

de impacto de género de la Ley 12/2007 y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

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

- Conseguir que la planificación estratégica de la Consejería tenga en cuenta sistemáticamente la posición de mujeres y hombres para que los efectos de la misma no perpetúen ni agranden las desigualdades.
- Desarrollar métodos de análisis cualitativo y cuantitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en relación con los aspectos ambientales, detectar las posibles brechas de género y adoptar soluciones.
- Conocer y reconocer a las mujeres que trabajan en los sectores económicos integrados en la economía azul, visibilizando su aportación a este sector de nuestra economía que cada vez cobra mayor relevancia.

19.51 AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A1. Revisión y, en su caso, adaptación del procedimiento de provisión de puestos de trabajo de la Agencia teniendo en cuenta los criterios de igualdad.

Se establece una revisión de cada una de las convocatorias de ofertas de empleo y de promoción interna para igualar la incorporación de las mujeres. La presencia masculina en la Agencia es muy superior a la femenina, especialmente en el colectivo de INFOCA y en las tareas correspondientes al medio natural. En el resto de la organización, sigue existiendo una importante diferencia en favor de los hombres, si bien en menor medida.

A2. Priorización de personas que tienen formación en materia de igualdad para la participación en los comités de selección para llevar a cabo las convocatorias.

A.3. Formación en igualdad de género, violencia de género y otras materias que favorecen la igualdad dirigida al personal de la Agencia.

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

Las acciones de formación para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería responden al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007. También le son de aplicación los artículos 31 Empleo en el Sector Público Andaluz y 32 Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la Ley 12/2007.

Las actuaciones responden a lo establecido en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

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

Todas las actuaciones a desarrollar en aras de la consecución del objetivo estratégico de desarrollar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos y funcionales de la organización, se extenderán tanto a los procesos de selección y contratación, como a los de formación y promoción profesional. La consecuencia esperada de su implementación es el impulso a la presencia del sexo subrepresentado en cada caso.