

A.4. Facilitar el acceso a estos servicios tan necesarios 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. Al estar todo el personal que presta servicios tanto en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía como en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, formado en materia de violencia de género, 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 entre los méritos a valorar en las ayudas concedidas a las asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, que las actuaciones subvencionadas tiendan a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como que sus órganos de dirección cuenten con una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

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 en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establece 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.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. En el último ejercicio se consiguió incrementar el número de mujeres que colaboraban con el IAAP como autoras de nuestras publicaciones, o como formadoras en las acciones formativas impartidas, y es necesario seguir incidiendo en esta línea.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio y colaborador del IAAP.

Se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en distintos formatos de forma que se incorpore la perspectiva de género en su actuación diaria, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias, en la investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto, en sus publicaciones, en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría

considerarse completa si no incorpora esta perspectiva. Y, de forma muy particular, en el personal que alcanza los niveles directivos.

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 en género de las personas y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal.

Se generará además un espacio abierto de formación dinamizado por personal experto 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.

Es necesario asegurar el enfoque de género desde el momento del reclutamiento de las personas, 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 sobre los que se examinan las personas aspirantes 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, las actuaciones se alinean con los principios generales, los artículos 5, 9, 9 bis, 10, 11, 31.1, 31.2, 39, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Igualmente pueden considerarse alineadas con los artículos 4, 5, 6, 20, 20.2, de la Ley 13/2007.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía 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. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, dado que sus competencias son de la máxima relevancia de género.

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 materia de 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, 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, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación de su personal, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. Es necesario evitar desequilibrios de género que todavía persisten tanto en el personal del Instituto como en el que colabora en cualquiera de las actividades que este realiza y garantizar que tenga una adecuada formación en esta materia.

Además de ello es necesario asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo.

Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto se establece como norma la paridad de los equipos docentes, personal evaluador y autor y de otro tipo de colaboraciones.

Por otro lado, se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio como colaborador del IAAP. Para garantizarla se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos.

Actualmente el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene la necesidad de gestionarlos asegurando la perspectiva de género desde el momento en que se recluta a las personas, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.