

## 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.

De esta manera, 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. Avance en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, 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.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de igualdad de género.

Por otra parte, y directamente relacionado con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora con los representantes sindicales e iniciado la negociación del diagnóstico.

A.3. 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. Se adecua al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto de la Ley 12/2007.

A.2. Atiende a los artículos 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres y 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la citada Ley 12/2007.

A.3. Responde al artículo 39. Conciliación en el empleo público, de la Ley 12/2007, así como a los preceptos de la Ley 13/2007.

### 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. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan debe hacerse mención que deberán ser coherentes con las que se contemplen en la planificación horizontal en la materia. En este sentido en el diseño de objetivos estratégicos se está teniendo en cuenta la variable impacto de género.

Por otra parte, tras la aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 8 de marzo de 2022, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se han iniciado las tareas relativas a la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora del Plan con los representantes sindicales para la elaboración y negociación del Plan. Actualmente, se encuentra en fase de enriquecimiento del diagnóstico con técnicas cualitativas, estando previsto que se apruebe en el primer trimestre de 2023.

Además, 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. La citada Estrategia fue aprobada por Acuerdo de 31 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

Las medidas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de manera que 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.

En esta línea, también debe ponerse de relieve la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, en la que se recogen variedad de fórmulas de conciliación.

Siguiendo la medida implantada en relación con el trabajo no presencial en el escenario de alerta sanitaria en el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020, en desarrollo del apartado IV, punto 5, del Plan de Incorporación Progresiva de la Actividad Presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, se recogió la implantación de la modalidad de teletrabajo para determinados colectivos una vez concluido el estado de alarma. Los citados colectivos deberían compaginar la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo con una modalidad presencial del 20 por ciento de su jornada semanal.

Posteriormente en el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020, se aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. El Protocolo será de aplicación hasta el final de la alerta sanitaria, y mientras se elabora una legislación específica en materia de teletrabajo.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. Dicha Comisión ha elaborado una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, entre otras, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

También cabe destacar el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que establece el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración. También en el ámbito de la violencia de género, se encuentra el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida 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, cuyo objetivo es la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, las Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de ella dependientes, 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 promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. 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 través de los Informes de observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

## 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 orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se relacionan 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

Con el impulso y promoción de las medidas expuestas se pretende incrementar la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública así como mejorar la incorporación 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 de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Valoración urgente del riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.4. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.5. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial.

A.6. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.7. Garantía de representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

A.8. Garantía de uso no sexista del lenguaje en toda la información ofrecida relacionada con los servicios 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

A.1. y A.2. Se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, responden artículo 37 de la Ley 13/2007.

A.3. Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los Médicos Forenses que componen los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía.

A.4. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007.

A.5. y A.6. Responden al imperativo legal establecido en el artículo 20, apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

A.7. Esta actuación, al no venir prevista entre los contenidos material del derecho a la asistencia jurídica gratuita del artículo 6 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, y ante la pérdida de vigencia del convenio formalizado con el Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores de los Tribunales, para 2023 se pretende financiar mediante subvención excepcional.

A.8. Atiende al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

Por otra parte, las actuaciones anteriores relacionadas con la violencia de género también están en línea con el eje V. Sociedad libre de violencia sexista del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

## 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. y A.3. Continuar trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género, que implica la valoración de las denunciadas y los denunciados 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, 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.

Por otro lado, se pretende continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, puestas en marcha en 2019, destinadas, por un lado, a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, a priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ve incurso las denunciadas, redundando en su bienestar emocional.

A.4. Avanzar en la dotación de dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, siempre que sea posible, para que víctimas y agresores no se encuentren física ni visualmente dentro y fuera de las sedes judiciales.

A.5. A.6. y A.7. En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, mantenimiento del marco normativo, con especial protección a las víctimas de violencia de género, mediante el que se concede una serie de especialidades en la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, ostentando prioridad a la tramitación de las solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como una serie de facultades que no tienen otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales en sus expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita.

A.8. 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 exigirá a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca.

Esta misma actuación se va a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial.

## 14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

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

A.1. Mejora en el acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando, para cada sexo, la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados.

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

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

A.4. Mantenimiento del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía.

Creación de equipos itinerantes para acercar el servicio a personas que tengan dificultades económicas o de otro tipo para desplazarse, especialmente a las personas que sufran violencia de género dada su vulnerabilidad.

A.5. Presencia de criterios de género en la contratación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía, de manera que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. De la misma forma, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía se exige que todos los miembros que compongan el equipo técnico acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Incorporación de criterios de género 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. De esta manera, se solicita representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección de las entidades

solicitantes, así como acreditar 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, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma Andaluza. Esta actuación también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, en cuanto que garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a los bienes y servicios públicos y ofrece las mismas oportunidades y recursos para todos y todas las menores que cumplen medidas en Andalucía.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, en cuanto a la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil. Esta actuación está en línea con el OE.4. del citado Plan Estratégico para la Igualdad, de esta manera se contribuye a la erradicación de la violencia de género.

A.3. La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Por otra parte, es requisito obligatorio para la contratación pública de profesionales de las entidades privadas. Igualmente, esta actuación se encuentra en consonancia con los OE.2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de acuerdo con la cual la atención a las víctimas de violencia de género debe ser especializada, multidisciplinar y accesible, particularmente a aquellas mujeres que por sus circunstancias personales, sociales o culturales se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad. Esta actuación se desarrolla también en el marco del citado Plan Estratégico para la Igualdad, concretamente en el OE.4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, el eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Garantiza la especialización prevista en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, relacionado con la exigencia a los equipos profesionales que prestan servicio en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que cuenten con formación en violencia de género.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de acuerdo con el cual, la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

## 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. Incrementar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes, de manera que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, sin que el sexo suponga una desigualdad a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género, a través del seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil.

En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil que identifiquen problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo la igualdad de género en la formación permanente de este personal, como una estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y a los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía 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. La formación en materia de violencia de género, favorecerá que 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 criterios de género entre los méritos a valorar en la concesión de ayudas para la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

## 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, se establecen 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.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con el IAAP.

Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP. Para 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.

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 con determinadas materias.

Generaremos además un espacio abierto de formación dinamizado por profesionales expertos 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.

El objetivo fundamental es evitar situaciones de discriminación por sexo en el acceso al empleo público en la Junta de Andalucía. Y en este ejercicio de 2023 se mantiene de forma específica la necesidad de 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.

## 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, todas las actuaciones que se referencian se alinean con lo establecido en los artículos 4, 5, 6, 9, 9 bis, 10, 11, 20, 20.2, 31.1, 31.2, y 39 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Igualdad 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, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones

que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades.

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 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, además, 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 ello para el año 2023 se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación de manera transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas 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 con determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

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 en la medida deseada. Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. 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.

Y en este ejercicio de 2023, en el que el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene de forma específica la necesidad de gestionarlos 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 en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.