

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante 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. De esta manera, el Instituto tiene como uno de sus principios básicos de actuación la igualdad de género, reforzando la importancia de este enfoque.

Esto implica la introducción de la perspectiva de género con carácter horizontal 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 debe reflejarse 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 nuestra administración, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos de la misma, 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, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

Para el Presupuesto 2020, un **objetivo** general en la estrategia del IAAP que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el IAAP, es la Incorporación de una estrategia horizontal 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 de género se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del Instituto, 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 y a través del mismo se extienda a toda la organización.

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

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 a 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.

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.

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. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

Las actuaciones previstas para conseguir los avances anteriores son:

- Relacionado con los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto combatiendo 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 establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres para conseguir la necesaria paridad de género entre el personal que colabora con el 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.
- 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 aumentar las personas formadas en materia de género, entendiendo que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación del enfoque 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.
- Para 2020 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 en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

Por otro lado, y al comenzar el IAAP su colaboración en la Estrategia de transformación digital de la Junta de Andalucía asumiendo el reto de extender la sensibilización sobre este tema y el conocimiento entre las personas empleadas públicas de la misma, así como el de aumentar las competencias digitales de este colectivo, se ha marcado como un objetivo en

esta tarea Identificar las posibles brechas de género existentes en la capacitación digital, y poner los medios necesarios para paliarlas.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 12B Selección y Formación del Personal ha formado parte del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo recomendaciones en un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado en la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo que se refiere a la planificación presupuestaria, el programa tiene todavía pendiente la elaboración de un diagnóstico de género en su ámbito competencial que ofrezca información sobre las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres, estando prevista su elaboración en 2020. No obstante, en base a la información disponible ha establecido objetivos de género y refiere haber incorporado este enfoque en otros objetivos no específicos de género, haciendo extensiva la información de la planificación presupuestaria de género a toda la documentación presupuestaria, lo que supondría un avance. En el área específica de formación, mantiene las mejoras realizadas en años anteriores, en incorporación de criterios de género en las bases reguladoras de subvenciones, y en todas las formaciones, no solamente en las específicas de igualdad. También indica haber establecido actuaciones específicas que incorporan la perspectiva de género en el ámbito editorial.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se prevé la mejora de la calidad de los indicadores utilizados de forma que midan la consecución de la planificación. La aplicación de la metodología G+ se ha abordado a través de la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), y posterior presentación al personal del Instituto. Además se valora positivamente la formación de las personas colaboradoras y docentes.

En conjunto, el programa 12B cumple de manera general con las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

La Agencia Pública empresarial de la Radio Televisión Pública de Andalucía, en sintonía con el cambio e impulso que la sociedad, las instituciones y la legislación vigente están dando al derecho a la igualdad de género y, en consecuencia, a la lucha contra la violencia machista, sigue avanzando en integrar la perspectiva de género en los Presupuestos para 2020, así como mantiene sus compromisos de 2019, con los indicadores que permitan la evaluación del cumplimiento.

El **objetivo** de Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad se llevará a cabo realizando actuaciones, como la indicada en el proyecto específico de Desarrollo de los criterios de igualdad de género en los pliegos de contratación pública.

Desde RTVA se pretende con este objetivo influir positivamente en la sociedad garantizando y fomentando la igualdad de mujeres y hombres a través en la Contratación Pública y Concursos. En este sentido, se implementó en 2018 la fórmula jurídica que permite incorporar la perspectiva de género en el 100% de los pliegos de ofertas públicas que tramita la mesa de contratación de la RTVA y Canal Sur y para 2020 el objetivo fijado contempla ahondar un paso más en la dirección de la igualdad, incluyendo consideraciones de igualdad de género, bien como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, siempre que se pueda establecer una relación con el objeto del contrato a celebrar.

El **objetivo** de Incluir en el plan de formación, tiempo de formación en igualdad, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de tiempo dedicado a formación en igualdad. El cumplimiento de este objetivo se desarrollará en el grupo de empresas de RTVA la perspectiva de género en el diseño de la formación.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2020 se complementan con diversas acciones implementadas por el grupo RTVA y con incidencia directa o indirecta en la igualdad efectiva. Entre estas acciones destacan:

- Nuevos planes de igualdad que entrarán en vigor durante el ejercicio 2020, cuyo diagnóstico quedará finalizado en 2019, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.
- Continuarán desarrollándose las funciones de la Delegación de Igualdad, creada en 2018. Es el órgano delegado de la Dirección General de la RTVA, constituido para garantizar el principio de igualdad de género de las actuaciones y normas emanadas de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y de Canal Sur Radio y Televisión S.A. Se trata, por tanto, de un mecanismo que por parte de la empresa se pone a disposición del cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la Agencia pública en materia de igualdad.
- Las acciones a realizar por la Delegación de Igualdad tienen carácter horizontal. Destacan, en este caso, además de la lucha contra la discriminación, la apuesta por visibilidad el papel de las mujeres, y la concienciación de los y las más jóvenes. Para lo que se prevén acciones conjuntas y de formación.
- Desarrollo de acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la igualdad.

En cuanto a Canal Sur Radio y Televisión, S.A., el Anteproyecto de Presupuesto para 2020 ha incluido objetivos generales, uno de los cuales incide directamente en el ámbito de la igualdad de género:

El **objetivo** Gestionar servicio público de TV con carácter G+, en este objetivo del PAIF para 2020 se valora de forma independiente el coste de la actividad de Servicio Público a prestar en el medio televisivo y multimedia. Este objetivo se desarrolla con proyectos tanto en el ámbito de la producción propia, como lo que supone la participación de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. en la industria audiovisual. Todos los proyectos en los que se materializa contemplan, desde un punto de vista estratégico, la integración de la dimensión de género de la empresa y de la sociedad, dentro de un amplio plan de actuaciones que afecta a la gestión empresarial y a la repercusión social del producto (contenidos de televisión y multimedia), que en este caso tiene como población objetivo toda la de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **objetivo** Gestionar servicio público de radio con carácter G+, tiene un espíritu similar al descrito anteriormente, para la actividad de Radio, medida como horas de emisión en Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información, Canal Fiesta y Canal Flamenco Radio.

El **objetivo** Coproducir proyectos con perspectiva de género, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de criterios de igualdad de género en los proyectos de producciones de la industria audiovisual.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2020 se complementan con diversas acciones que tanto en Radio como en Televisión se basan fundamentalmente en los contenidos.

En este aspecto, a lo largo de 2020 las programaciones de televisión, canales web y radio mantendrán el compromiso con la igualdad de género, que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, así como estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo. La Delegación de Igualdad desarrollará un sistema de autoevaluación para el seguimiento de la presencia paritaria de hombres y mujeres en los contenidos de la producción audiovisual y multimedia.

Los y las profesionales de radio y televisión, para cumplir ese compromiso, contarán con formación y nuevas herramientas, además de las ya existentes, como el Libro de estilo, el Código de profesionales de televisión y radio para la elaboración de informaciones sobre violencia de género o la Guía de buenas prácticas de Canal Sur. Está previsto elaborar en 2020 un documento sobre La práctica periodística y de comunicación en general en el uso no sexista del lenguaje, tanto en informaciones, como entretenimiento o publicidad.

En cuanto a la publicidad, Canal Sur seguirá velando por evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad.

Para 2020 está previsto que la Delegación de igualdad de género de Canal Sur, siga trabajando con el equipo de comercial para resolver dudas o problemas que puedan surgir al respecto.

En radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, CSR, RAI y Canal Fiesta mantendrán las acciones para alcanzar una mayor visibilidad de las mujeres, el aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. Se desarrollarán campañas por la igualdad y contra la violencia de género, comunes a radio y televisión, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta.

En televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género. La tarea de visibilidad y la lucha contra la violencia de género, estará presente durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur y Andalucía TV y en los informativos diarios, de gran seguimiento en la Comunidad andaluza.

Las acciones concretas para el Presupuesto de 2020 serán:

- Impulso a la participación de un mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomento de los reportajes en Andalucía Directo, poniendo en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre la existencia de un discurso social predominante y poner en valor aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria. Se seguirán realizando campañas por la igualdad de género y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios.
- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas de la lucha por igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres, Canal Sur Radio y TV realizará programas especiales y darán cobertura y apoyo a actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.
- Continuar trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en cuanto a la relación con las empresas productoras de televisión, de cine, de documentales, de animación y en general de creación de contenidos audiovisuales. En cine Canal Sur tiene en cuenta contenidos dedicados a la igualdad de género y fomenta la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan con el fin de ayudar a que sigan aumentando.
- En 2020 se tiene previsto incluir títulos, películas de ficción, *Tv-movies* y documentales cuyo contenido gire en torno a las mujeres, y contenidos que ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y aquellos que denuncien las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Como resultado, recibió un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la

Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, que contenía una serie de recomendaciones para avanzar en la integración del enfoque de género en la Agencia.

En relación con estas recomendaciones, se observan mejoras de carácter intraorganizacional basadas en la elaboración de su Plan de igualdad, actualmente en proceso de negociación, que debe ser complementada con el desarrollo de diagnósticos vinculados a sus servicios dirigidos a la ciudadanía. En cuanto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha establecido objetivos y actuaciones de género, siguiendo las recomendaciones recibidas, y refiere la integración del enfoque de igualdad como factor estratégico. Respecto a la ejecución presupuestaria, ha avanzado en la concreción de indicadores asociados a los objetivos y actuaciones que permitan medir la consecución de lo planificado para mejorar la situación de mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Finalmente, cabe señalar en relación con la integración de la metodología G+, que la Agencia ha avanzado en la oferta de formación con perspectiva de género, quedando pendiente la realización de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), pudiendo, por tanto, mejorar en este ámbito.

Con carácter general, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) sigue las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

EXTENDA – AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda, para el Presupuesto 2020, tiene previsto continuar con las actuaciones con enfoque de género ya establecidas y pretende seguir aumentando su conocimiento de las empresas usuarias desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, también quiere continuar potenciando la presencia de mujeres en el tejido empresarial exportador, a la vista de los datos anteriores. Para ello ha establecido las siguientes actuaciones:

- Avanzar en la recogida de la información relativa a personas desagregada por sexo, así como en su análisis gracias a las herramientas implementadas, tanto en la programación como en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Elaboración de un diagnóstico de género actualizado en el ámbito del comercio exterior, concretamente de la exportación, realizando para ello, entre otros, una explotación más exhaustiva de los datos de la *Estadística del sector exportador*.
- Complementar los informes que se elaboren sobre programación y ejecución con un análisis de género pertinente.
- Ejecutar acciones específicas dirigidas a una mayor participación de las mujeres en el tejido empresarial exportador.

- Avanzar en la estrategia intraorganizacional revisando el Documento de Orientaciones Estratégicas G+ (DOE. G+) y estableciendo un sistema de indicadores para el seguimiento de su cumplimiento.
- Realizar las actuaciones previstas en el objetivo de género del PAIF, así como la obtención de los datos necesarios para los indicadores relacionados con la formación en internacionalización.

Por otra parte, y de carácter intraorganización, Extenda cuenta con determinados elementos esenciales relacionados con la igualdad de género, entre los que destacan:

- Integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, quedando patente en el Capítulo II del convenio colectivo de la Agencia. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de igualdad, órgano paritario que vela por su cumplimiento y que es responsable de la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, aprobado en 2017.
- Establecimiento de un plan de formación específico para el personal como eje horizontal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Integración de la empresa dentro de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
- La Agencia tiene establecidas en el convenio colectivo determinadas prácticas que se han revelado con enfoque de género en el diagnóstico llevado a cabo para la elaboración del I Plan de igualdad. Esto ha dado lugar, por una parte, a las siguientes líneas estratégicas: sensibilización y formación, comunicación interna y externa, ordenación del tiempo y prevención del acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral. Y por otra, a determinadas acciones a implementar dentro del horizonte temporal 2018-2020, de las que todavía no se han realizado las siguientes:
 - Plan formativo en materia de género.
 - Garantía de compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres
 - Elaboración de un folleto para el fomento de la corresponsabilidad, principalmente entre los varones.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Resultado de este proceso, la Agencia ha recibido recomendaciones para su avance en la integración del enfoque de género contenidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha avanzado en la realización de diagnósticos de género, destacando los cambios realizados en la Estadística del sector exportador para poder analizar sus datos desde un enfoque de igualdad. Por otra parte, atiende a las recomendaciones de la auditoría ya que ha establecido un objetivo de género y pretende estudiar la forma de trasladar este enfoque a otros objetivos presupuestarios, debiendo considerar también los que son susceptibles de integrar el principio de igualdad de género como es el emprendimiento internacional, la cooperación empresarial, captación de inversión extranjera o la prospección de nuevos mercados. También ha planificado actuaciones, algunas de ellas dirigidas específicamente a mujeres, como el Itinerario mujer internacional. No obstante, también es necesario preverse el establecimiento de criterios de género para aquellos servicios y actuaciones que puedan llegar a tener sobredemanda. Por otra parte, en los informes que se remiten al Consejo de Administración se informa de la programación con enfoque de género por parte de la Agencia.

En lo que concierne a la ejecución presupuestaria, Extenda ha de integrar el enfoque de género en la captura de datos, bien de personas físicas, bien de acciones ejecutadas con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres permitiendo hacer el seguimiento de la planificación, lo que se valora positivamente.

Finalmente, la implementación de la metodología G+, se ha llevado a cabo mediante la modificación de las herramientas de recogida de información, permitiendo no solo la desagregación por sexo de los datos relativos a personas físicas, sino también la visibilización de información relativa a las empresas desde el punto de vista de género, como el sexo de la persona que tiene la máxima responsabilidad legal o la distribución por sexo del accionariado. Para el 2020 busca continuar con la implementación de la gestión de la documentación de empresas vía online. Respecto a la formación del personal, ha puesto en marcha determinadas acciones, que tendrán continuidad en 2020, derivadas especialmente del Plan de igualdad de la Agencia. Asimismo, tiene previsto elaborar el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guiará su planificación con enfoque de género.

Se considera por tanto, que con carácter general, Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.