

como dispone el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicha perspectiva de igualdad de género está presente en su ejecución y seguimiento.

A.10. En dichas actuaciones, se fomentará la participación en igualdad de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo, como la convocatoria de premios a las Comunidades Andaluzas en el exterior, en cuyas bases de la convocatoria se favorece la participación en el mismo en términos de igualdad entre hombres y mujeres. La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitando a través de las asociaciones de retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible, favoreciendo el acceso a la información de forma igualitaria.

A.11. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas, incluyendo las realizadas por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa Campus de Internacionalización de Andalucía, tanto en las actividades desarrolladas en la medida de Aulas como en la medida de Becas.

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 2021, se integrará la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un criterio que se tiene en cuenta en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza de forma directa, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior o aquellas relacionadas con el fomento de la internacionalización, favoreciéndose con ello un cambio cultural de género en la aplicación de los presupuestos andaluces que eviten diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

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 (IAAP). Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores 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 todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de igualdad de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con este instituto. 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 de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

La transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de la misma, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos, en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos.

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 a determinadas materias.

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 del 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. 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.

A.6. Alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Una nueva línea estratégica consistente en la alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, fomentando la formación de todo el personal en dichos Objetivos, especialmente en la sensibilización en el quinto de ellos, alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En general, todas las actuaciones que se referencian van encaminadas a potenciar la transversalidad de género propugnada en el artículo 5 de la Ley 12/2007 en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, y en todas las actuaciones del mismo, tanto relacionadas con la selección del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía, como en la formación continua

y mejora de las capacidades del mismo. Igualmente, pueden considerarse alineadas con el principio de fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención, que recoge el artículo 4 de la Ley 13/2007.

Particularmente, debe contribuir a la garantía en la Administración pública de la Junta de Andalucía del uso no sexista del lenguaje y del tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se empleen en esta administración (artículo 9 de la Ley 12/2007). Y a través de la capacitación de los docentes se contribuye en todo el Plan de Formación del personal de administración general de la Junta de Andalucía a una formación de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal como se prescribe en el artículo 9 bis de la mencionada Ley.

Igualmente se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 31.2 de la Ley 12/2007, respecto a la garantía de la formación del personal de la Junta de Andalucía sobre igualdad y violencia de género. A ello se añade que al incluirse en el Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública acciones formativas encaminadas a la formación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género, se cumple lo prescrito en el artículo 20 de la Ley 13/2007.

Por otro lado, en los Planes anuales de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública se recoge de forma expresa la reserva de plazas para las personas que se encuentran en las situaciones, enumeradas en el artículo 39 de de la Ley 12/2007. Y se contribuye a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007 en relación con la realización de investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y la difusión de sus resultados, así como en los artículos 5 y 6 de la Ley 13/2007, sobre el fomento de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la violencia de género.

Se garantiza además la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados (artículo 11 de la Ley 12/2007) y que en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de las pruebas selectivas incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género (artículo 31.1 de la Ley 12/2007 y 20.2 de la Ley 13/2007).

Finalmente, la sexta actuación considera la necesidad de extender el conocimiento y sensibilización acerca de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030, y entre ellos el de alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

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

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, 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 lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Un objetivo general en la estrategia del IAAP para 2021, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del Instituto para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la administración pública andaluza. Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

En segundo lugar, proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo 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.

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

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. Pero también la transversalización de género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia. Y asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.