

21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública las competencias en materia de justicia, regeneración, entes instrumentales y Administración Local que tenía atribuidas la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local y las que en materia de Administración Pública venía ejerciendo la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuales competencias quedan recogidas en el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. De estas, destacan desde el punto de vista de la igualdad de género aquellas relacionadas con la violencia de género que guarden relación directa con la Administración de Justicia, las relativas a justicia juvenil, así como colegios profesionales, fundaciones y asociaciones, o la planificación de la Administración de la Junta de Andalucía.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género.

A.2. Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030.

A.3. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de género. El Plan está previsto que se apruebe por el Consejo de Gobierno en el último trimestre de 2023.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027. Directamente relacionado con el Plan Estratégico se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, que también está previsto que se apruebe en el último trimestre de 2023.

A.5. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

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

A.1. y A.2. Se adecuan al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Se adecua al artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Se adecua a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.5. Se adecua al artículo 39 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

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

A.1. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

A.2. En el marco de los trabajos de la elaboración de la Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030 deberán tenerse en cuenta cuestiones tales como la importancia de las personas y su talento en la innovación pública, lo que conlleva a su vez a plantear la situación de las mujeres en cuanto a innovación y creación de valor público.

A.3. El Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía incorpora de manera transversal la perspectiva de género, con indicadores específicos de género, y optimizando en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de su aprobación y puesta en marcha.

Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación dentro de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía 2022-2026 que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027.

El objetivo general del Plan es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018 para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz van a tener un impacto en materia de género.

A.5. El objeto del Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar su protección, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

El Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigido al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial (publicado en el BOJA de 7 de julio de 2021) tiene como objetivo fundamental la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto del trabajo, con el propósito de detectar y solucionar el conflicto, sin que, no obstante, nada impida a quienes se vean perjudicados o perjudicadas, el ejercicio de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Actuaciones de divulgación y sensibilización para la promoción de la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Actuaciones de asesoramiento a los órganos directivos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas.

A.3. Actuaciones de información, asesoramiento y atención de consultas planteadas por los centros directivos en el ejercicio de sus competencias para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública.

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

La incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual se promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación.

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

Para el ejercicio 2024 se mantienen los objetivos definidos en el ejercicio anterior en el ámbito de este programa presupuestario, ajustados al objetivo general de desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería. Con el impulso y promoción de estas medidas se pretende la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública y mejorar la integración de la perspectiva de género en la actividad del conjunto de la Consejería.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

A.1. Valoración integral de violencia de género realizada desde las Unidades de valoración integral de violencia de género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.2. Valoración Urgente del Riesgo realizada desde las Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado en las UVIVG y en los Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer. Se subdividen en:

A.4.1. Actuaciones de refuerzo de Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de Andalucía.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía de forma integral, con lo que dichas Unidades contarían con más recursos para atender a las mujeres denunciantes. La realización de los informes de valoración integral de violencia de género supone un esfuerzo importante para las UVIVG, teniendo además en cuenta, que hay una tendencia al alza en las valoraciones solicitadas por Juzgados y Tribunales siendo esencial que la respuesta desde las UVIVG sea rápida y sin demora en el tiempo.

El objetivo de esta medida se centra en mejorar tanto los tiempos de espera en los servicios de guardia y consulta, como la forma de atender a la víctima; tratando de perfeccionar los procedimientos actualmente establecidos, buscando una atención más personalizada y dando respuesta a la cada vez más demandada valoración del riesgo de la víctima desde el primer momento.

Las actuales UVIVG, además de atender a las víctimas de violencia de género, tendrán que asistir a las víctimas de violencia sexual, medida derivada de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual. Esta nueva obligación va a multiplicar el trabajo de las UVIVG, lo cual ha de ser compensado con más recursos económicos dentro del próximo Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Para llevar a cabo esta medida se reforzarán las UVIVG con personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia con un médico forense y un tramitador en cada provincia, salvo en las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz que tendrán dos médicos forenses y dos tramitadores.

Por otro lado, se prevé la licitación de servicios integrales de valoración psicosocial en materia de violencia de género, prestado por entidades especializadas en las ocho provincias andaluzas, con un profesional de la psicología y del trabajo social en cada equipo provincial, salvo en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla que contarán con dos profesionales.

A.4.2. Actuación de refuerzo en los Juzgados de violencia sobre la mujer.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencias en violencia de género, como parte del plan necesario para mejorar la asistencia a las víctimas de este tipo de violencia durante todo el procedimiento judicial, por parte del personal de la Administración de Justicia.

Con esta medida se pretende mejorar la experiencia de la víctima durante el procedimiento judicial, mediante una atención cada vez más especializada y personalizada, así como agilizando los procedimientos judiciales en los que la víctima se ve envuelta. Existen 90 juzgados con competencias en violencia sobre la mujer en Andalucía. Teniendo presente las cargas de los juzgados de violencia sobre la mujer sería necesaria la contratación de al menos 30 funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.

A.5. Aprobación de un Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Esta actuación tendrá como objetivo adoptar medidas dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. Dotación y mejora de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor, y un entorno seguro y confortable para las víctimas en los juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer.

A.7. Ejecución de Salas Gesell y salas de videoconferencia en las sedes judiciales para la declaración de las víctimas en unas instalaciones amigables, evitando desplazamientos y la victimización secundaria.

A.8. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial a través de los Servicio de Orientación Jurídica Gratuita adscritos a cada uno de los colegios de Abogados de Andalucía que están ubicados en su mayor parte en sedes judiciales, donde se inicia la mayor parte de la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita y se ofrece información generalizada a las víctimas de violencia de género.

A.9. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género a través de guardias diarias permanentes y asistenciales por personal especializado en los partidos judiciales donde radique un órgano judicial especializado de violencia de género, que se financia vía Pacto de Estado, así como guardias asistenciales en el resto de partidos judiciales, garantizando con ello la asistencia inmediata a la víctima de violencia de género.

A.10. Garantizar la representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género en la fase del proceso penal en que la intervención de dicho profesional no sea preceptiva, con objeto de garantizarles la representación procesal por medio de un profesional de la procura en todas las fases del proceso penal.

A.11. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, en la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA).

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 actuaciones en materia de violencia de género (A.1. y A.2.) que se desarrollan desde las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En cuanto a la actuación A.3., se encuadra entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece, en materia de violencia contra las mujeres y las niñas, ampliar las medidas y recursos de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

Por lo que respecta a las actuaciones realizadas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (A.4.), tienen su encuadre en el Eje 3 perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, apartado 3.1.

La actuación A.5. se vincula al artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el cual establece que la Administración de la Junta

de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

Por lo que respecta a las actuaciones A.4., A.6. y A.7., se adecúan a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género cuando dispone:

Las actuaciones A.8. y A.9. se adecuan a los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Estas medidas también se enmarcan entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 de “violencia contra las mujeres y las niñas”, que encajarían en el eje V “Sociedad libre de violencia sexista”.

Actuación A.11. En la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA) y al amparo de la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se exige el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, con el fin de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer a través de medidas que fomenten la 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

A.1., A.2., A.3. y A.4. Se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género que implica la valoración de la denunciante y el denunciado para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En el caso de las agresiones sexuales, aplicación del Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, que establece un procedimiento coordinado entre hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal. Y aplicación a su vez del protocolo conjunto entre la Consejería de Salud y Consumo y la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ante la sospecha de agresión sexual en una víctima agredida con objeto punzante con finalidad de sumisión química, en este se define la exploración conjunta del profesional forense y el profesional ginecólogo.

Dar seguimiento en los IMLCF de Andalucía al programa VioGén, para facilitar el intercambio de información entre las diferentes instituciones que intervienen cuando se produce un caso de violencia de género, para que medicina forense emita los informes de valoración urgente del riesgo según el modelo normalizado del programa.

Durante el año 2024 se va a seguir apostando por continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se pusieron en marcha durante el año 2019, por un lado para mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, para la pronta finalización de todo el proceso lo que redundaría en el bienestar emocional de las denunciantes.

A.5. Contribuir a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. y A.7. En los últimos años se ha hecho un gran esfuerzo por parte de la Consejería de Justicia en la dotación de Salas Gesell, pasando de 3 en 2019 a 26 en 2023, dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, para que la víctima se encuentre declarando y realizando las esperas en un entorno seguro y privado, y no coincida en ningún caso con su agresor ni sus familiares dentro de las sedes judiciales. Para 2024 con cargo a los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ampliará el número de salas instaladas y las obras de mejora, reforma y adecuación de las sedes de los Juzgados que ejerzan las competencias en materia de violencia sobre la mujer.

A.8., A.9. y A.10. Se continuará avanzando en la concesión de una serie de especialidades en las que Andalucía fue pionera, como la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, priorizando la tramitación de sus solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como dotación de una serie de facultades a las víctimas de violencia de género que no ostentan otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales.

A.11. Contribuir a la igualdad de género a través de un uso adecuado del lenguaje. En el Pliego de Prescripciones Técnicas de la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA), se exige a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca. Estas mismas actuaciones se van a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial. En este caso además se ha exigido en los requisitos de esta contratación, entre otros, que al menos una persona del equipo mediador cuente con formación en perspectiva de género, es importante que las partes involucradas en el conflicto sientan que la persona mediadora comprende sus perspectivas y no es parcial hacia ninguna de ellas.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

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

A.1. Mejora del acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados para ambos sexos.

En cuanto a las medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores, la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con 42 recursos, suficientes para dar cumplimiento a las medidas en el entorno social y familiar del menor, con independencia de su sexo.

En lo que respecta a las plazas destinadas a la ejecución de medidas privativas de libertad, Andalucía cuenta con 13 centros de internamiento de menores infractores repartidos en 7 provincias. De estos, 5 centros situados en 5 provincias diferentes, cuentan con plazas femeninas debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. No obstante, esta Dirección General trabaja en mejorar el grado de concentración de la ejecución de medidas de internamiento en la propia provincia o provincias limítrofes en la población de sexo femenino. Por ello, en el ejercicio 2022 se abrió un centro femenino en la provincia de Granada y se está gestionando una nueva licitación para la apertura, en los inicios de 2024, de una unidad femenina en la provincia de Málaga.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

Esta Dirección General planifica la elaboración de programas de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes anuales la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista de los profesionales. En la actualidad, los proyectos educativos incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

En este sentido, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles ligados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria, se introduce la coeducación y promoción de la igualdad de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y, de manera general, impregna el clima de la convivencia en los centros y servicios de justicia juvenil.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

Los 13 centros de internamiento de menores infractores de Andalucía cuentan con un total de 1.423 puestos de trabajo. El 61% del personal son hombres y el 39% son mujeres. Esta diferencia, de 22 puntos porcentuales, se valora en atención a la sobrerrepresentación de la población masculina entre la población menor interna en centros, el 84% del total, que alcanza los 68 puntos porcentuales de diferencia respecto a la femenina. En los centros y servicios para la ejecución de medidas judiciales de medio abierto y servicios de mediación penal de menores cuentan con 247 mujeres y 147 hombres, el 63% son mujeres, aunque la población femenina es del 17%.

La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además para los profesionales de las entidades privadas son planes obligatorios de requisito de la contratación pública.

A.4. Ampliación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA) que se realizó con apoyo de la financiación procedente de fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, de esta manera se da estabilidad a los equipos itinerantes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que prestan asistencia en municipios distintos a las capitales de provincia. Este sistema de trabajo permite acercar el servicio a la ciudadanía en general y a las víctimas de violencia de género en especial, llegando a toda persona que no podía desplazarse a las capitales de provincia para su asistencia.

A.5. Presencia de criterios de formación específica en violencia de género en la contratación del personal del equipo técnico que compone tanto el SAVA como el PEF. Esta formación es una

exigencia contemplada en el pliego de prescripciones técnicas de cada una de las licitaciones que tienen como objeto la gestión de estos servicios.

A.6. Incorporación como criterios de valoración en el procedimiento de concesión de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, tanto de la representación equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos de dirección como de las actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los proyectos presentados.

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

A.1. Responde a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma andaluza. Y también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Está también en línea con el OE. 4 del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.3. Responde a los OE. 2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Se desarrolla también en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, concretamente en el OE. 4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, eje V Sociedad libre de violencias sexistas, 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Responde al artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género 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

A.1. Con esta actuación se prevé aumentar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes. Con ello se pretende que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia.

A.2. Se contribuirá a conocer de forma permanente la situación de la población menor infractora desde una perspectiva de género. En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil para identificar problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Con esta actuación se pretende desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil. La formación permanente en igualdad de género del personal se entiende como una estrategia facilitadora de la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

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.