públicos rurales en Andalucía.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La escuela pública escolariza en España al 68% del alumnado de las enseñanzas de Régimen General previas a la Universidad, con significativas diferencias según comunidades autónomas, aglutinando en Andalucía en torno al mismo porcentaje. Algunas políticas con medidas de recorte en la financiación para gastos de mantenimiento de los centros, ampliación de la ratio, reducción del número de docentes, limitación en oferta educativa, de prestación de servicios complementarios, actividades extraescolares o no sustitución de profesorado, son algunos de los motivos por los que la escuela pública necesita políticas de refuerzo.

Cabe recordar el contexto internacional en relación al papel, extensión y protección de la escuela pública. Según el informe de la Fundación 1 de Mayo, elaborado por el Colectivo Lorenzo Luzuriaga (de febrero de 2021), la escuela pública es la referencia incuestionable en los países occidentales. Con la excepción de dos países, Bélgica y Holanda, otros como Estados Unidos, Alemania, Francia e Italia, importantes por la cuantía de su número de habitantes y por su peso específico en el mundo que conocemos, así como algunos como Finlandia, Suecia o Dinamarca, que se suelen citar por sus éxitos escolares, gozan todos ellos de sistemas educativos vertebrados por la escuela pública. La relevancia de la escuela pública en los países más desarrollados social y económicamente se suele pasar por alto cuando se comparan éxitos y fracasos escolares, y se pasa por alto también el hecho de que en este grupo de países, caracterizados todos por una larga trayectoria democrática, derecha e izquierda, demócratas y republicanos, laboristas y

conservadores, socialdemócratas y democristianos, están de acuerdo en que sus sistemas educativos, por otra parte enormemente diversos entre sí, se vertebran a través de centros públicos, creados y financiados por los poderes públicos.

La escuela pública no es de derechas ni de izquierdas: es la escuela de y para todos y todas; cumple una función esencial, una necesidad, la de formar ciudadanos y ciudadanas, pero también la de integrar clases sociales, comunidades culturales, alumnos y alumnas de distintas procedencias sociales, culturales y religiosas. Es la que permite el ejercicio del derecho a la educación, garantizando la igualdad de oportunidades, vinculando el desarrollo personal que se produce gracias a la educación, con la integración en la sociedad a la que pertenecemos. Esto implica que cualquier familia de cualquier clase social, preferencia religiosa o cultural o pertenencia étnica y lugar de residencia dispondrá para sus hijos de una escuela pública de igual calidad que las restantes. Ésta es la grandeza de la escuela pública en los países occidentales y en España, por eso debe ser protegida, apoyada y cuidada como lo es en el resto de países europeos de referencia y de la OCDE. Cualquier país que aspire a tener cohesión social debe tener un modelo de escuela que integre la diversidad social existente y que elimine cualquier tipo de gueto, porque la escuela no puede ser excluyente en una sociedad que tenga como meta un Estado social y democrático de derecho.

Debemos recordar que la escuela pública escolariza mayoritariamente al grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales (NEE), así como a los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), como la población inmigrante o estudiantes con discapacidad, no segrega y es gratuita, tal y como recoge la Constitución española. Hechos y realidades que refuerzan su valor y la diferencian de otros modelos educativos. Estas diferencias educativas hacen que las políticas que ignoran a la educación pública en algunas comunidades autónomas y favorecen determinados criterios de admisión fomenten una escolarización homogénea frente a los principios de diversidad y heterogeneidad que deben caracterizar la escuela pública, como sucede en los países del entorno europeo. La consideración de la educación como un servicio público esencial exige que se cumplan unos niveles mínimos en la prestación, cuya garantía es competencia de los poderes públicos, y preservar el carácter vertebrador de la escuela pública, tal y como recoge la LOMLOE y como se infiere en los artículos 17, 23, 27 y 28 de la LODE.

Por otra parte, en el sistema educativo de una Comunidad como Andalucía cobra una especial importancia la escuela rural, una de las apuestas del anterior Gobierno andaluz, quien siempre tuvo claro el papel de estos centros, ya que gracias a su existencia se ha dado respuesta a una población que, por las condiciones de origen –contexto rural–, difícilmente hubieran tenido acceso al bien común que es la educación. De esta forma, la atención educativa en el ámbito rural ha contado incluso con un programa específico de Educación Infantil destinado al alumnado que, por vivir en zonas asiladas, tiene dificultades para desplazarse a diario a los centros públicos en los que se imparte esa etapa. Para esos casos, maestros y maestras se desplazan a los núcleos diseminados en los que residen los escolares del segundo ciclo de Infantil. Los colegios públicos rurales pueden hacer mucho para fijar población y prestarle atractivo al medio rural. Bajo la constante amenaza de la despoblación, son muchos los centros en entornos rurales en Andalucía que permiten que las familias no abandonen los municipios del entorno rural y que sigan manteniendo su domicilio en ellos. La escuela se convierte así en un eje fundamental de la vida de nuestros pueblos, aportando capital social y humano, más allá del mero recurso educativo. Las ventajas para las niñas y niños son mayores, pues se

benefician de una enseñanza muy individualizada, aprenden competencias en el lugar de trabajo, desarrollan relaciones significativas con los adultos y establecen relaciones de colaboración con sus respectivos pueblos. Igualmente, y puesto que la educación construye comunidad, las escuelas rurales cumplen perfectamente con el papel esencial de contextualizar el hecho educativo a su entorno, valorizándolo, conservándolo y difundándolo. De la misma forma, su mantenimiento está directamente relacionado con el principio de igualdad de oportunidades: igualdad en el acceso a la educación, con independencia de las condiciones de residencia y ubicación.

Especialmente significativo es el caso del Colegio Público Rural Quercus, de La Venta del Charco, en Cardeña (Córdoba), una escuela que, según ha comunicado la Delegación Territorial de Educación y Deporte de Córdoba a las familias que tienen allí escolarizados a sus hijos, pretende clausurar el próximo curso 2021/22. Toda la comunidad educativa se ha manifestado en contra de dicha decisión, ya que esta localidad cuenta con nuevas familias asentadas en la zona y planes de expansión que, de este modo, se frenarían de una forma radical, contribuyendo a la despoblación del municipio. Por otra parte, la opción de desplazar al alumnado, de muy corta edad, en autobús y a horas muy tempranas al comienzo de la jornada lectiva, a centros educativos de Cardeña tampoco resulta conveniente. Las familias han manifestado, igualmente, su contrariedad por la falta de diálogo por parte de la Administración educativa de la Junta de Andalucía y la ausencia total de consenso y acuerdo. Son conscientes de que la puesta en valor de la escuela pública pasa por defender la existencia del Colegio Público Rural Quercus, en una clara defensa de su centro educativo, que contribuye a vertebrar y a fijar la población al territorio, ahuyentando el fantasma de la despoblación y contribuyendo a la sostenibilidad del municipio.

Otros ejemplos del anuncio del cierre de unidades se están produciendo en otras localidades cordobesas, como Palenciana, en el CEIP San José, donde se pretende eliminar una unidad de 4 años, y Palma del Río, donde se ha anunciado la creación de un aula mixta de 4 y 5 años y se limitan las matriculaciones de 3 años a tan sólo 12 alumnos/as en el Colegio Vicente Nacarino. Hay, además, otros muchos ejemplos en otras provincias, como Sevilla, con recortes de unidades en los centros San Jacinto y José María del Campo, en la capital; en Morón de la Frontera, con la creación de aulas mixtas en los CEIP Los Grupos y Antonio Machado, y recortes en el Reina Sofía y el IES Fuente Nueva, y en Mairena del Aljarafe, cuya pretendida eliminación de 5 unidades en centros educativos de la localidad ha unido a toda la comunidad educativa. También en Puerto Real (Cádiz), se pretende eliminar especialidades en el IES Virgen del Carmen; así como en el CEIP Prácticas, San Fernando; Tres Carabelas y Arias Montano, de Huelva, y en zonas de Málaga capital o de Ronda. Todas estas supresiones son claros ejemplos de que la hoja de ruta privatizadora del actual Gobierno andaluz va tomando forma tras la aprobación de dos decretos de escolarización en los últimos cursos, especialmente lesivos para nuestra escuela pública.

Por otra parte, la defensa de la escuela pública cobra significativa importancia en el momento actual de pandemia mundial causada por el COVID-19, en el que las inversiones en nuestros centros educativos se hacen más necesarias que nunca. Tanto en el ámbito de los servicios educativos complementarios (transporte escolar, aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares), que contribuyen significativamente a la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, como para combatir la ya más que reconocida brecha digital, que mantuvo desconectados a más de 90.000 niños y niñas durante el último trimestre del curso

pasado. Por ello se hace necesario eliminar en Andalucía la limitación máxima de las adquisiciones del 10% del crédito anual librado que se recoge en la Orden de 10 de mayo de 2006, conjunta de las Consejerías de Economía y Hacienda y de Educación, publicada en el *BOJA* número 99, de 25 de mayo de 2006 (por la que se dictaron instrucciones para la gestión económica de los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación y se delegan competencias en los directores y directoras de los mismos).

Todo ello porque supone un condicionamiento al que deben enfrentarse los equipos directivos en su gestión diaria, siendo necesaria una modificación de la mencionada restricción de carácter financiero y presupuestario que dé una mayor autonomía a dichos equipos en aras a una mejor y más eficaz y eficiente gestión de los centros educativos. La calidad de la educación no puede ni debe medirse en términos de recursos humanos, sino materiales, adecuados a la realidad social y educativa de cada uno de los centros docentes. Los planes de transformación digital educativa necesitan de un alto grado de recursos materiales para poder ser implantados y desarrollados. De nada sirve una planificación metodológica si no va acompañada de unos instrumentos o herramientas con las que poder ser desarrolladas. Actualmente, los centros educativos públicos andaluces adolecen de la capacidad de organizar y gestionar sus propios recursos (gastos de funcionamiento), con la premisa del 10%.

Por todo lo expuesto con anterioridad, somete a la aprobación del Pleno la siguiente

## PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de Andalucía a:

1. Incrementar la financiación educativa para garantizar un servicio de calidad, como suma de excelencia y equidad, en las distintas etapas obligatorias y no obligatorias.
2. Ampliar la oferta de actividades complementarias y extraescolares en la oferta educativa que atiendan a la formación integral de los estudiantes.
3. Aumentar en los centros ordinarios los recursos humanos y materiales para poder atender en las mejores condiciones la diversidad del alumnado, así como el alumnado con necesidades educativas especiales.
4. Poner en valor el papel educativo que desempeña en los centros educativos el personal técnico de integración social (PTIS), intérpretes de lengua de signos (ILSES), mediadores comunicativos (MECOS) y educadores/as.
5. Velar por el cumplimiento de todos los criterios de admisión y equilibrio en la escolarización heterogénea del alumnado, entre los diferentes centros educativos, según se recoge en la LOMLOE.
6. Fortalecer la intervención de familias, profesorado, alumnado y del conjunto de la comunidad educativa en la gestión y control de los centros públicos a través de los órganos colegiados de gobierno y participación recogidos en la LOMLOE.
7. Defender la enseñanza pública, en general, y en concreto la red de centros públicos en Andalucía, como garante del acceso a todas las niñas y niños andaluces a una formación gratuita y de calidad, impidiendo la eliminación de unidades para el curso 2021/22.
8. Reducir la ratio del alumnado en las aulas de los centros educativos públicos andaluces y en los distintos niveles de enseñanza.

9. Impedir la supresión de unidades y el cierre de centros públicos rurales, poniendo en valor su papel como elemento esencial para evitar la despoblación de nuestros municipios y su contribución para el desarrollo y sostenibilidad de los mismos, dotando de unidades y líneas en los centros públicos escolares de estos municipios rurales, incluso en aquellos casos en los que no sea rentable su mantenimiento.

10. Impedir el cierre del Colegio Público Rural Quercus, de La Venta del Charco, en Cardeña (Córdoba), tal como reclama toda la comunidad educativa del municipio, manteniendo las matriculaciones en dicho centro educativo para el próximo curso 2021/22 y garantizando su pervivencia presente y futura, anteponiendo el beneficio del alumnado y de la comunidad educativa a consideraciones exclusivamente de carácter económico.

11. Apoyar el excelente papel que desempeñan los centros públicos rurales en nuestra comunidad autónoma, así como el de sus docentes, dotando y no suprimiendo las unidades y líneas que funcionan en el curso 2021/21, y manteniendo la dotación de profesorado necesario para su óptimo funcionamiento.

12. Garantizar las contrataciones de los docentes denominados «refuerzos COVID» durante el curso 2021/22.

13. Adoptar las medidas necesarias para eliminar el límite sujeto al 10% de gasto de los centros docentes públicos en lo relativo al material inventariable y con cargo a los gastos de funcionamiento ordinarios de los mismos.

14. Dotar de una autonomía real de inversión a los centros docentes públicos de Infantil, Primaria, centros específicos, residencias escolares y centros de Educación Permanente, a través de la figura de las direcciones escolares, estableciendo a tal fin las medidas de supervisión oportunas a través de las delegaciones territoriales.

15. Fortalecer los denominados «servicios educativos complementarios» (transporte escolar, aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares), mediante el diálogo con el sector, con mesas de trabajo, en el que también estén presentes los sindicatos, el incremento del presupuesto y la liquidación inmediata de los pagos pendientes a las empresas.

Parlamento de Andalucía, 15 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Socialista,  
José Gregorio Fiscal López.

## IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

### MOCIÓN CONSECUENCIA DE INTERPELACIÓN

#### **11-21/M-000003, Moción relativa al impulso a los sectores productivos en Andalucía**

*Presentada por el G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Consecuencia de la Interpelación 11-21/I-000006*

*Apertura del plazo de presentación de enmiendas a tenor del artículo 157.4 del Reglamento*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 157 del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente moción, consecuencia de la Interpelación 11-21/I-000006, relativa al impulso a los sectores productivos en Andalucía

#### MOCIÓN

1. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar, de manera urgente, un Decreto Ley de ayudas directas y complementarias a las aprobadas por el Gobierno de España a través del Real Decreto Ley 5/2021, de 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19. Dichas ayudas autonómicas contemplarán idéntica cuantía y serán de aplicación, como mínimo, a los sectores relacionados en la referida norma estatal.

2. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a ejecutar íntegramente todas las partidas contempladas en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2021 destinadas a los sectores productivos de Andalucía; en especial, las partidas vinculadas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

3. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a articular un plan de choque de apoyo a los sectores productivos andaluces; en especial, a las industrias motrices de nuestra Comunidad con dificultades económicas coyunturales.

4. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, a la búsqueda de estrategias para la aplicación de un Plan Andaluz de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para modernizar y digitalizar el tejido industrial y las pymes en Andalucía.

5. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar de manera urgente, y antes de junio de 2021, la Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía (ETEA) 2021-2027 que anunció en el año 2019.

6. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar, antes de junio de 2021, un fondo de inversión industrial productiva por importe de 500 millones de euros. Dicho fondo incidirá en la digitalización de sectores estratégicos como la salud, la automoción, el turismo y el comercio, entre otros, y en la modernización y sostenibilidad de la industria.

7. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar una orden de impulso de las industrias verdes, incidiendo especialmente en el apoyo de proyectos estratégicos en economía circular.

8. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar una orden de incentivos a proyectos tractores de competitividad y sostenibilidad industrial, apoyando cadenas de valor estratégicas, como puede ser el sector aeronáutico y naval, el sector industrial vinculado a las renovables o la agroindustria.

9. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar una orden de impulso a las pymes, que incida en la digitalización de las pymes y el apoyo al ecosistema de pymes y startups.

10. El Parlamento de Andalucía insta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a aprobar una ley de creación y crecimiento empresarial, incorporando a la norma, entre otras cuestiones, actuaciones de fomento de la agrupación de empresas innovadoras, y la cooperación y desarrollo empresarial industrial.

Sevilla, 16 de marzo de 2021.  
El portavoz del G.P. Socialista,  
José Gregorio Fiscal López.

## IMPULSO DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO

### MOCIÓN CONSECUENCIA DE INTERPELACIÓN

#### **11-21/M-000004, Moción relativa a política en materia de comercio**

*Presentada por el G.P. Vox en Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Consecuencia de la Interpelación 11-21/I-000005*

*Apertura del plazo de presentación de enmiendas a tenor del artículo 157.4 del Reglamento*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 157 del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente moción, consecuencia de la interpelación 11-21/I-000005, relativa a política en materia de comercio

### MOCIÓN

1. Realizar un estudio de mercado con el objetivo de mejorar la competitividad del comercio urbano andaluz cuyas líneas de actuación se centren en el fomento de los centros comerciales abiertos y mercados municipales.

2. Impulsar el formato de los centros comerciales abiertos, con los recursos necesarios. El objeto es conseguir que sean herramientas que revitalicen y potencien el comercio urbano y tradicional, aumentando la actividad empresarial existente en la zona con actuaciones que garanticen el presente y el futuro de empresas y autónomos.

3. Considerar los centros comerciales abiertos como zonas de especial interés económico, estableciendo un marco normativo de baja presión fiscal, con medidas dirigidas a la creación y apertura de nuevos comercios, y que ayude al mantenimiento de los actuales dentro del contexto económico que atravesamos.

4. Impulsar el cambio normativo de la Orden de 7 de mayo de 2010, por la que se establece el procedimiento para la obtención del reconocimiento como centro comercial abierto de Andalucía, para adaptarlo a la nueva realidad de mercado y a las necesidades actuales del comercio en Andalucía, fomentando de este modo y como consecuencia de lo anterior la actividad turística donde se ubica el centro comercial.

5. Impulsar, con las ayudas pertinentes, la modernización -o en su caso creación- de las plataformas web de cada centro comercial abierto en Andalucía, para que se pueda permitir, por parte de los comercios

asociados, una venta online real, competitiva y efectiva que esté al nivel de competir con otros operadores de venta por Internet.

6. Potenciar el asociacionismo, como principio fundamental para el desarrollo adecuado del comercio, incluyendo el artesano, en Andalucía, concienciando a comerciantes, realizando jornadas, talleres y charlas que fomenten el asociacionismo, la integración de socios y la colaboración de todos en la ejecución de determinados proyectos.

7. Impulsar la implantación de los BID (Business Improvement Districts) como sistemas de colaboración y participación público-privada entre comerciantes y Administración urbana, que articule la creación de un marco jurídico autonómico que estimule y regule esta figura.

8. Fomentar los canales y medios adecuados para que los principales agentes que participan e influyen en la actividad del comercio minorista y artesano de cada zona puedan compartir su información, experiencias, ideas y propuestas, en pro de un objetivo común de crecimiento, consolidación y dinamismo del sector. Estos canales, además, unificarán todas las ayudas y ventajas que proporcionan las administraciones, y a las que pueden acogerse los agentes económicos comerciales, incluyendo los artesanos, informándose de forma clara y concisa, al objeto de resolver el caos existente entre los pequeños empresarios, para conocer los derechos y ventajas que les asisten.

9. Impulsar la digitalización de todo el sector comercial, incluyendo el artesanal de Andalucía, que aglutine datos suficientes y de calidad para que, mediante su procesamiento Big Data, permita personalizar al público objetivo paquetes de servicios personalizados por nacionalidad, edades, etc., articulando la creación de un plan específico con este único objetivo, con el fin de acelerar al máximo su consecución.

10 Impulsar, desde la Administración andaluza, convenios de colaboración entre las entidades bancarias y representantes de comerciantes, incluyendo a los artesanos, que faciliten la negociación o renegociación de deudas o préstamos entre ambas partes.

11. Elaborar, ejecutar y hacer un seguimiento de un plan estratégico a medio plazo que contemple de manera pormenorizada los objetivos y las medidas para la recuperación de la actividad comercial, ampliamente afectada por la pandemia, graduada según la incidencia particular de cada sector, que permita a los agentes económicos comerciales ajustarse a un plan concreto.

12. Impulsar propuestas de ayudas directas para todos los sectores comerciales considerados como esenciales que, bajo el paraguas teórico de la continuidad de su actividad comercial, no tienen derecho a percibir ningún tipo de ayuda, obligándoles a mantener sus negocios abiertos a pesar de la dramática reducción de ingresos motivada por todas las medidas restrictivas de movimiento, y que actualmente se encuentran en situación límite, con un alto índice de deuda contraída por la duración de las limitaciones, siendo éstos una fuente de creación de nuevos parados y de cierres definitivos.

13. Promover, a través de convenios con otras administraciones, la reducción al menor tiempo posible del plazo de pago a proveedores de facturas pendientes y que permitan una mayor liquidez al comercio en general.

14. Desarrollar un plan estratégico de impulso para recuperar las ferias del comercio y la artesanía por sectores, como palanca impulsora que acentúe el despegue del consumo de bienes y servicios como parte de la recuperación de la actividad comercial y artesanal.

15. Impulsar convenios con las administraciones, según la naturaleza jurídica y el ámbito competencial, para poner en marcha los mecanismos necesarios hasta que se recupere la normalidad en la actividad, con el objetivo de asegurar el mantenimiento de la actividad comercial y su supervivencia. Los convenios impulsados tendrán como objetivos los siguientes:

- a) La rebaja y moratoria en el impuesto de actividades económicas (IAE), durante la pandemia.
- b) La rebaja y moratoria en el impuesto de bienes inmuebles (IBI), durante la pandemia.
- c) La rebaja o exención del 100% de las tasas de ocupación del espacio público en terrazas, veladores, exposición de mercancías, etc., durante la pandemia.
- d) La rebaja sustancial o exención de las tasas municipales de agua a la actividad comercial artesanal y minorista, acorde a los períodos de restricciones horarias y cierre total de la actividad comercial, en un porcentaje como mínimo igual al tiempo en el que han padecido y siguen padeciendo restricciones de cualquier tipo.
- e) La rebaja sustancial o exención de las tasas de recogida de residuos sólidos urbanos (RSU), acorde a los períodos de restricciones horarias y cierre total de la actividad comercial, para aquellos negocios en un porcentaje como mínimo igual al tiempo en el que han padecido y siguen padeciendo restricciones de cualquier tipo.
- f) Establecer beneficios y exenciones fiscales para aquellos arrendadores que rebajen o aplacen el alquiler a los inquilinos de establecimientos comerciales y artesanales.
- g) Realizar las actuaciones necesarias para la exposición en la vía pública urbana de la mercancía comercial, durante el tiempo que dure la recuperación de la actividad económica, con el fin de crear un ambiente callejero de consumo, prevenir la evolución de los contagios por COVID-19 en el interior de los comercios, ampliándose así el aforo de compradores potenciales, actualmente limitado por las restricciones.
- h) Actuar frente a la competencia desleal que ejerce la venta ilegal urbana y la economía sumergida sobre el comercio minorista, que hacen competencia ilícita a los negocios que tributan y cotizan, con especial atención a aquella que tiene su origen en la inmigración ilegal o irregular.
- i) Potenciar el consumo urbano de barrio y cercanía, desarrollando un programa que lance «bonos comercio», que incentive y reactive el consumo.
- j) Realizar las actuaciones necesarias que potencien el aprovechamiento de las sinergias entre comercio y turismo.
- k) Impulsar las actuaciones necesarias y de inspección que mejoren la seguridad comercial y artesanal.
- l) Impulsar la elaboración de medidas legislativas que incentiven la actividad comercial y eliminación de barreras a la actividad.
- m) Impulsar medidas diferenciadoras entre los centros comerciales abiertos, de barrio y minorista, y las grandes superficies.
- n) Instar a las administraciones pertinentes a que finalicen de manera inmediata las restricciones horarias a la actividad comercial, guardando especial atención a las medidas sanitarias y garantizando la libre movilidad de personas que acudan a ejercer la compra o adquisición de productos y servicios.
- o) Analizar la concesión de ayudas directas a fondo perdido para el comercio, con el objetivo de minimizar los efectos provocados por las medidas de cierre o reducción de la actividad a consecuencia de la crisis sanitaria.

*p)* Impulsar una línea de ayudas a la formación y cualificación de los trabajadores vinculados al comercio, incluyendo el artesano, contando para ello con las distintas asociaciones de comerciantes de Andalucía.

*q)* Fomentar el urbanismo comercial y, en su caso, modificar los distintos planes urbanísticos comerciales existentes, con el fin de alcanzar los niveles necesarios de calidad, atendiendo a los siguientes parámetros: mejora en la movilidad, accesibilidad, equipamientos básicos, limpieza, seguridad y señalización para favorecer la revitalización comercial de las calles y que los ciudadanos, residentes y visitantes, puedan apreciar cada una de las escenas urbanas con fuerte atracción visual y recreativa.

*r)* Actuaciones en política de difusión de la información por zonas urbanas, tanto para los comerciantes como para los consumidores, vía web, boletines o publicaciones periódicas, como fuente informativa de las novedades, tendencias y aspectos directamente relacionados con el sector minorista.

16. Impulsar convenios con las diferentes administraciones por la singularidad del comercio ambulante y feriante, según la naturaleza jurídica y el ámbito competencial de cada Administración, al objeto de articular los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de medidas entre las que se encuentran las siguientes:

*a)* Actuaciones orientadas al fomento de partidas presupuestarias para el incremento del consumo ambulante, como atractivo tradicional, turístico y cultural.

*b)* Impulso de campañas de sensibilización ciudadana sobre la seguridad y calidad comercial de los mercadillos ambulantes.

*c)* Durante los ejercicios en los que estén vigentes las restricciones sanitarias, impulsar que los certificados de inspección técnica de vehículos (ITV) para aquellos empleados en la actividad ferial y de comercio ambulante sean bonificados al 100%.

*d)* Rebaja y moratoria del impuesto de bienes inmuebles (IBI) de las infraestructuras utilizadas para el aparcamiento de los vehículos y almacenamiento del género y útiles del comercio ambulante y feriante, durante los ejercicios en que existan restricciones sanitarias.

*e)* Mantener el diálogo de forma directa y constante, y articular indicadores de seguimiento del colectivo de comerciantes ambulantes y feriantes, para conocer su situación en cada momento y establecer las medidas adecuadas de apoyo a este peculiar sector.

*f)* Promover mecanismos que posibiliten la devolución íntegra de las tasas anticipadas de las ferias suspendidas por causa de la emergencia sanitaria por COVID-19 y que ya han sido abonadas total o parcialmente.

*g)* Impulsar la reforma de la Ley de Comercio Ambulante de Andalucía para establecer un marco jurídico autonómico único para el comercio ambulante, con el objetivo de crear un marco de seguridad jurídica para este sector que evite las diferencias normativas entre cada municipio.

*h)* Impulsar un fondo específico destinado a paliar los intereses de los créditos contratados por el sector feriante para la renovación, conservación y ampliación del equipamiento necesario para su actividad comercial.

*i)* Establecer beneficios y exenciones fiscales para aquellos arrendadores que rebajen o aplacen el alquiler de los aparcamientos de flota de los feriantes, almacenes del comercio ambulante, etc.

*j)* Articular las medidas necesarias que de manera inmediata pongan fin a las restricciones horarias a la actividad comercial, guardando especial atención a las actuaciones en materias sanitarias que garantice la libre movilidad de personas que acudan a ejercer la compra o adquisición de productos y servicios.

k) Elaborar propuestas de ayudas directas a fondo perdido con el objetivo de minimizar los efectos provocados por las medidas de cierre o reducción de la actividad a consecuencia de la crisis sanitaria.

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Vox en Andalucía,

Alejandro Hernández Valdés.

---

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**INTERPELACIÓN**

**11-21/I-000009, Interpelación relativa a política general en materia de regeneración y fortalecimiento de las instituciones en Andalucía**

*Formulada por el G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 154 del Reglamento de la Cámara, formula al consejero de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local la siguiente interpelación, relativa a política general en materia de regeneración y fortalecimiento de las instituciones en Andalucía.

**INTERPELACIÓN**

¿Qué medidas de política general piensa adoptar el Consejo de Gobierno en materia de regeneración y fortalecimiento de las instituciones en Andalucía?

Sevilla, 16 de marzo de 2021.  
El portavoz del G.P. Socialista,  
José Gregorio Fiscal López.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000228, Pregunta relativa a la vacunación de las personas con trastorno mental grave ante el COVID-19**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. María Gracia González Fernández, diputada no adscrita*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

La Ilma. Sra. Dña. María Gracia González Fernández, diputada no adscrita, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la vacunación de las personas con trastorno mental grave ante el COVID-19.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Las usuarias y usuarios de los programas residenciales de FAISEM son personas institucionalizadas en residencias de grandes dependientes y, por tanto, deberían haber sido vacunadas dentro del Grupo 1, tal y como se recoge en la guía para profesionales de la Consejería de Salud y Familias.

Por todo lo expuesto con anterioridad, formula la siguiente

**PREGUNTA**

¿Cuándo tiene previsto la Consejería de Salud y Familias cumplir con la vacunación de las usuarias y usuarios con problemas de salud mental, por ser un grupo prioritario de riesgo?

Parlamento de Andalucía, 11 de marzo de 2021.

La diputada no adscrita,  
María Gracia González Fernández.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000231, Pregunta relativa a los planes del Gobierno para mantener el empleo y la supervivencia de Abengoa en Andalucía**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Nacho Molina Arroyo, diputado no adscrito*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. Nacho Molina Arroyo, diputado no adscrito, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a los planes del Gobierno para mantener el empleo y la supervivencia de Abengoa en Andalucía.

**PREGUNTA**

¿Qué medidas ha adoptado el Gobierno para garantizar la continuidad en Andalucía de la empresa Abengoa?

Parlamento de Andalucía, 11 de marzo de 2021.

El diputado no adscrito,

Nacho Molina Arroyo.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000234, Pregunta relativa al cierre del centro de internamiento para menores San Francisco de Asís, en Torremolinos (Málaga)**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Guzmán Ahumada Gavira, del G.P. Adelante Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El Ilmo. Sr. D. Guzmán Ahumada Gavira, del G.P. Adelante Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al consejero de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al cierre del centro de internamiento para menores San Francisco de Asís, en Torremolinos (Málaga).

PREGUNTA

¿Cuáles son los motivos que han llevado a esta consejería al cierre del centro de internamiento para menores San Francisco de Asís, en Torremolinos (Málaga), el único centro que quedaba en Andalucía de gestión pública?

Parlamento de Andalucía, 15 de marzo de 2021.

El diputado del G.P. Adelante Andalucía,

Guzmán Ahumada Gavira.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000238, Pregunta relativa a las políticas de discapacidad de cara a la anualidad de 2021**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Jesús Fernández Martín, Dña. Inmaculada Nieto Castro, D. Guzmán Ahumada Gavira, D. Ismael Sánchez Castillo y Dña. Carmen Barranco García, del G.P. Adelante Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. Jesús Fernández Martín, Dña. Inmaculada Nieto Castro, D. Guzmán Ahumada Gavira, D. Ismael Sánchez Castillo y Dña. Carmen Barranco García, del G.P. Adelante Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las políticas de discapacidad de cara a la anualidad de 2021.

PREGUNTA

¿Qué acciones concretas, así como reformas legislativas y económicas, tienen contempladas para el año 2021 para atender a las personas con discapacidad?

Parlamento de Andalucía, 15 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Adelante Andalucía,  
Jesús Fernández Martín,  
Inmaculada Nieto Castro,  
Guzmán Ahumada Gavira,  
Ismael Sánchez Castillo y  
Carmen Barranco García.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000243, Pregunta relativa al tejido productivo y el empleo en Andalucía**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. Inmaculada Nieto Castro, portavoz del G.P. Adelante Andalucía  
Calificación favorable y admisión a trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.1 del  
Reglamento de la Cámara  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

La Ilma. Sra. Dña. Inmaculada Nieto Castro, portavoz del G.P. Adelante Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara, formula al presidente de la Junta de Andalucía la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al tejido productivo y el empleo en Andalucía.

**PREGUNTA**

¿Qué planes tiene el Gobierno andaluz para proteger el tejido productivo y para garantizar el mantenimiento del empleo en Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
La portavoz del G.P. Adelante Andalucía,  
Inmaculada Nieto Castro.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000244, Pregunta relativa a las ayudas al empleo y a los sectores productivos de Andalucía**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Sergio Romero Jiménez, portavoz del G.P. Ciudadanos*

*Calificación favorable y admisión a trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. Sergio Romero Jiménez, portavoz del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara, formula al presidente de la Junta de Andalucía la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las ayudas al empleo y a los sectores productivos de Andalucía.

**PREGUNTA**

¿Cuáles serán las líneas estratégicas del II Plan de Ayudas al Empleo del Gobierno y qué medidas tiene previstas para ayudar a los parados y a los sectores productivos de Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Ciudadanos,  
Sergio Romero Jiménez.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000246, Pregunta relativa a la cobertura de las bajas del profesorado**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. María del Mar Sánchez Muñoz, D. Francisco José Carrillo Guerrero, D. Enrique Moreno Madueño y Dña. María Mar Hormigo León, del G.P. Ciudadanos  
Calificación favorable y admisión a trámite  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. Dña. María del Mar Sánchez Muñoz, D. Francisco José Carrillo Guerrero, D. Enrique Moreno Madueño y Dña. María Mar Hormigo León, del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la cobertura de las bajas del profesorado.

PREGUNTA

¿Qué medidas tiene previstas la Consejería de Educación y Deporte para la mejora de las coberturas de las bajas del profesorado en los centros docentes de Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Ciudadanos,  
María del Mar Sánchez Muñoz,  
Francisco José Carrillo Guerrero,  
Enrique Moreno Madueño y  
María Mar Hormigo León.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000247, Pregunta relativa a la digitalización de la Justicia**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Raúl Fernando Fernández Asensio, Dña. Ana María Llopis Barrera, Dña. María Teresa Pardo Reinaldos y D. Carlos Hernández White, del G.P. Ciudadanos  
Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. Raúl Fernando Fernández Asensio, Dña. Ana María Llopis Barrera, Dña. María Teresa Pardo Reinaldos y D. Carlos Hernández White, del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la digitalización de la Justicia.

PREGUNTA

¿Qué actuaciones está llevando a cabo la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para mejorar la digitalización de la Justicia?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Ciudadanos,

Raúl Fernando Fernández Asensio,

Ana María Llopis Barrera,

María Teresa Pardo Reinaldos y

Carlos Hernández White.

## CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

### PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

#### **11-21/POP-000248, Pregunta relativa a las nuevas ayudas a los autónomos**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. Mónica Moreno Sánchez, D. Francisco José Carrillo Guerrero, D. Juan de Dios Sánchez López y Dña. Ángela Rodríguez Aguilar, del G.P. Ciudadanos  
Calificación favorable y admisión a trámite  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. Dña. Mónica Moreno Sánchez, D. Francisco José Carrillo Guerrero, D. Juan de Dios Sánchez López y Dña. Ángela Rodríguez Aguilar, del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las nuevas ayudas a los autónomos.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo tiene en marcha desde el inicio de la legislatura numerosos programas de apoyo al sector del trabajo autónomo, uno de los grandes pilares de la economía de Andalucía y cuya actividad es necesario respaldar ahora más que nunca, para contribuir a contrarrestar los graves efectos que la pandemia del COVID-19 está provocando en todos y cada uno de los sectores productivos de nuestra Comunidad Autónoma.

Por todo lo expuesto con anterioridad, formulan la siguiente

#### PREGUNTA

¿Hay previstas desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo nuevas medidas de apoyo al sector?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Ciudadanos,  
Mónica Moreno Sánchez,  
Francisco José Carrillo Guerrero,  
Juan de Dios Sánchez López y  
Ángela Rodríguez Aguilar.

## CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

### PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

#### **11-21/POP-000249, Pregunta relativa al Dictamen del Observatorio de la Dependencia**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. María Teresa Pardo Reinaldos, D. Raúl Fernando Fernández Asensio, Dña. Concepción González Insúa y Dña. María Mar Hormigo León, del G.P. Ciudadanos  
Calificación favorable y admisión a trámite  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. Dña. María Teresa Pardo Reinaldos, D. Raúl Fernando Fernández Asensio, Dña. Concepción González Insúa y Dña. María Mar Hormigo León, del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al Dictamen del Observatorio de la Dependencia.

#### PREGUNTA

¿Qué valoración hace el Gobierno andaluz del último Dictamen del Observatorio de la Dependencia elaborado por la Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, así como de las políticas en materia de Dependencia llevadas a cabo en Andalucía durante el primer año de pandemia de COVID-19?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Ciudadanos,  
María Teresa Pardo Reinaldos,  
Raúl Fernando Fernández Asensio,  
Concepción González Insúa y  
María Mar Hormigo León.

## CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

### PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

#### **11-21/POP-000250, Pregunta relativa a la Estrategia Aeroespacial de Andalucía**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Francisco José Carrillo Guerrero, Dña. Concepción González Insúa, Dña. Mónica Moreno Sánchez y D. Juan de Dios Sánchez López, del G.P. Ciudadanos  
Calificación favorable y admisión a trámite  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. Francisco José Carrillo Guerrero, Dña. Concepción González Insúa, Dña. Mónica Moreno Sánchez y D. Juan de Dios Sánchez López, del G.P. Ciudadanos, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la Estrategia Aeroespacial de Andalucía.

#### PREGUNTAS

¿Qué objetivos se enmarcan dentro del Plan de Estrategia Aeroespacial de Andalucía y cómo beneficiará a la economía de nuestra tierra dicho plan?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Ciudadanos,  
Francisco José Carrillo Guerrero,  
Concepción González Insúa,  
Mónica Moreno Sánchez y  
Juan de Dios Sánchez López.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000252, Pregunta relativa a las previsiones del Gobierno andaluz para la movilidad en Andalucía y medidas de apoyo a la economía andaluza**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. Susana Díaz Pacheco, presidenta del G.P. Socialista  
Calificación favorable y admisión a trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.1 del  
Reglamento de la Cámara  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

La Ilma. Sra. Dña. Susana Díaz Pacheco, presidenta del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara, formula al presidente de la Junta de Andalucía la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las previsiones del Gobierno andaluz para la movilidad en Andalucía y medidas de apoyo a la economía andaluza.

PREGUNTA

¿Qué previsiones tiene el Gobierno andaluz para iniciar la movilidad tras la tercera ola y en apoyo al tejido productivo en Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

La presidenta del G.P. Socialista,  
Susana Díaz Pacheco.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000255, Pregunta relativa a los planes de empleo para los ayuntamientos andaluces**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. Noelia Ruiz Castro y D. Juan José Martín Arcos, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

Los Ilmos. Sres. Dña. Noelia Ruiz Castro y D. Juan José Martín Arcos, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan a la consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a los planes de empleo para los ayuntamientos andaluces.

**PREGUNTA**

¿Qué planes de empleo, en colaboración con los ayuntamientos andaluces, tiene previsto poner en marcha la consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo una vez finalice el denominado Plan AIRE?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Socialista,

Noelia Ruiz Castro y

Juan José Martín Arcos.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000256, Pregunta relativa a los informes de auditorías de Andalucía Emprende**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. Noelia Ruiz Castro, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

La Ilma. Sra. Dña. Noelia Ruiz Castro, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula a la consejera de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a los informes de auditorías de Andalucía Emprende.

**PREGUNTA**

¿En qué situación se encuentran las auditorías anunciadas por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo sobre Andalucía Emprende?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

La diputada del G.P. Socialista,

Noelia Ruiz Castro.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000259, Pregunta relativa al cierre del Instituto de Enseñanza a Distancia de Andalucía (IEDA)**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. Beatriz Rubiño Yáñez y D. Juan Pablo Durán Sánchez, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

Los Ilmos. Sres. Dña. Beatriz Rubiño Yáñez y D. Juan Pablo Durán Sánchez, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al consejero de Educación y Deporte la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al cierre del Instituto de Enseñanza a Distancia de Andalucía (IEDA).

**PREGUNTA**

¿Qué información puede aportar el Consejo de Gobierno sobre el cierre del Instituto de Enseñanza a Distancia de Andalucía (IEDA)?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Socialista,

Beatriz Rubiño Yáñez y

Juan Pablo Durán Sánchez.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000262, Pregunta relativa a la construcción de una depuradora en Dúrcal-Nigüelas (Granada)**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Gerardo Sánchez Escudero, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. Gerardo Sánchez Escudero, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula a la consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la construcción de una depuradora en Dúrcal-Nigüelas (Granada).

**PREGUNTA**

¿Cuándo piensa acometer la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible la construcción de la depuradora de los municipios de Dúrcal y Nigüelas?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El diputado del G.P. Socialista,  
Gerardo Sánchez Escudero.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000264, Pregunta relativa a la atención temprana**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Jesús María Ruiz García, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. Jesús María Ruiz García, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al consejero de Salud y Familias la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la atención temprana.

**PREGUNTA**

¿En qué situación se encuentran los convenios con entidades dedicadas a la atención temprana?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El diputado del G.P. Socialista,

Jesús María Ruiz García.

---

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000266, Pregunta relativa a las plazas vacantes en centros de día y residencias de personas en situación de dependencia**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. María Soledad Pérez Rodríguez, del G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

La Ilma. Sra. Dña. María Soledad Pérez Rodríguez, del G.P. Socialista, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula a la consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las plazas vacantes en centros de día y residencias de personas en situación de dependencia.

PREGUNTA

¿Qué medidas va a acometer el Consejo de Gobierno para ocupar y financiar las plazas vacantes en centros de día y residencias de personas dependientes en Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

La diputada del G.P. Socialista,  
María Soledad Pérez Rodríguez.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000267, Pregunta relativa a la reactivación económica y el empleo en Andalucía**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. José Antonio Nieto Ballesteros, portavoz del G.P. Popular Andaluz  
Calificación favorable y admisión a trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.1 del  
Reglamento de la Cámara  
Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021  
Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. José Antonio Nieto Ballesteros, portavoz del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara, formula al presidente de la Junta de Andalucía la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la reactivación económica y el empleo en Andalucía.

**PREGUNTA**

¿Qué políticas está desarrollando el Gobierno andaluz para impulsar la reactivación económica y, con ello, la creación de empleo en Andalucía?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
El portavoz del G.P. Popular Andaluz,  
José Antonio Nieto Ballesteros.

## CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

### PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

#### **11-21/POP-000268, Pregunta relativa al Plan de Transformación de las Oficinas Comarcales Agrarias de Andalucía (OCA)**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. José Ramón Carmona Sánchez, Dña. Virginia Pérez Galindo, D. Manuel Andrés González Rivera y Dña. Ángela María Hidalgo Azcona, del G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. José Ramón Carmona Sánchez, Dña. Virginia Pérez Galindo, D. Manuel Andrés González Rivera y Dña. Ángela María Hidalgo Azcona, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al Plan de Transformación de las Oficinas Comarcales Agrarias de Andalucía (OCA).

#### PREGUNTA

¿Qué medidas está impulsando la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible mediante su Plan para la Transformación de las Oficinas Comarcales Agrarias de Andalucía (OCA)?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Popular Andaluz,

José Ramón Carmona Sánchez,

Virginia Pérez Galindo,

Manuel Andrés González Rivera y

Ángela María Hidalgo Azcona.

## CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

### PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000269, Pregunta relativa al impulso de las actividades de formación y asesoramiento para las mujeres en el sector pesquero**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. José Ramón Carmona Sánchez, Dña. Rosalía Ángeles Espinosa López, D. Manuel Andrés González Rivera y Dña. María Pilar Pintor Alonso, del G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

#### A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. José Ramón Carmona Sánchez, Dña. Rosalía Ángeles Espinosa López, D. Manuel Andrés González Rivera y Dña. María Pilar Pintor Alonso, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al impulso de las actividades de formación y asesoramiento para las mujeres en el sector pesquero.

#### PREGUNTA

¿Qué actuaciones está impulsando la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible para fomentar la participación de las mujeres del sector pesquero y de la acuicultura en las actividades de formación y asesoramiento?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Popular Andaluz,

José Ramón Carmona Sánchez,

Rosalía Ángeles Espinosa López,

Manuel Andrés González Rivera y

María Pilar Pintor Alonso.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000270, Pregunta relativa al tratamiento con vitamina D a pacientes COVID**

*Formulada por los Ilmos. Sres. Dña. María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba, D. Rafael Francisco Caracuel Cáliz, D. Alfonso Candón Adán y D. José Ramón Carmona Sánchez, del G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. Dña. María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba, D. Rafael Francisco Caracuel Cáliz, D. Alfonso Candón Adán y D. José Ramón Carmona Sánchez, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al tratamiento con vitamina D a pacientes COVID

PREGUNTA

¿Cómo valora el Consejo de Gobierno el impacto de la autorización del tratamiento con vitamina D para los pacientes COVID aprobado por la Consejería de Salud y Familias?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Popular Andaluz,  
María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba,  
Rafael Francisco Caracuel Cáliz,  
Alfonso Candón Adán y  
José Ramón Carmona Sánchez.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000271, Pregunta relativa al proyecto de lago marítimo en el puerto Algeciras**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Juan Francisco Bueno Navarro, Dña. María Pilar Pintor Alonso, D. Alfonso Candón Adán y D. Bruno García de León, del G.P. Popular Andaluz*  
*Calificación favorable y admisión a trámite*  
*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*  
*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. Juan Francisco Bueno Navarro, Dña. María Pilar Pintor Alonso, D. Alfonso Candón Adán y D. Bruno García de León, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al proyecto de lago marítimo en el puerto Algeciras.

PREGUNTA

¿Qué valoración hace la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio respecto del proyecto del lago marítimo que integrará el puerto de Algeciras en la ciudad?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Popular Andaluz,  
Juan Francisco Bueno Navarro,  
María Pilar Pintor Alonso,  
Alfonso Candón Adán y  
Bruno García de León.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000272, Pregunta relativa a las inspecciones urbanísticas en Andalucía**

*Formulada por el Ilmo. Sr. D. Juan Francisco Bueno Navarro, del G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

El Ilmo. Sr. D. Juan Francisco Bueno Navarro, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a las inspecciones urbanísticas en Andalucía.

**PREGUNTA**

¿Qué balance realiza de la labor inspectora desarrollada en Andalucía durante los años 2019 y 2020 y qué medidas se prevén, en su caso, para seguir actuando frente a las irregularidades urbanísticas que no sólo atentan contra la normativa en materia de urbanismo, sino que ocasionan graves consecuencias medioambientales para el territorio?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El diputado del G.P. Popular Andaluz,

Juan Francisco Bueno Navarro.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000273, Pregunta relativa al criterio para el reparto de vacunas**

*Formulada por la Ilma. Sra. Dña. María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba, del G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

La Ilma. Sra. Dña. María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba, del G.P. Popular Andaluz, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formula al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al criterio para el reparto de vacunas.

**PREGUNTA**

¿Qué repercusión tienen en Andalucía los criterios del reparto de vacunas frente a la COVID-19, por parte del Gobierno de España?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

La diputada del G.P. Popular Andaluz,  
María Beatriz Jurado Fernández de Córdoba.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000277, Pregunta relativa al desarrollo sostenible en Andalucía**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés y D. Manuel Gavira Florentino, del G.P. Vox en Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

Los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés y D. Manuel Gavira Florentino, del G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al desarrollo sostenible en Andalucía.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Dado que el año 2020 debió marcar el inicio de una década en relación al desarrollo sostenible, formulan la siguiente

**PREGUNTA**

¿Puede informarnos de las políticas de su Gobierno en relación con la Agenda 2030?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

Los diputados del G.P. Vox en Andalucía,

Alejandro Hernández Valdés y

Manuel Gavira Florentino.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000282, Pregunta relativa a la Escuela Andaluza de Inspección Educativa**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés, D. Manuel Gavira Florentino y D. Rodrigo Alonso Fernández, del G.P. Vox en Andalucía*  
*Calificación favorable y admisión a trámite*  
*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*  
*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

Los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés, D. Manuel Gavira Florentino y D. Rodrigo Alonso Fernández, del G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la Escuela Andaluza de Inspección Educativa.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Conocida la inauguración de la Escuela Andaluza de Inspección Educativa, formulan la siguiente

**PREGUNTA**

¿Qué información tiene su consejería en relación con la creación de la Escuela Andaluza de Inspección Educativa por parte la Unión Sindical de Inspectores de Educación?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Vox en Andalucía,  
Alejandro Hernández Valdés,  
Manuel Gavira Florentino y  
Rodrigo Alonso Fernández.

CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO

**11-21/POP-000283, Pregunta relativa a la próxima campaña de frutos rojos en Andalucía**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés, D. Manuel Gavira Florentino y D. Rodrigo Alonso Fernández, del G.P. Vox en Andalucía*  
*Calificación favorable y admisión a trámite*  
*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*  
*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés, D. Manuel Gavira Florentino y D. Rodrigo Alonso Fernández, del G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Cámara, formulan al Consejo de Gobierno la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa a la próxima campaña de frutos rojos en Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Aproximándose la próxima campaña de frutos rojos, formulan la siguiente

PREGUNTA

¿Qué preparativos tiene previstos el Consejo de Gobierno en relación a esta campaña?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.  
Los diputados del G.P. Vox en Andalucía,  
Alejandro Hernández Valdés,  
Manuel Gavira Florentino y  
Rodrigo Alonso Fernández.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**PREGUNTA PARA RESPUESTA ORAL EN PLENO**

**11-21/POP-000286, Pregunta relativa al acuerdo entre el Partido Popular y Ciudadanos**

*Formulada por los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés, portavoz del G.P. Vox en Andalucía, y D. Manuel Gavira Florentino, presidente del G.P. Vox en Andalucía*

*Calificación favorable y admisión a trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

Los Ilmos. Sres. D. Alejandro Hernández Valdés y D. Manuel Gavira Florentino, del G.P. Vox en Andalucía, con arreglo a lo previsto en el artículo 162.1 del Reglamento de la Cámara, formulan al presidente de la Junta de Andalucía la siguiente pregunta con respuesta oral en pleno, relativa al acuerdo entre el Partido Popular y Ciudadanos.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Se ha conocido que, a fecha 16 de marzo de 2021, el Partido Popular y Ciudadanos han suscrito una adenda al acuerdo suscrito tras las elecciones de diciembre de 2018 en Andalucía.

Por todo lo expuesto con anterioridad, formulan la siguiente

**PREGUNTA**

¿En relación a la acción –o planes de futuro del Gobierno–, puede explicar el contenido de dicho acuerdo?

Parlamento de Andalucía, 16 de marzo de 2021.

El portavoz del G.P. Vox en Andalucía,

Alejandro Hernández Valdés.

El presidente del G.P. Vox en Andalucía,

Manuel Gavira Florentino.

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SOLICITUD DE COMPARECENCIA EN PLENO**

**11-21/APP-000304, Solicitud de comparecencia de la consejera de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio ante el Pleno de la Cámara**

*Asunto: Informar sobre las inversiones de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en infraestructuras portuarias*

*A petición propia*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SOLICITUD DE COMPARECENCIA EN PLENO**

**11-21/APP-000305, Solicitud de comparecencia del consejero de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades ante el Pleno de la Cámara**

*Asunto: Informar acerca de la Estrategia Aeroespacial de Andalucía*

*A petición propia*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SOLICITUD DE COMPARECENCIA EN PLENO**

**11-21/APP-000331, Solicitud de comparecencia del Consejo de Gobierno ante el Pleno de la Cámara**

*Asunto: Informar sobre las inversiones de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio en infraestructuras portuarias*

*Presentada por el G.P. Popular Andaluz*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

**CONTROL DE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SOLICITUD DE COMPARECENCIA EN PLENO**

**11-21/APP-000352, Solicitud de comparecencia del Consejo de Gobierno ante el Pleno de la Cámara**

*Asunto: Informar sobre la reapertura de centros de atención primaria y recuperación de la asistencia sanitaria*

*Presentada por el G.P. Socialista*

*Calificación favorable y admisión a trámite*

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

PLENO

**11-18/LEG-000001, Designación de la Ilma. Sra. Dña. Ana María Naranjo Sánchez como portavoz adjunta del G.P. Adelante Andalucía**

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

La Mesa del Parlamento, en sesión celebrada el 17 de marzo de 2021, ha conocido el escrito presentado por el G.P. Adelante Andalucía designando como portavoz adjunta de dicho grupo parlamentario a la Ilma. Sra. Dña. Ana María Naranjo Sánchez, 11-18/LEG-000001.

Sevilla, 18 de marzo de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,  
Ángel Marrero García-Rojo.

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA CÁMARA

PLENO

**11-18/LEG-000001, Designación del Ilmo. Sr. D. Manuel Gavira Florentino como presidente del G.P. Vox en Andalucía**

*Sesión de la Mesa del Parlamento de 17 de marzo de 2021*

*Orden de publicación de 18 de marzo de 2021*

La Mesa del Parlamento, en sesión celebrada el 17 de marzo de 2021, ha conocido el escrito presentado por el G.P. Vox en Andalucía designando como presidente de dicho grupo parlamentario al Ilmo. Sr. D. Manuel Gavira Florentino, 11-18/LEG-000001.

Sevilla, 18 de marzo de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,

Ángel Marrero García-Rojo.

---

## RÉGIMEN INTERIOR

### NORMAS

**11-21/AEA-000035, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía**

*Orden de publicación de 17 de marzo de 2021*

La Mesa del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el día 10 de marzo de 2021,

### HA ACORDADO

Aprobar el 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
10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**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, comunitarias y de la legislación estatal (Ley Orgánica 3/2007, de 23 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, y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

La igualdad entre hombres y mujeres es un valor fundamental que se consolida como eje estructural para el desarrollo político y social, y como tal debe ser garantizado a través de medidas efectivas y adecuadas, dirigidas a la consecución de la igualdad real.

En este contexto, el Parlamento de Andalucía tiene un fuerte compromiso con la igualdad de género y la no discriminación; por ello, ha iniciado un procedimiento de trabajo para la elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad, como instrumento a través del que se articulan un conjunto de medidas adecuadas a las peculiaridades del empleo público parlamentario.

El compromiso del Parlamento con este objetivo es conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación, que ha servido como fuente de información para comprobar la posición de las mujeres y hombres que prestan servicio en el Parlamento, a los efectos de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Desde el punto de vista del contenido, el Plan de Igualdad se integra por las siguientes materias:

- 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.

En las distintas materias el plan establece los objetivos generales y específicos a alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución.

En este sentido, en línea con las correspondientes materias, el plan se articula en once objetivos generales. El primer objetivo recoge medidas organizativas y de tratamiento de datos. El segundo objetivo es el relativo al acceso al empleo público, con el que se persigue garantizar la igualdad en los procedimientos de

acceso al empleo público y en los de promoción interna, para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles. Con el tercer objetivo se busca mejorar y garantizar la igualdad en la carrera y desarrollo profesional. En relación con el cuarto objetivo, relativo a la formación, información y sensibilización, éstas se configuran como ejes fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de género. El siguiente de los objetivos es el de las retribuciones, que, conforme a las conclusiones del informe de diagnóstico, no requiere de medidas específicas al no apreciarse discriminación por razón de sexo en materia retributiva en el personal del Parlamento, situándose la brecha salarial en un 6,5%, cifra muy alejada del 25% previsto en la normativa de aplicación. El objetivo de la representatividad tiene por finalidad la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del Parlamento. En cuanto al objetivo de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo, promueve la igualdad, garantizando el acceso y disfrute de dichas medidas y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en estos ámbitos. El objetivo de la seguridad y la salud laboral introduce la dimensión de género en la política de prevención de riesgos. El noveno objetivo, relativo al acoso sexual y por razón de sexo, se dirige a asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, debiendo destacar la previsión de la elaboración y aprobación de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. En cuanto al objetivo de la protección de las víctimas de violencia de género, tiene como finalidad garantizar esa protección a través de medidas normativas y de información. Finalmente, el último de los objetivos se dirige principalmente a asegurar y facilitar la utilización del lenguaje no sexista en la comunicación y documentos que se elaboran en el Parlamento.

El Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía, con objeto de garantizar su eficacia y la adaptación a las nuevas necesidades que vayan surgiendo en su ejecución, contempla el seguimiento y evaluación del mismo, que se llevará a cabo por la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía, Comisión que tiene su germen en la que fue creada en virtud del Acuerdo de la Mesa del Parlamento de 21 de marzo de 2018, si bien es en el presente plan en el que se incluyen su composición, funciones y atribuciones, y el régimen de funcionamiento.

En este ámbito de evaluación y seguimiento del plan, se realizará por la Comisión una evaluación intermedia transcurridos dos años desde su entrada en vigor, otra anual y otra final tres meses antes de la finalización de su vigencia, evaluaciones que se instrumentan a través de los correspondientes informes que se elevarán a la Mesa del Parlamento.

Como se ha señalado, con carácter previo a la elaboración del plan se ha elaborado el informe de diagnóstico, documento imprescindible para conocer la situación de la institución en materia de igualdad de género, el cual incorpora los resultados obtenidos del análisis de los datos aportados por el Parlamento de los años 2018 y 2019, y establece las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del plan.

En el procedimiento de elaboración del plan han intervenido la actual Comisión paritaria para la evaluación de la igualdad en el Parlamento de Andalucía, creada en virtud del Acuerdo de la Mesa de la Cámara del 21 de marzo de 2018, y el Comité de Seguridad y Salud, que han expresado su acuerdo con el contenido final.

Asimismo, el plan ha sido sometido a la Mesa de Negociación del Parlamento de Andalucía, que también ha mostrado su plena conformidad con el considerado contenido.

**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 (OIT) 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).

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 comunitario, 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 integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Además, existen diversas directivas comunitarias sobre igualdad que garantizan el principio de igualdad y no discriminación. La referencia principal en la elaboración de este primer 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.

Finalmente, cabe destacar el Reglamento (CE) número 1922/2006, 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, 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 pusieron 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, y 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 a 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 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.

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, afirmando 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 aquélla 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 «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.

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.

Por su parte, en el Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía debemos destacar la inclusión del artículo 32 bis, sobre permisos por motivos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, y por razón de violencia de género.

### 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 éste, 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 estando 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 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 de partida de mujeres y hombres en el Parlamento. El diagnóstico se ha realizado siguiendo el esquema de materias propuesto por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46), en la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y en consonancia con el entonces vigente II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado

y en sus organismos públicos, a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la institución, abarcando el análisis las siguientes materias:

- Composición y estructura del personal (plantilla).
- Personal de dirección de libre designación.
- Acceso, promoción y permanencia en el empleo.
- Formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Órganos de representación de los trabajadores.
- Miembros de la Cámara y Mesa del Parlamento.

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a 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 e 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:

- 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 unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, conforme a lo anteriormente expuesto.

1. Medidas organizativas y tratamiento de datos.
2. Acceso al empleo.
3. Promoción profesional.
4. Formación.
5. Retribuciones.
6. Representatividad.
7. Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo.
8. Seguridad y salud laboral.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.
11. Comunicación.

## 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 y 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 aquéllas (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 a 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 aquélla.

### *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 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 y, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso 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*

Herramienta para el análisis y la 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*

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 creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares 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, 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 Plan de Igualdad, las partes se reunirán para negociar el siguiente.

## **8. DIAGNÓSTICO**

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado previamente un diagnóstico de situación, que es el que ha servido de fuente de información para la adecuada adopción de medidas en cada una de las materias que se integran en el plan.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de los datos suministrados por el Parlamento de los años 2018 y 2019 y siguiendo el esquema de las siguientes materias propuesto por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo:

- Los procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Tras el análisis pormenorizado de los datos en cada una de estas materias, el informe arroja las siguientes conclusiones, alguna de las cuales, sin embargo, ha sido alterada en el tiempo transcurrido.

1. A nivel general, y por lo que se refiere al número y condiciones del personal del Parlamento de Andalucía, no se aprecian desequilibrios significativos en función del sexo, aunque sí que se aprecia un cierto sesgo en favor de los hombres.

2. Cuantitativamente, la plantilla está ligeramente masculinizada, con una diferencia de 8 puntos en favor de los hombres, por lo que convendría establecer algún tipo de acción positiva en favor de la mujer, de tal modo que a igualdad de méritos y de capacidad se dé preferencia al sexo femenino para ocupar puestos de aquellos grados y niveles en los que se encuentre subrepresentada: principalmente en las contrataciones de personal eventual y personal laboral y en los Grupos A1 y C2.

3. Se produce una cierta segregación horizontal por sexos en los distintos cuerpos y escalas, con prevalencia de la mujer en los puestos más administrativos y de gestión y de los hombres en los técnicos y de mayor responsabilidad: feminización de los puestos más administrativos y masculinización de los puestos técnicos y de personal subalterno.

4. Es significativo que, de todos los cuerpos, en el único que no se respeta el principio de presencia equilibrada es en el de letrados, que es también el de máximo nivel y que en todas las categorías el puesto que tiene designado un mayor complemento específico está desempeñado por un hombre.

5. Para evitar sesgos de género en la contratación se debe garantizar el mantenimiento de la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal.

6. Tanto en los procesos de incorporación como en los de promoción, no se dispone de datos históricos relativos al número de candidatos (presentados, admitidos y seleccionados) segregados por sexo, por lo que, a futuro, sería necesario elaborar una base de datos que permita disponer de esta información. En este sentido, el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos ya incorporaba la previsión de que «las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas».

7. En relación con el acceso a puestos de dirección y libre designación, es necesario facilitar el acceso de la mujer a los mismos. Para ello deberían establecerse programas de formación específica para las mujeres en materias relacionadas con la gestión y la dirección, así como adoptar medidas de acción positiva en favor de la mujer en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad.

8. En materia de formación y al objeto de facilitar el acceso a la misma y lograr una mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional, debería favorecerse la realización de formación online.

9. En formación, se echa de menos la existencia de acciones formativas en materia de igualdad. Se aconseja el establecimiento de programas formativos e informativos de concienciación en esta materia.

10. No se tienen datos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y tampoco en lo que respecta a situaciones de violencia de género o de especial protección. Se aconseja la elaboración, con la representación social, de un protocolo de actuación en estas materias.

11. Es significativa también la ausencia de la mujer en el Comité de Seguridad y Salud y su escasa participación en los órganos de representación del personal y en la Comisión Negociadora. Convendría realizar acciones formativas e informativas en estas materias dirigidas especialmente a las mujeres con el fin de facilitar y mejorar su incorporación a los mismos.

12. En materia de conciliación, de los datos aportados no se aprecian desprenden diferencias relevantes, más allá del sesgo que se produce a nivel general en cuanto a la mayor participación de la mujer en todo lo que tiene que ver con el cuidado y la asistencia familiar. Se respeta el principio de presencia equilibrada, aunque con porcentajes de participación de la mujer por encima del 55% en los permisos retribuidos por razones familiares. Es importante que la formación en materia de igualdad haga hincapié en los temas de corresponsabilidad familiar, para tratar de mejorar este aspecto.

13. En materia retributiva, no hay diferencias en las retribuciones básicas y tampoco se aprecian diferencias que puedan obedecer a razones de género en las retribuciones complementarias o en otro tipo de conceptos retributivos. El complemento de productividad de las mujeres representa un 44% del total, dos puntos por debajo del porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios (igual senda que la que sigue la masa salarial en relación con el porcentaje de plantilla).

14. La brecha salarial media se sitúa en torno al 6,5%, muy alejada del 25% que establece la norma para exigir su justificación por razones distintas a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo

## 9. OBJETIVOS DEL PLAN

### A. OBJETIVOS GENERALES

– 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 desigualdades en los precitados 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, con ello, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

– Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio del Parlamento, fomentando la corresponsabilidad.

– Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como ante cualquier otra conducta sexista, y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

**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 la misma.

**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 mejoras 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 comprende el plan 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 un informe, en el período que consta en el Anexo y conforme al calendario aprobado, a la persona responsable de la igualdad 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 y elevar a la Mesa del Parlamento de Andalucía.

### **10.4. 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 representantes de la Administración parlamentaria y representantes del personal funcionario (Consejo de Personal).

#### **– FUNCIONES**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Ser oída respecto del calendario de implantación del plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el 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 las medidas del plan 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 los objetivos del plan.
  - 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 cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes, con carácter ordinario.

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.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes y la validación de la Secretaría General y, en su caso, de la Mesa de la Cámara.

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, 17 de marzo de 2021

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,  
Ángel Marrero García-Rojo.

**ANEXO. OBJETIVOS Y MEDIDAS**

**1. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRATAMIENTO DE DATOS**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Establecer en el Parlamento medidas organizativas, relativas a estructuras o personal, que coadyuven a la consecución de las específicas finalidades de este Plan de Igualdad. Asimismo, establecer las medidas adecuadas para dar la misma difusión a todos los aspectos esenciales relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.</b>
-------------------------	--

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Crear o nombrar la figura de «responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Administración parlamentaria».</b>			
<b>Tratamiento de datos. Creación de áreas de igualdad en soporte web/intranet públicas e internas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la institución parlamentaria con formación específica en materia de igualdad, que gestione el plan, participando en su implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos, unificando criterios de igualdad en los procesos de contratación, formación, promoción profesional y demás contenidos que se acuerden en el plan, e informando a la Comisión para la Igualdad, así como realizar el seguimiento.	Responsable de igualdad en el Parlamento.	Secretaría General.	Dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2. Disgregar toda la información por sexos que pueda generarse o utilizarse por parte del Parlamento para realizar los estudios pertinentes.	Introducir la variable de género en el tratamiento de datos.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Desde la entrada en vigor del plan.
3. La creación en la página web del Parlamento de un área o portal dedicado a la publicación de toda la documentación en materia de igualdad de la institución parlamentaria, facilitando en esa área enlaces de interés a webs que apoyen esta materia, como el Instituto Andaluz de la Mujer, así como otras que apoyen a las víctimas de violencia de género.	Creación de un área o portal en la página web del Parlamento andaluz.	Secretaría General, Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	A consensuar.
4. La creación en la Intranet del Parlamento de un espacio propio donde se publique el Plan de Igualdad del Parlamento, así como las actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, los informes y el seguimiento del plan.	Creación en la Intranet de un espacio de igualdad y dotarlo de contenido.	Secretaría General, Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	A consensuar.

**OBJETIVO ESPECÍFICO: Acometer la revisión de la normativa para incluir los aspectos esenciales del Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión de las normas de organización y de personal desde una perspectiva de género, con objeto de incluir el procedimiento de elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso, los principios generales en igualdad y la no discriminación	Revisión de la normativa desde una perspectiva de género. Inclusión de la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso.	Mesa del Parlamento y Secretaría General.	Toda la vigencia del plan.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir, cuando resulte procedente, cláusulas que promuevan la igualdad en la contratación pública.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Quando proceda la contratación con empresas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en los pliegos que deben regir la licitación se incluirán cláusulas sociales en materia de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación reguladora de la contratación en el sector público. Así se hará constar en la Memoria que acompaña la propuesta de acuerdo que debe aprobar el órgano de contratación para iniciar el expediente.	Inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en los pliegos que han de regir la licitación de los contratos del Parlamento.	Servicio de Contratación, Mesa del Parlamento y Secretaría General.	Toda la vigencia del plan.

**2. ACCESO AL EMPLEO**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<p>Garantizar la igualdad en el acceso al empleo, previniendo la discriminación por razón de sexo, manteniendo para ello la paridad en los tribunales y órganos de selección de personal e integrando el principio de igualdad en los temarios de las convocatorias de los procesos selectivos que puedan llevarse a cabo, para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.</p> <p>En la composición de los órganos de selección se estará a lo establecido en la Resolución de la Presidencia, 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.</p>
-------------------------	---

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los procedimientos y documentos utilizados en los procesos de acceso y contratación.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<p><b>1.</b> La elaboración y distribución entre los miembros de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, de un manual o protocolo en el que figure la igualdad como principio rector de su actuación</p>	<p>Entrega de manual.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal y persona responsable de igualdad.</p>	<p>A consensuar.</p>
<p><b>2.</b> La inclusión en la normativa de lo recogido en la Resolución de la Presidencia, 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, respecto a los órganos de selección del personal al servicio del Parlamento.</p>	<p>Documento a revisar desde la perspectiva de género.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal, Secretaría General y Mesa del Parlamento.</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Protección de la maternidad en los procesos selectivos y en la incorporación a la Función Pública.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Facilitar medidas a las aspirantes en circunstancias de gestación, parto o lactancia para la realización de las pruebas selectivas, así como en los períodos de prueba, modificando para ello la normativa de personal	Avanzar en las medidas a favor de las mujeres en circunstancias de gestación, parto o lactancia.	Secretaría General, Mesa del Parlamento y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Toda la vigencia del plan.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en aquellos puestos de trabajo y categorías en los que estén infrarrepresentados.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. En los puestos de trabajo de dirección y libre designación, se realizarán acciones positivas para garantizar la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva, porcentaje de hombres y mujeres en los puestos de dirección, y porcentaje de hombres y mujeres en puestos de libre designación.	Mesa de la Cámara/ Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando surjan la necesidad y la recogida de datos anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres en los puestos técnicos y de mayor responsabilidad, y de personal subalterno, así como la de los hombres en los puestos administrativos y de gestión.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva, porcentaje de mujeres y hombres en los puestos técnicos, y porcentaje de mujeres y hombres en los puestos administrativos y de gestión.	Mesa de la Cámara/ Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal	Cuando surjan la necesidad y la recogida de datos anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Generar una base de datos del personal funcionario, eventual y laboral desagregada por sexo, cuerpos y escalas, grupo profesional y puesto de trabajo, para su traslado a la Comisión para la Igualdad.	Número de mujeres y hombres en los diferentes cuerpos, grupos, categorías y puestos.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Periodicidad semestral.

## 3. PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Garantizar que la promoción o ascenso funcione con objetividad y transparencia, y que se trate de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la Administración parlamentaria por igual, sobre la base de la normativa existente y respetando el principio de igualdad.</b>
-------------------------	--

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la objetividad y la igualdad en los procesos de promoción.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Revisar las normas de promoción interna con criterios de igualdad.	Documentos de orden interno.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en aquellos puestos de trabajo, grados, niveles y categorías en las que estén infrarrepresentadas.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Anualmente y durante toda la vigencia del plan.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover el desarrollo profesional de los trabajadores a aquellos grupos, cuerpos, categorías o puestos donde estén subrepresentados.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Establecer el principio general, en los procesos de promoción y ascenso, de que, en iguales condiciones, mérito, capacidad y competencias para el desempeño de un puesto de trabajo, tendrá preferencia la persona del sexo menos representado.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Mesa de la Cámara, Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Durante toda la vigencia del plan.
2. Programa de formación específica para las mujeres en materias relacionadas con la gestión y la dirección para facilitar su acceso a ese tipo de puestos.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Consideración de los aspectos relativos a la igualdad y a la violencia de género en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Modificar los baremos para los concursos, valorando los cursos de formación transversales, como los de formación en igualdad entre mujeres y hombres, así como los relativos a la violencia de género, atendiendo a la especificidad del puesto al que se accede.	Modificación de baremos para los procesos de promoción interna y los de personal laboral.	Secretaría General, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal y Mesa del Parlamento.	Toda la vigencia del plan.

4. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Garantizar que la formación realizada y recibida en la institución parlamentaria contenga perspectiva de género. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal relacionado con la selección y promoción, y con la planificación de la formación.</b>
-------------------------	--

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, a través de acciones formativas, dirigidas a todo el personal.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>1.</b> Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, uso no sexista del lenguaje, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Estarán dirigidas al personal al servicio del Parlamento y, específicamente, a las personas que participan en los órganos de selección de personal, así como al personal de los departamentos que gestionan asuntos de recursos humanos y puestos de dirección o alto nivel. Los cursos serán de carácter voluntario u obligatorio en función de la responsabilidad y ámbito de actuación.	Número de personas formadas en igualdad, según departamento y categoría o puesto de trabajo. Número de integrantes de cada departamento y categoría o puesto de trabajo.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
<b>2.</b> Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones de personal al servicio del Parlamento y reciclaje de la existente, incluidas jefaturas.	Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas. Número de cursos impartidos según sexo y número de horas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando se produzca la circunstancia. Con periodicidad anual. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Impartir un curso de formación específico sobre gestión e implantación del Plan de Igualdad para los miembros de la Comisión para la Igualdad, Consejo de Personal, Administración parlamentaria, persona responsable de la igualdad y encargados de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad (opcional u obligatorio).	Número de personas formadas.	Servicio de Asuntos Personales y Gestión de Personal.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que las acciones formativas del Parlamento cumplen el principio de igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar el plan de formación y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación que no versen sobre la materia de igualdad desde la perspectiva de género, para evitar connotaciones sexistas y estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo, así como la indicación a las personas que lo imparten o empresas contratadas por la institución para impartir formación que han de incluir la perspectiva de igualdad, evitar estereotipos de género y el lenguaje sexista.	Número de materiales revisados. Número de manuales o materiales editados.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que las acciones formativas son instrumento para el desarrollo profesional de todo el personal en igualdad de condiciones.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. En los casos de reincorporaciones tras una excedencia o bajas prolongadas, en relación con los derechos de conciliación del personal funcionario y laboral, se realizarán acciones formativas de reciclaje profesional.</p>	<p>Número de personas formadas tras su reincorporación, desgregado por género.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Durante el primer semestre de cada año y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>2. Realizar un seguimiento anual del Plan de Formación anual, desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona, a los efectos de evitar desigualdades en cuanto a la solicitud de formación del personal a cargo de la institución parlamentaria.</p>	<p>Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en las siguientes medidas:</p> <p>Número de participantes en las acciones formativas según grupo o puesto desagregado por sexo y tipo de formación.</p> <p>Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.</p> <p>Número de acciones formativas dentro o fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

**5. RETRIBUCIONES**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Garantizar la transparencia en materia de retribuciones, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor y al principio de publicidad, de conformidad con el régimen retributivo establecido, por un lado, para los funcionarios públicos en función de las normas correspondientes, así como respecto del personal laboral en cuanto a la aplicación de una política retributiva que garantice transparencia, objetividad e igualdad retributiva en trabajos de igual valor.</b>
-------------------------	--

No apreciándose discriminación por razón de sexo en esta materia en el Parlamento de Andalucía, se realizarán actuaciones tendentes a asegurar el mantenimiento de la situación y garantizar la máxima publicidad, de acuerdo con la normativa de aplicación, en los aspectos retributivos.

**6. REPRESENTATIVIDAD**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación.</b>
-------------------------	---

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la participación equilibrada de las mujeres en el Consejo de Personal y en la Mesa de Negociación.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en el Consejo de Personal con el objeto de fomentar la presentación de posibles candidaturas con carácter previo a la celebración de elecciones de representantes, animando a su participación.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía.	Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en la composición de la Mesa de Negociación, participada por representantes de la Administración parlamentaria, el Consejo de Personal y representantes sindicales.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Secretaría General/Consejo de Personal.	Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

**7. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR, Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>1.</b> Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la Administración parlamentaria, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente de los distintos colectivos.	Informaciones publicadas en los canales de comunicación.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
<b>2.</b> Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como del disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Informe de análisis.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia
<b>3.</b> Incluir mejoras, previa negociación colectiva, respecto de toda la plantilla, relativas a flexibilidad horaria, teletrabajo, cambios de turnos en situaciones excepcionales, extensión de la jornada intensiva, elección de horario en jornada reducida y excedencias, más allá de las existentes en circunstancias extraordinarias.	Informe sobre las mejoras acordadas.	Mesa de la Cámara.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
4. Posibilitar que las reuniones se realicen en horario compatible con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de acuerdo a las circunstancias de las personas trabajadoras.	Elaboración de la política al respecto y difusión.	Secretaría General.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia.
5. Análisis de la gestión administrativa de los protocolos de convocatorias y horarios en relación a las comisiones y ponencias, para hacerlos más efectivos.	Revisión documental.	Secretaría General.	Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad.
6. Analizar la concesión de preferencia en la elección de las vacaciones a las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años, así como el uso de asuntos propios durante los periodos no lectivos que les afecten.	Número de personal funcionario y laboral disgregado por sexo con hijos menores de 12 años que hayan hecho uso del derecho (vacaciones/asuntos propios) en periodos no lectivos	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y anualmente durante su vigencia
7. Utilizar las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible y eficaz para evitar viajes o desplazamientos.	Adquisición de nuevas tecnologías. Uso realizado de las nuevas tecnologías.	Servicio de Informática, Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando surja la necesidad y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas o actividades de sensibilización.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
2. Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la Administración parlamentaria, información sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes, indicando específicamente que estos derechos pueden ser ejercidos por los hombres.	Informaciones publicadas en los canales de comunicación.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
3. Estudiar y acordar, mediante la negociación colectiva, conceder permisos recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Este permiso también se concederá a los trabajadores cuyas parejas estén en dicho tratamiento.	Número de permisos solicitados y permisos concedidos.	Mesa de la Cámara, Secretaría General y Consejo de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

**8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Revisar las medidas de la Administración parlamentaria sobre seguridad y salud laboral, y garantizar que incluyan la perspectiva de género, cumpliendo el principio de igualdad.
-------------------------	--

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar periódicamente, de acuerdo a lo previsto en la normativa, por parte del Comité de Seguridad y Salud, la evaluación de riesgos de todos los puestos desde la perspectiva de género.	Evaluación de riesgos realizada.	Comité de Seguridad y Salud.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Analizar los datos globales de enfermedades profesionales y siniestralidad laboral, disgregados por género, para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.	Número de enfermedades profesionales y siniestralidad laboral de todo el personal.	Comité de Seguridad y Salud.	Anualmente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Proteger la situación de embarazo y maternidad, posibilitando los cambios de puesto de trabajo, en caso de existir riesgo.	Número de cambios de puesto de trabajo/número de riesgos detectados.	Secretaría General.	Cuando surja la necesidad y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
4. Realizar un procedimiento de actuación en la institución parlamentaria para las situaciones de riesgo por embarazo y darle difusión.	Procedimiento de actuación y comunicación.	Comité de Seguridad y Salud/Prevención de Riesgos Laborales.	En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del plan.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>5.</b> Realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de las mujeres en el Comité de Seguridad y Salud, con el objeto de fomentar la participación.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Mesa de la Cámara, Secretaría General y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Cuando se produzca la circunstancia y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>6.</b> Organizar actividades para la mejora de la salud física y mental del personal al servicio del Parlamento (eventos, días temáticos culturales, etcétera)	Número de actividades realizadas.	Secretaría General y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.</b>
-------------------------	---

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Elaborar y consensuar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo.	Comité de Seguridad y Salud/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.	En el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Realizar acciones formativas, dirigidas a toda la plantilla, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.
4. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	Informe de seguimiento.	Comité de Seguridad y Salud.	Con periodicidad anual, una vez aprobado el protocolo de acoso, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<p><b>5.</b> Informar a la Comisión para la Igualdad, con carácter semestral, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, la correspondiente solución determinada, así como del número de denuncias archivadas.</p>	<p>Informe anual sobre acoso, con los siguientes puntos:                      Número de denuncias archivadas/número de denuncias.                      Número de denuncias resueltas/número total de denuncias por tipo de resolución.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad semestral, una vez implantado el protocolo de acoso.</p>

**10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Favorecer y garantizar la protección y cobertura de necesidades a las víctimas de violencia de género.</b>
-------------------------	---

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir y facilitar las medidas legales de que disponen las víctimas de violencia de género.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, página web, intranet, etcétera). Contenido de la información.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del plan.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar protección a las víctimas de violencia de género.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Revisar los protocolos de vigilancia de la salud, para adaptarlos, si fuera necesario, al apoyo a las víctimas de violencia de género.	Número de protocolos revisados.	Comité de Seguridad y Salud/Prevención de Riesgos Laborales.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
2. Analizar la posibilidad y, en su caso, acordar, mediante negociación colectiva, permisos y licencias para las víctimas de violencia de género que no supongan merma salarial.	Análisis y modificación de la normativa.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>3. Analizar la posibilidad de afectación del personal al que va encaminada la medida y, en su caso, acordar, mediante negociación colectiva, facilitar anticipos salariales a las víctimas de violencia de género, a fin de que puedan llevar a cabo un cambio de domicilio.</p>	<p>Análisis, modificación y número de personas, disgregado por sexo, a las que se les ha aplicado la medida.</p>	<p>Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/ Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara.</p>	<p>Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>4. Informar a la Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía/Mesa de Negociación/Mesa de la Cámara del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas (respetando la privacidad de la información).</p>	<p>Acta de la Comisión en la que se refleja la información.</p>	<p>Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.</p>	<p>Con periodicidad anual y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

11. COMUNICACIÓN

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>Asegurar que la comunicación interna y externa de la institución parlamentaria promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres, y un lenguaje inclusivo y no sexista.</b>
-------------------------	--

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que los documentos y las imágenes utilizados por la institución parlamentaria son respetuosos con el principio de igualdad, sin que se lleve a cabo un uso del lenguaje, expresiones o imágenes sexistas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas y externas, para asegurar su neutralidad respecto al género, mediante la utilización de lenguaje inclusivo, evitando estereotipos tanto en el uso del lenguaje como en el de las imágenes.	Chequeo de una muestra de comunicados, mensajes, página web, intranet, etcétera. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista. Número de canales revisados/número total de canales.	Secretaría General.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Aplicar los criterios de las recomendaciones para evitar el uso sexista del lenguaje aprobadas por el Parlamento en sus comunicaciones.	Documento de recomendaciones aprobado.	Secretaría General.	Plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la institución parlamentaria (página web, intranet, relaciones con prensa, etcétera) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas por sexo formadas/número de personas implicadas.	Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura dentro del Parlamento comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación internos de la Administración parlamentaria, facilitando su acceso.	Sección dedicada a la igualdad, establecida en los diferentes canales de comunicación.	Servicio de Informática y Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
2. Analizar la posibilidad de utilizar un distintivo o logotipo que visualice el compromiso del Parlamento con la igualdad.	Utilización de logotipos y lugares en los que aparece.	Secretaría General.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
3. Difundir la existencia, dentro de la Administración parlamentaria, de la Comisión para la Igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etcétera) a disposición del personal para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad.	Comunicación realizada. Contacto difundido. Sugerencias recibidas. Soluciones aportadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Asuntos Generales y Gestión de Personal.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.
4. Creación de un espacio de igualdad en la intranet y la página web del Parlamento de Andalucía.	Espacio incluido. Campañas informadas.	Comisión para la Igualdad en el Parlamento de Andalucía / Servicio de Informática.	Plazo de dos meses desde la entrada en vigor del plan.

**RÉGIMEN INTERIOR****NORMAS**

***11-21/AEA-000036, Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Andalucía, de 10 de marzo de 2021, por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía***

*Orden de publicación de 17 de marzo de 2021*

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

La Constitución española, en su artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos la obligación de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Asimismo, reconoce el valor de la dignidad de la persona (artículo 10), así como la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Asimismo, cabe destacar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2 se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b). La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge el deber de las administraciones públicas de adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene entre sus objetivos que todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas empleadas.

Esta obligación es extensible a la Administración Pública y a su personal empleado público, lo que impide que la Administración pueda inhibirse de la situación de acoso que se produzca en el seno de su organización; además, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores. En este sentido, el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2.339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Asimismo, es necesario citar la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055).

En el ámbito internacional también cabe mencionar la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo R206–Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

En el ámbito de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 26 la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de velar por la prevención frente al acoso, así como, conforme a lo dispuesto en su artículo 30, la adopción de medidas para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, debiendo arbitrar los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias. En este marco legal, se dicta la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, hay que destacar, en este ámbito autonómico, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, que regula el acoso discriminatorio por razón de la identidad sexual.

El Parlamento de Andalucía ha asumido el compromiso de prevenir y garantizar un entorno de trabajo seguro y en el que se respete la dignidad, la integridad moral y la salud del personal que está al servicio de esta institución.

Partiendo de estas premisas, dentro de las actuaciones del Plan de Igualdad del Parlamento de Andalucía se incluye la elaboración y aprobación de un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

Con objeto de garantizar la protección de los empleados públicos y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, el Parlamento de Andalucía reconoce en este protocolo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar

su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito funcional o laboral.

En su virtud, la Mesa del Parlamento de Andalucía, cumplidos los trámites establecidos en el Capítulo IV del Título II del Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía, en su sesión del día 10 de marzo de 2021, adopta el siguiente

## ACUERDO

Aprobar el *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el Parlamento de Andalucía*, cuyo texto se recoge a continuación

### *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN EN EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA*

#### I. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Parlamento de Andalucía declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador o acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno, y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados como falta muy grave.

A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

En este sentido, son principios que inspiran este protocolo:

- Prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier conducta que atente a la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso, concienciando, informando y previniendo el acoso y todas aquellas acciones censurables o manifiestamente negativas u ofensivas.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar la impartición de una formación especializada en esta materia, dirigida a todo el personal al servicio del Parlamento de Andalucía.
- El tratamiento personalizado y reservado para todas las personas afectadas por las actuaciones del presente protocolo, garantizando la aplicación de la normativa de protección de datos.
- Tramitar con diligencia y celeridad las quejas, denuncias o reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, presunción de inocencia, objetividad, transparencia, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Destinar los recursos necesarios para garantizar las medidas de actuación frente al acoso previstas en el presente protocolo.
- Difundir el presente protocolo a todo el personal a través de la Intranet del Parlamento y publicar el presente protocolo en la página web y en el *Boletín Oficial del Parlamento de Andalucía*.

En consonancia con el firme propósito del Parlamento de Andalucía de llevar a cabo las actuaciones necesarias para prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el ámbito del Parlamento, dentro del marco de la actividad de vigilancia de la salud, se podrá introducir en los reconocimientos médicos la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

## II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el ámbito del Parlamento de Andalucía.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Parlamento de Andalucía, al que se refiere su Estatuto de Personal.

En el supuesto de que se produzca cualesquiera de las situaciones mencionadas en el presente protocolo entre personal del Parlamento de Andalucía y el personal de otra organización o empresa externa que desempeña su actividad de forma habitual o esporádica en el mismo centro de trabajo, se dispondrán las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales para la resolución de aquéllas.

## III. DEFINICIONES DE ACOSO.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o psicológico en el trabajo (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada (al menos, una vez por semana) y prolongada en el tiempo (más de seis meses), hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una

posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente: es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que se pueden distinguir varias fases:

– Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede derivar bruscamente en una negativa.

– Fase de estigmatización: comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.

– Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.).

– Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

– Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

– Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

– Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

*b) Acoso discriminatorio:* es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia

atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7.1 que el acoso por razón de sexo es «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 y ofensivo». Por su parte, la letra k del artículo 3 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, define el acoso discriminatorio como «cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado».

c) Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 7.2), lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

En el Anexo I se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral y de acoso sexual, así como la tipología del acoso sexual, a los efectos de clarificar los citados conceptos.

#### **IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.**

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este protocolo.

La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la ley. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo. En todo caso, se ofrecerá a la persona afectada y presuntamente acosada el asesoramiento sobre las vías internas y externas de actuación frente al acoso.

#### **V. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.**

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

b) Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se desarrollarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Buena fe: las denuncias presentadas con mala fe, temeridad o basadas en datos falsos o los testimonios falsos determinarán, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

## VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### 1. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento se inicia mediante la presentación de un escrito (denuncia), aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las personas empleadas públicas en el ámbito del Parlamento (el Consejo de Personal), por cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral o por las personas responsables de las dependencias y los servicios del Parlamento que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosada, deberá acreditarse el consentimiento expreso de esta última para iniciar las actuaciones señaladas en este protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación las denuncias anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En el Anexo II a este protocolo se incluye un impreso –modelo de denuncia– que estará accesible en la Intranet del Parlamento.

El escrito y la documentación que, en su caso, lo acompañe se presentarán en sobre cerrado.

El escrito de denuncia debe dirigirse al letrado o letrada mayor del Parlamento y contendrá, al menos, los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en caso de no ser esta quien presente el escrito, deberá constar el nombre de la persona que presuntamente sufre la situación de acoso.

2. Nombre y apellidos de la persona denunciada.

3. Hechos y acciones en los que se concreta la denuncia.
4. Firma de la persona denunciante o de la persona que presenta el escrito.

## *2. Tramitación.*

Presentado el escrito de denuncia, en el plazo de diez días hábiles desde su presentación, el letrado o letrada mayor decidirá sobre su admisión a trámite (que tendrá lugar cuando, desde una perspectiva fáctica o jurídica, lo expuesto reúna los elementos mínimos de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación). En este caso, dentro del mencionado plazo, se procederá por el letrado o letrada mayor a la constitución de un Comité Asesor, que estará compuesto por un máximo de cinco miembros, uno de los cuales será, en todo caso, propuesto por los representantes del personal, designando en la resolución de constitución a las personas que formen parte del mismo y a quienes entre ellas actuarán como presidente o presidenta y como secretario o secretaria.

Serán de aplicación a las personas que integren dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## *3. Actuación del Comité Asesor.*

El Comité Asesor se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde su constitución, procediendo al estudio de la denuncia, dando audiencia a las partes separadamente.

El Comité Asesor, para la emisión de su informe, podrá realizar, entre otras, las siguientes actuaciones, que se realizarán con el máximo respeto de los derechos de las partes y la debida confidencialidad, que se extiende a todas las personas que colaboren o que sean requeridas para la práctica de dichas actuaciones:

- Dar audiencia y tomar declaración por separado a las partes, que podrán asistir acompañados de una persona, si así lo solicitan
- Interrogar a los testigos propuestos por las partes y a cualquier persona que pueda aportar datos de trascendencia para el caso.
- Requerir la documentación que considere necesaria, así como aquella que incluya antecedentes o indicadores de interés para la investigación y la propuesta.
- Recabar asesoramiento o informes que considere necesario del personal técnico o expertos.
- Todas aquellas actuaciones no previstas expresamente y que de forma razonada se consideren necesarias.

Al término de dichas actuaciones, el Comité deberá elevar al letrado o letrada mayor de la Cámara un informe, en el plazo de sesenta días naturales desde su constitución, pronunciándose sobre la existencia o no de acoso, así como sobre posibles medidas que se puedan adoptar al efecto.

## *4. Resolución.*

En el plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe del Comité Asesor, el letrado o letrada mayor, a la vista del contenido del informe emitido, dictará resolución, que comunicará a las partes, así como al órgano encargado de adoptar las medidas establecidas en la misma, en la que podrá:

1. Declarar el archivo por la aceptación por las partes de un acuerdo ajustado a Derecho y respetuoso con los derechos de las personas implicadas.

2. Declarar la existencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, a la Mesa del Parlamento de Andalucía el inicio de procedimiento disciplinario. Asimismo, el letrado o letrada mayor puede adoptar o proponer, según proceda, la adopción de cuantas medidas correctoras considere necesarias para mejorar la situación existente.

3. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, procediéndose al archivo del expediente, sin más actuaciones.

4. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario si se detecta la existencia de otra falta distinta al acoso, así como adoptando o proponiendo cuantas medidas considere oportunas.

5. Declarar la inexistencia de una situación de acoso, adoptando las medidas en orden al restablecimiento de la situación laboral en el caso de conflictos interpersonales.

6. Declarar que la denuncia es infundada, falsa o se ha presentado de mala fe o con temeridad, proponiendo, en su caso, el inicio de procedimiento disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

## VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Para el seguimiento y control del presente protocolo se mantendrán reuniones periódicas para revisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y verificar su eficacia, entre los representantes de la Administración parlamentaria y del personal. Asimismo, se prestará especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

## VIII. REVISIÓN.

Para que las medidas para prevenir el acoso en el Parlamento sean efectivas, deberán ser revisadas periódicamente en los términos antes expuestos, debiendo procederse a dicha revisión cuando, entre otras circunstancias, se produzcan cambios en la organización del trabajo debidos a la introducción de nuevas tecnologías o la reestructuración de personal. La revisión se llevará a cabo y se acordará por los órganos a los que corresponde el seguimiento y control en los términos expuestos en los párrafos anteriores.

Sevilla, 17 de marzo de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,

Ángel Marrero García-Rojo.

## ANEXO I

### CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS EN MATERIA DE ACOSO

#### I. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
8. Hostigar de forma reiterada e injustificada o discriminatoriamente a una persona empleada pública subordinada mediante el régimen de licencias y permisos, el reparto de trabajo y el acceso a la formación o asignación de turnos de trabajo.

#### II. CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL (SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES).

No tendrán la consideración de acoso laboral, por sí, aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrán la consideración de acoso laboral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

1. Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
2. Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
3. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
4. Un conflicto.
5. Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
6. La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
7. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

## III. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

### III.1. Tipos de acoso sexual.

Entre otros, sin ánimo exhaustivo, pueden citarse:

1. Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. Acoso sexual ambiental: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

### III.2. Conductas que constituyen acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual de la persona empleada pública.

2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

4. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada pública por razón de su condición sexual.

## ANEXO II

## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

## SOLICITANTE

- Persona afectada
  Representante legal
  Otros
- Representantes de las personas empleadas públicas
  Unidad directiva afectada

## TIPO DE ACOSO

- Laboral
  Discriminatorio
- Sexual
  Por razón de sexo

## DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos 
 DNI/NIE 
 Sexo  H  M

## Teléfono de contacto

## DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo 
 Unidad directiva

## Vinculación laboral:

- Funcionario/a
  Interino/a
  Eventual
  Laboral
- Grupo
  Nivel
  Antigüedad en el centro de trabajo

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

## DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (especificar)
  No

## SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

## ILMO. SR. LETRADO MAYOR DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Los datos personales proporcionados por usted serán tratados por el Parlamento de Andalucía para la gestión de su denuncia, incorporándolos a la actividad de tratamiento **Gestión de Recursos Humanos**. 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 procedan, dirigiendo escrito al Parlamento de Andalucía, C/ San Juan de Ribera, s/n, 41009 – Sevilla o a través de la web [www.parlamentodeandalucia.es](http://www.parlamentodeandalucia.es).

Información adicional: <https://transparencia.parlamentodeandalucia.es/inventario-de-actividades-de-tratamiento>.

RELACIÓN CON ÓRGANOS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

AYUNTAMIENTOS

**11-19/SAA-000003, Solicitud de auditoría del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén) de la actividad económico-financiera, así como la auditoría de legalidad de los actos**

*Acuerdo favorable sobre la procedencia del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén)*

*Sesión de la Comisión de Hacienda y Financiación Europea, de 17 de febrero de 2021*

*Orden de publicación de 24 de febrero de 2021*

La Comisión de Hacienda y Financiación Europea del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada el 17 de febrero de 2021, acuerda pronunciarse en sentido favorable respecto de la procedencia del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén) de 16 de octubre de 2019, cuyo texto es el que sigue:

«Solicitar a la Cámara de Cuentas de Andalucía la fiscalización de la actividad económico-financiera del Ayuntamiento de La Puerta de Segura, así como la auditoría de legalidad de los actos».

Sevilla, 18 de febrero de 2021.

El letrado mayor del Parlamento de Andalucía,  
Ángel Marrero García-Rojo.

