

Tras la reducción de la ocupación en los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en los últimos cursos escolares se observa una recuperación para el presente curso que va unida, en la escuela infantil Torretriana, al incremento del porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes, con respecto al curso 2014/2015, que alcanza la representación equilibrada con un 43%.

El Consejo Escolar como órgano colegiado de participación de la comunidad educativa en el gobierno del centro con representación de padres y madres, junto a los delegados y delegadas de aulas, permite canalizar las propuestas e intereses de las familias incentivando la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizando la igualdad de oportunidades.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública es el órgano responsable de la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

Dadas las competencias formativas que tiene atribuidas el Instituto, es el instrumento adecuado para fomentar la formación como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas. En sus Estatutos se ha incorporado como función específica del Instituto asesorar y colaborar en la selección y formación del personal propio de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

La modernización y gestión de la función pública, orientada fundamentalmente al servicio de calidad de la ciudadanía, es un objetivo de gran importancia en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, en su calidad de administrados y administradas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, es un elemento clave, dadas sus competencias, para la introducción de nuevas culturas administrativas, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en la de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

La relevancia de género del programa presupuestario 12B Selección y Formación del Personal de la Administración Pública es considerable, y su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados y empleadas públicas de la Administración Autonómica andaluza, e indirectamente al conjunto de las Administraciones Públicas andaluzas.



Los objetivos previstos para el año 2016 son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de género con carácter transversal en la formación que imparte el Instituto Andaluz de Administración Pública.

La actuación asociada a este objetivo es la incorporación de la perspectiva de género como especialidad en el programa de Formación de Formadores, de modo que éstos se formen específicamente en esta materia y la trasladen a los cursos que imparten.

- Indicadores: acciones formativas del IAAP que incluyen la perspectiva de género (nº de cursos).
- Promover la formación específica en igualdad de oportunidades y de género de los empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Como actuación, en este objetivo, se mantendrán en el Plan de Formación de 2016 acciones formativas específicamente destinadas a formar al personal de la Junta de Andalucía en todas las materias relacionadas con el enfoque de género y en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Indicadores: acciones formativas del IAAP en materia de igualdad de género (nº de cursos); personas empleadas públicas formadas en igualdad de género (nº de hombres y nº de mujeres).
- Promover la actualización de conocimientos de los empleados y empleadas públicas provenientes de situaciones de excedencia o permisos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se introducirá en las convocatorias de acciones formativas del Plan de Formación de 2016 la preferencia para participar durante un año a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de situaciones de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, o del permiso de maternidad o paternidad.

- Indicadores: participantes de acciones formativas provenientes de situaciones de excedencia o permiso por conciliación (nº de hombres y nº de mujeres).
- Evidenciar en el desarrollo de los procedimientos de acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía el compromiso real con la igualdad de hombres y mujeres, implementando las políticas activas con acciones conducentes a hacer visible la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la Administración de la Junta de Andalucía así como evitando, a nivel individual, situaciones de discriminación de género.

Las actuaciones previstas en el marco de este objetivo son:

- Se controlará la utilización de un lenguaje no sexista en las publicaciones en el BOJA y en la publicidad en la WEB de las convocatorias, en los exámenes y en los temarios.
- Se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los recursos humanos participantes en el desarrollo del proceso selectivo.

- Se incorporarán materias relativas a igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios para las pruebas de acceso.
- Se realizarán acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de hombres derivadas de la condición biológica y de salud de la mujer, excluyendo toda discriminación o perjuicio que derive de la maternidad.
 - Indicadores: personas que componen las comisiones de selección (nº de hombres y nº de mujeres); personas que ejercen la presidencia de las comisiones de selección (nº de hombres y nº de mujeres); temarios en los que se han incluido temas específicos en materia de igualdad (nº de temarios); peticiones atendidas de realización diferenciada de pruebas por razón de parto (nº de mujeres atendidas); peticiones atendidas de realización diferenciada de pruebas por razón de lactancia (nº de mujeres atendidas).
- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía.

Como actuación se establece la introducción en las convocatorias de acciones formativas del Plan de Formación de 2016 referidas a la Formación para la Dirección una reserva de un 40 % de las plazas para empleadas públicas.

 - Indicadores: participantes de acciones formativas del programa de formación para la dirección (nº de hombres y nº de mujeres).
- Mejorar cuantitativamente el número de títulos publicados relativos a la materia de políticas de igualdad de oportunidades y enfoque de género en relación con la gestión pública en general.

Se continuará trabajando en la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género.

- Indicadores: publicaciones relacionadas con la igualdad y el enfoque de género (nº de títulos publicados).

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La propia definición de la Acción Social como un conjunto de medidas o incentivos destinado a mejorar la calidad de vida del personal empleado público de esta Administración y la de sus familiares mediante la concesión de unas ayudas económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos, da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuirlas entre aquel personal empleado público que, reuniendo los

