

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género, a través del seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil.

En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil que identifiquen problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo la igualdad de género en la formación permanente de este personal, como una estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y a los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. La formación en materia de violencia de género, favorecerá que la atención y asistencia tanto a las personas víctimas, como a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que sea lo más adecuada posible para las necesidades de este colectivo.

A.6. Contribuye a la extensión de la igualdad de género a todos los sectores de la sociedad al incorporar criterios de género entre los méritos a valorar en la concesión de ayudas para la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Para combatir la segregación vertical en las actuaciones del IAAP, se establecen como norma que los equipos docentes, ponentes de jornadas, personas evaluadoras, autoras de publicaciones y contenidos, y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con el IAAP.

Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP. Para ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias.

Generaremos además un espacio abierto de formación dinamizado por profesionales expertos que permita la generación de proyectos de aplicación a los puestos de trabajo.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad.

Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El objetivo fundamental es evitar situaciones de discriminación por sexo en el acceso al empleo público en la Junta de Andalucía. Y en este ejercicio de 2023 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

En general, todas las actuaciones que se referencian se alinean con lo establecido en los artículos 4, 5, 6, 9, 9 bis, 10, 11, 20, 20.2, 31.1, 31.2, y 39 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Igualdad y la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad por cada Consejería se articularán una serie de actuaciones de capacitación y gestión del conocimiento que apoyen la elaboración de los citados planes de igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el Principio de Igualdad de Género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones

que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género, según la experiencia acumulada por el Programa G+, es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello para el año 2023 se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación de manera transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir en la medida deseada. Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.

Y en este ejercicio de 2023, en el que el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene de forma específica la necesidad de gestionarlos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.