

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

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, constituyendo el objetivo estratégico para 2021.

Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

Para 2021, los objetivos operativos del Programa son: evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal; la tramitación de expedientes de naturaleza organizativa y carácter transversal; y garantizar la doble dotación de puestos para las liberaciones sindicales.

En el desarrollo de estas actuaciones, se procederá a la implementación de nuevas medidas de igualdad y conciliación, así como la aplicación efectiva de las ya existentes, dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

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

La actuación A.1. se adecúa al artículo 8 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

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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuaciones a desarrollar en este ámbito son las siguientes:

- Evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía.

La Administración continua trabajando en la creación y adaptación de las estructuras de puestos de trabajo, con la finalidad de tender a un modelo de gestión de personal más adecuado a la realidad del momento actual, agilizando la actuación administrativa y reforzando aquellos aspectos que coadyuven a una mayor eficiencia y eficacia de gestión de los recursos humanos.

En el diseño de las estructuras de puestos de trabajo se tendrán en cuenta aspectos relacionados con la forma de prestación del trabajo, de carácter presencial y no presencial, en la línea

de avanzar en el estudio de la implantación de esta última modalidad de trabajo en la Junta de Andalucía. Así, en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se ha creado una Comisión para avanzar en el estudio de la regulación del teletrabajo, modalidad que supone un avance en cuanto a la flexibilidad y la conciliación, como primer paso a una regulación con carácter permanente del mismo.

Por otra parte, debe mencionarse que en la Junta de Andalucía se está llevando a cabo un proceso de reflexión con el objetivo de abordar un proceso de reorganización y reestructuración de sus recursos humanos, especialmente en lo que se refiere a la reorganización de los modelos y tiempos de trabajo, mediante el diseño de una Estrategia de Recursos Humanos y la elaboración de una nueva Ley de Función Pública.

- Impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

Como medida de racionalización de los recursos humanos, se prevé asimismo la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público 2021, que incluirá las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, funcionario y laboral, así como las plazas que deben proveerse por personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción interna.

En este sentido, debe hacerse referencia a la previsión de recoger en la regulación de la oferta de empleo público, tal como se ha incluido en las ofertas de ejercicios anteriores, una disposición en favor de la igualdad de género en el empleo. Por ello, en las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la oferta de empleo público, se podrán establecer medidas de acción positiva a favor del equilibrio de género entre las personas aspirantes en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales en los que mujeres u hombres se encuentren especialmente subrepresentados, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), y con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.