

Anexo II (a)

ACUERDO DE 24 DE OCTUBRE DE 2023, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE RATIFICA EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027, APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CITADO PLAN EN FECHA 6 DE JULIO DE 2023.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Núm. de orden	Denominación del documento
1	Memoria sobre necesidad y oportunidad
2	Informe de evaluación del impacto de género
3	Observaciones Unidad Igualdad de Género
4	Memoria económica
5	Informe DG Presupuestos
6	Informe de coherencia con la planificación económica general de la J.A.
7	Certificación Comisión Negociadora

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

Fdo.: Ana María Corredera Quintana
Viceconsejera de Justicia,
Administración Local y Función
Pública



MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA FORMULACIÓN DEL “PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027”.

MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL

La Unión Europea ha desarrollado muchas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones para la conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. A modo de ejemplo, se puede citar:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para el período comprendido entre dichos años.

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso con la igualdad de género, disponiendo en el artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces...» y en su artículo 15 que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en materia de planes de igualdad; particularmente, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad (antes 250 o más) y asimismo estableció el contenido de un plan de igualdad y la obligatoriedad de su registro.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, se refiere a los planes de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo un contenido mínimo respecto a las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación.



FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYAAc8DJ6P43Q4EGVWXEUSSDPG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Clasificación profesional.
- Formación y Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

Por último, hay que mencionar la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía (5/2023, de 7 de junio), que en su artículo 182, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: *“La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”*.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA APROBACIÓN DE ESTE PLAN DE IGUALDAD.

Mediante este Plan se pretende 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.

Asimismo se quiere poner el foco en determinados aspectos, entre los que se encuentra el combatir la percepción negativa de las políticas de igualdad, por parte del personal empleado público, éste tiene que conocer sus derechos en dicho sentido.

Los beneficios que se producirán en el personal, se enumeran a continuación, entre otros:

- Profesionales más motivados al facilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentarse la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYAAc8DJ6P43Q4EGVWxEUSSDPG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Instrumentos de planificación atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género, o en casos de acoso y/o de violencia contra las mujeres u otras discriminaciones.

- Más movilidad y posibilidades de promoción en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- Nuevos sistemas de formación y de sensibilización del personal empleado público en materia de género, de prevención de cualquier tipo de violencia, inclusión y diversidad.

Por todo ello, el Gobierno de Andalucía considera de obligado cumplimiento, conforme a la normativa expuesta en el apartado anterior, la elaboración y aprobación del **“I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027”** como punto de partida de una serie de cambios fundamentales, de cara a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como para la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

La Junta de Andalucía quiere ser una Administración referente **en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género** y que afectaría a una serie de objetivos estratégicos, entre los que se destaca:

- Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
- Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

A todos estos efectos, en el artículo 9 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, se establece que corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, en la actualidad es la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por su parte, 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, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública, entre otras competencias, el impulso y coordinación de la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, la cual recabará los informes preceptivos de acuerdo con la normativa general de aplicación.

Finalmente, la persona titular de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública elevará la propuesta final del Plan al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante Acuerdo.

Asimismo, en su tramitación se han tenido en cuenta los principios que han de regir las actuaciones de las administraciones públicas, al amparo del artículo 103 de la Constitución Española de 1.978, conforme al cual:

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYAAC8DJ6P43Q4EGVWXEUSDDPG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho”

Por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129.1, recoge los principios que rigen sus actuaciones, declarando que:

“Actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia”.

Y en el apartado 2 del mismo artículo, establece que:

“En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa tiene que estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución”

Los principios básicos e inspiradores de este Plan han sido los siguientes:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Transversalidad.
- Participación.
- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

Con relación a la difusión del documento base del Plan de Igualdad, en aras a la transparencia del mismo se proponen las siguientes actuaciones:

1.- Con relación a los informes preceptivos, se someterá el expediente de propuesta inicial del Plan a la:

- Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
- Dirección General de Planificación, Política Económica y Financiera de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

2.- Trámite de consulta e información pública:

- La propuesta inicial del Plan será sometida a consulta y a información pública por un período no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en la Web del Empleado Público de la Junta de Andalucía.

El Secretario General para la Administración Pública

Arturo E. Domínguez Fernández

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmYAAC8DJ6P43Q4EGVWXEUSSDPG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO RESPECTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, 2023-2027.

1. INTRODUCCIÓN MARCO NORMATIVO

La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Desde su publicación se han dado pasos importantes en el avance hacia la igualdad de género, fruto de su mandato y de la concienciación de la sociedad española, que trata de superar todas las trabas incluyendo las legislativas.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, da un paso más adelante y recoge en su Exposición de Motivos que “la Comisión de la Unión Europea ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara”, motivo por el cual se hace necesario un análisis previo a la hora de redactar nuevas normas.

Por su parte, el artículo 114 del Estatuto de Autonomía de Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias se deberá tener en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, mandato que ha resultado plasmado en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por cuanto recoge la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Mediante el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género y, en aplicación de lo establecido en su artículo 4, se elabora el presente informe para valorar el impacto de género que podría generar el I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, para los años 2023-2027, dado que él mismo es preceptivo conforme a lo previsto en el artículo 3.1 del mencionado Decreto.

Asimismo y conforme a lo previsto en el artículo 5.1 a) del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, se procede a enumerar a continuación la legislación vigente en esta materia:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 1/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Hay que hacer una mención especial a la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual entre sus objetivos prioritarios incluye medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, fundamentalmente respecto a la protección de la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes. Asimismo, en los supuestos de empleadas víctimas de violencia de género, incorpora ciertas medidas de acción positivas encaminadas a su protección.

En definitiva, la nueva regulación de la función pública andaluza sale al paso de las demandas de un nuevo tiempo, con mayor grado de sensibilización con las diversas realidades sociales que nos ha tocado vivir, en particular a partir de estos dos últimos años e implementa factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad, así como también propicia una integración real de la mujer en la función pública andaluza, garantizando su presencia efectiva en los diferentes sectores y ámbitos de actuación a los que se extiende.

Asimismo, en su artículo 182, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: “La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”.

En respuesta a estos requerimientos normativos, la Secretaría General para la Administración Pública emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027 y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, con la finalidad de que ésta realice las observaciones pertinentes y las remita al centro directivo que suscribe para la modificación de dicho Plan, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo del mismo.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027, tiene como finalidad principal establecer una serie de líneas generales de actuación, orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, con un enfoque de género, como elemento inspirador transversal en todas sus fases, identificándose así los diferentes impactos producidos para hombres y mujeres, así como de personas con discapacidad.

Esta nueva planificación andaluza contribuirá directamente a la consecución de varios de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible:

- El ODS 5 «Igualdad de género». La igualdad real de mujeres y hombres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.

- El ODS8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 2/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Este Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

- El ODS10, que plantea la reducción de las desigualdades, son ámbitos en los que la Administración debe ser garante, en cuanto a favorecer la inclusión de personas con discapacidad para potenciar y promover su inclusión social, así como garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten discriminaciones que van desde las formas más extremas –como las que padecen las mujeres víctimas de violencia-, a las menos perceptibles que se dan día a día en todos los ámbitos, como se demuestra en algunas de las conclusiones obtenidas de los datos de este Plan de Igualdad, que se muestran a continuación como ejemplo:

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía muestra una representación caracterizada por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,27) en todas las categorías profesionales, especialmente entre el personal laboral (IPRHM=1,51), mientras que el personal funcionario (IPRHM=1,16) presenta valores más equilibrados según la normativa, aunque la representación femenina aumenta en los Subgrupos C1, C2 y E, del personal funcionario y en los Grupos II, III y V del personal laboral.

Esta sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral, personal temporal (laboral e interino) y su mayor presencia en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, condiciona la existencia de una brecha o diferencia salarial del 12,71% para el conjunto del personal de la Administración General en el año 2021.

Estas diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía no derivan de las condiciones retributivas de los puestos de trabajo, pero sí de los niveles más bajos en la escala retributiva que éstas desempeñan, también tiene influencia la mayor tendencia a utilizar medidas de conciliación por parte de las mujeres, algunas de las cuales conllevan deducción salarial.

Esa infrarrepresentación de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad y, por tanto, de mayor remuneración, unida a su mayor presencia en los niveles inferiores de los Subgrupos del personal funcionario, como son el C2 y C1, con un IPRHM=1,36 y 1,24 respectivamente, superiores a los márgenes de representación equilibrada y la sobreutilización por parte de las mujeres de las medidas de conciliación, explican que a nivel agregado exista una diferencia retributiva de género, entre el personal empleado público de la Administración General.

Es una Administración altamente feminizada, ya que el 63,5% del personal son mujeres (25.860), frente al 36,5% de hombres (14.860). El personal laboral está más feminizado (IPRHM=1,40) que el personal funcionario (IPRHM=1,13). Las Consejerías/Agencias/Consejos más feminizadas son las relacionadas con la educación y los cuidados y las más masculinizadas son las relacionadas con el sector agrario, así como el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

La temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres por encima de su superioridad porcentual. En el colectivo laboral temporal existe una importante segregación horizontal con profesiones altamente feminizadas. Por sexo la tasa asciende al 24,5% para las mujeres y al 14,3% los hombres, existiendo un sesgo de 10,2 puntos porcentuales por este concepto.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 3/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



La discriminación indirecta, causada por los roles de género que existen en la sociedad, tiene como consecuencia que las mujeres, pese a su mayor número en el conjunto de la plantilla de personal, perciban menos retribuciones porque desempeñan puestos de trabajo de menor nivel o categoría. En general, se debe a su mayor vinculación a la prestación de servicios temporal, y por las dificultades de ascenso en la carrera administrativa causadas por los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por la tendencia cultural y social a la feminización de profesiones más relacionadas con el cuidado, la asistencia y la atención a terceros, que se identifican con los niveles medios o bajos en las escalas de empleo público.

La segregación horizontal del trabajo se manifiesta en una mayor concentración de mujeres y hombres en puestos de trabajo o profesiones, que perpetúan los tradicionales roles de género.

La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

En definitiva, se ha observado la existencia de ambos tipos de segregación entre el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Asimismo y dada la transformación digital a la que se enfrenta la Junta de Andalucía, impulsada por las diferentes normas promulgadas en materia de Administración electrónica, se ha querido individualizar la situación del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, (en adelante TIC).

Según el “Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico” publicado por el Ministerio de Asuntos Económicos y transformación digital, sólo el 30% de de los profesionales TIC en la Unión Europea son mujeres. La proporción de mujeres en estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) fue tan solo del 12% en España, por debajo del 19% de la media de la OCDE.

Este sector, está masculinizado y dicha masculinización se extiende también entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ya que del 2,54% de personas que tienen el área funcional o relacional específica, sólo el 26,21% son mujeres, frente a un 73,79% de hombres. El IPRHM es de 0,52.

Por otra parte, al estudiar las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se ha observado que todas las medidas han sido sobreutilizadas por mujeres por encima de su superioridad porcentual (IPRHM > 1,20).

- La medida de conciliación más utilizada ha sido el permiso no retribuido (37,92%), seguido del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (30,74%), la reducción de jornada (25,95%) y las excedencias (5,40%).

- Analizando por la variable sexo, en función de los índices de concentración, las mujeres solicitan principalmente los permisos no retribuidos (38,37%) y las reducciones de jornada (30,07%). Los hombres en cambio solicitan principalmente los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento (44,88%) y los permisos no retribuidos (36,59%).

- Las excedencias las solicita un 2,69% de la plantilla (78,08% mujeres y 21,92% hombres).

En cuanto a los datos correspondientes al apartado de formación, hay que resaltar que uno de los objetivos ya establecidos en el plan de formación de 2021 del IAAP fue el de “Profundizar en la incorporación del enfoque de género y la prevención de la violencia contra la mujer” indicando que además de consolidar el uso de la “Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP”, procede continuar desplegando otras actuaciones que vayan encaminadas a lograr una mayor representación de las

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 4/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



mujeres como formadoras y autoras de materiales didácticos, incorporando actuaciones que minimicen la brecha de género.

Según se desprende de los datos analizados en la memoria de actuaciones del IAAP de 2021, de manera general las mujeres se forman mucho más que los hombres, por encima de su proporción en la plantilla (IPRHM=1,45).

Se exceptúan los programas de Dirección Pública y el de Postgrado en los que se puede decir que existe paridad. El porcentaje de mujeres formadas en Dirección Pública es, por primera vez, ligeramente superior al de hombres situándose en el 50,98%. Esto es un dato de gran interés si tenemos en cuenta que el porcentaje de mujeres en puestos directivos o predirectivos no llega al 40%. Si bien es cierto que está por debajo de la representación general de las mujeres en la Junta de Andalucía que está en torno al 63,5%.

Si se analiza la formación específica en materia de género desde 2010, se comprueba como se mantiene la sobrerrepresentación femenina en cuanto al número de personas asistentes, a lo largo de la última década, siendo en todos los años el IPRHM superior al equilibrio representativo y por encima de la proporción que suponen las mujeres en la plantilla.

También se han analizado otra serie de cuestiones, dada la exigencia normativa respecto al contenido mínimo que debe tener un Plan de Igualdad, según se prevé en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para detectar en muchos de los casos que no se pueden extraer conclusiones claras ante la insuficiencia de datos para elaborar análisis de impacto de género en diversos ámbitos.

A modo de ejemplo, se pueden citar los siguientes: retributivo por cuerpos y categorías profesionales, movilidad, solicitudes de provisión de puestos de trabajo, de control de horario, de las medidas previstas en el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, de violencia de género y en la detección y prevención de riesgos psicosociales.

Por lo cual, y a la vista de los datos expuestos, con el presente Plan se pretende incidir en varios ejes de actuación, con el fin de lograr los siguientes objetivos estratégicos (OE):

- OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
- OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.
- OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
- OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE8. Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 5/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- OE9. Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.
- OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

En consecuencia, el Plan Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, se considera **PERTINENTE Y NECESARIO**.

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN

En el apartado correspondiente al marco jurídico y estratégico del Plan se deja constancia de que el enfoque de género ha sido un elemento inspirador en todas las fases de su elaboración, como no podía ser de otra manera teniendo en cuenta que la materia del mismo.

El modelo de gobernanza empleado para la formulación de este Plan constituye una de las piezas clave de dicho proceso, ya que establece un marco colaborativo con los diferentes agentes intervinientes.

En todos los casos, los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. La ya citada Ley Orgánica 3/2007, en su Artículo 47, garantiza el derecho a la información, tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

La consecución de los OE establecidos se concretan en los Programas de actuación que configuran el presente Plan. Cada programa de actuación, incorpora una serie de medidas o proyectos a desarrollar, los cuales llevarán asociados, a su vez, uno o varios indicadores de resultados y de realización, indicando también a quién va dirigido, recursos económicos, humanos y cronograma de ejecución.

Las políticas en materia de personal, sean cuales sean, siempre se fundamentarán en los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación en todas sus facetas, fomento de la conciliación de la vida profesional con la familiar y laboral y de la corresponsabilidad, así como transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Los doce programas de actuación contenidos en este Plan de Igualdad son los siguientes

1. Recluta talento: Se trata de atraer a personas jóvenes que puedan corregir paulatinamente la segregación horizontal en los cuerpos o categorías profesionales que se determinen promoviendo también el rejuvenecimiento de la Administración.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 6/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2. Mentoría para el liderazgo de las mujeres: dirigido a mujeres que quieran potenciar sus capacidades de liderazgo y que puedan promocionar en sus puestos de trabajo.
3. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género: se trata de diseñar una batería de acciones específicas de difusión, formación y comunicación para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.
4. Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género: a través de este programa se pretende configurar la estructura funcional y administrativa de las UIG de cada Consejería y Agencia Administrativa y de régimen especial, con especial referencia al Instituto Andaluz de la Mujer, dotándola de los puestos de trabajo idóneos para llevar a cabo el impulso, coordinación y seguimiento de la perspectiva de género.
5. Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral: para el posterior análisis de las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
6. Sensibilización en diversidad sexual y de género: con objeto de alcanzar la igualdad de trato y no discriminación, de ciertos colectivos especialmente vulnerables, así como para poder garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda persona víctima de violencia.
7. Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación: El presente programa pretende implementar e implantar un sistema informático en el que se puedan grabar y tramitar las denuncias interpuestas ante cada Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso de la Administración General de la Junta de Andalucía, relacionados con el sexo, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos de carácter personal.
8. Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional: Con este programa se pretende equilibrar la utilización de las medidas de conciliación en general, entre los hombres y las mujeres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante un uso corresponsable de las mismas, así como intentar frenar, en lo posible, el menoscabo en la carrera profesional de las mujeres que son las que siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.
9. Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.
10. Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género: se pretende proceder a la formación, información y sensibilización del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en las serias dificultades que atraviesan las personas que sufren algún tipo de violencia de género, así como en facilitar el desarrollo de su carrera profesional.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 7/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



11. Construcción de un registro retributivo: entre cuyas finalidades está el ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin de intentar reducir la brecha de género.
12. Regulación del teletrabajo: para lograr una mayor motivación en el personal empleado público y un mejor rendimiento de la organización, al favorecer la conciliación personal con la vida laboral y familiar, así como reducción del tiempo en desplazamientos y mejora de la sostenibilidad ambiental.

A la vista de lo expuesto,

Este centro directivo concluye que el proyecto del Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, para los años 2023-2027, producirá efectos positivos sobre la igualdad de las mujeres y hombres que prestan sus servicios en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El Secretario General para la Administración Pública

Arturo E. Domínguez Fernández

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	18/07/2023	PÁGINA 8/8
VERIFICACIÓN	Pk2jmQMX52P8P4KW53J7SSMKH6KN4H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

**OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA,
ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA AL TEXTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, 2023-2027**

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma, disposición reglamentaria y/o plan que apruebe el Consejo de Gobierno, la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas o planes, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

En base a estos requerimientos, esta Unidad de Igualdad de Género emite el presente informe de observaciones al informe de evaluación del impacto de género realizado por la Secretaría General para la Administración Pública sobre el contenido del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, con el objeto de que el centro directivo tenga en cuenta las recomendaciones realizadas y modifique el texto --si fuera el caso-- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo del Plan en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

El presente Plan tiene por objeto fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que tiene como finalidad principal establecer una serie de líneas generales de actuación, orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, con un enfoque de género, como elemento inspirador transversal en todas sus fases, identificándose así los diferentes impactos producidos para hombres y mujeres, así como de personas con discapacidad. Esta nueva planificación andaluza contribuirá directamente a la consecución de varios de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.



MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		26/07/2023	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAUPAP88C3MFRU2WVPF4TYQNYDN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Analizado el objeto y contenido del proyecto normativo, esta Unidad de Igualdad de Género coincide con el centro directivo acerca de la pertinencia de género de la norma, ya que afectará directamente a hombres y a mujeres, así como a su acceso a los recursos.

3. OBSERVACIONES SOBRE LA TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía prescribe que “todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género”.

En este sentido, y como no podría ser de otra manera dado el objeto del propio Plan, su contenido hace referencia a la normativa vigente en la materia. No solo a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sino también a la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y a la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual entre sus objetivos prioritarios incluye medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, fundamentalmente respecto a la protección de la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes.

4. ANÁLISIS DE GÉNERO DEL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LA NORMA

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, señala que el informe de evaluación del impacto de género *deberá ir acompañado de indicadores pertinentes al género*, que permitan analizar la situación real existente y valorar si lo previsto en la norma en cuestión atiende de forma igualitaria a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular.

En el mismo sentido, el artículo 5 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, dispone que el informe de evaluación del impacto de género debe contener, entre otros extremos, *la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexo recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma*.

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		26/07/2023	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAUPAP88C3MFRU2WVPF4TYQNYDN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Se felicita al centro directivo por el esfuerzo y labor realizada para aportar datos relevantes en el análisis del contexto de aplicación del Plan, incluyendo múltiples facetas y vertientes personales y profesionales, que permiten disponer de un marco de partida bien detallado. El análisis se ha realizado teniendo en cuenta el índice IPRHM (índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres). En el propio texto se explica el significado de este índice, como se calcula y como se interpreta. Esta aclaración sin duda contribuirá a la comprensión de los datos analizados en el Plan.

En el apartado 4 del texto del Plan se recoge una relación pormenorizada de datos, que para realizar un análisis extenso de la realidad actual. Aporta información desagregada respecto a condiciones profesionales, nivel de formación, distribución de hombres y mujeres en los diferentes grupos y subgrupos laborales, situación familiar, solicitudes de permiso por razones de conciliación y corresponsabilidad, etc.. En definitiva, aporta información valiosa para determinar la situación de partida, de mujeres y hombres, realizar un diagnóstico y proponer las actuaciones que, en el plazo de vigencia del Plan, contribuyan a reducir las desigualdades detectadas en el marco de la igualdad de género, y proponer así medidas compensatorias que favorezcan la igualdad.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD

De acuerdo con lo dispuesto en el ya citado artículo 5 del Decreto 17/2012, en los informes de evaluación del impacto de género se deberán incorporar los “mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas”.

En el texto del Plan analizado, se recogen las líneas de actuación orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Asimismo, el Plan contempla actuaciones orientadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y especialmente a los ODS 5, 8 y 10.

- ODS 5 sobre la igualdad de género, que supone entre otras actuaciones, la eliminación de todas las formas de discriminación y/o violencia contra las mujeres, promocionar la corresponsabilidad y asegurar la participación efectiva de la mujer y su liderazgo, y garantizar iguales derechos sobre los recursos económicos.
- ODS8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas.

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		26/07/2023	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAUPAP88C3MFRU2WVPF4TYQNYDN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



- ODS10, que plantea la reducción de las desigualdades, favoreciendo la inclusión de personas con discapacidad para potenciar y promover su inclusión social.

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE.

La redacción de la norma se ajusta a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, utilizando para ello un lenguaje inclusivo que contribuye al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

En conclusión, en el Plan se ha integrado efectivamente el principio de igualdad de una forma transversal. Dedicamos el apartado 9 a desarrollar los programas de actuación en los que se concreta el Plan y que se orientan a reducir las desigualdades identificadas en el ámbito del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Por tanto, entendemos, al igual que el centro directivo, que el impacto de género será positivo.

Es cuanto cabe observar al informe de evaluación de impacto realizado al I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027.

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

M.^a Francisca Trujillo Mesa

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		26/07/2023	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAUPAP88C3MFRU2WVPF4TYQNYDN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DEL “PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027”.

La presente memoria económica se emite a los efectos previstos en el artículo 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en virtud del artículo 3.1 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe de las actuaciones con incidencia económico-financiera, al objeto de que se emita el preceptivo informe económico-financiero respecto al proyecto de referencia.

El Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, desarrolla esta obligación legal y, en su artículo 2, que regula el ámbito de dicha memoria económica e informe económico financiero, incluye las propuestas de planes con contenido económico financiero.

Por todo ello, se elabora la presente memoria económica del proyecto del “Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027”.

1.- ANTECEDENTES, MOTIVOS Y FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA ACTUACIÓN.

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso con la igualdad de género, disponiendo en el artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces...» y en su artículo 15 que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados desde la segunda mitad del siglo pasado, no han conseguido todavía la superación de la desigualdad por razón de género, tal como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; es este inacabado camino hacia la igualdad real y efectiva lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

La citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica



FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	08/09/2023	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	BndJA5JGRTYQQ7HY5J4JDLK67MP3DK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

En estos planes se incluirán los objetivos para la igualdad en el empleo público, las estrategias y medidas para lograr estos objetivos, las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como otras medidas específicas sobre diversidad familiar y personal; serán evaluados cada 4 años y tienen que incluir medidas para corregirlos y mejorarlos.

Por último, pero no por ello menos importante, hay que hacer referencia a la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual entre sus objetivos prioritarios incluye medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, fundamentalmente respecto a la protección de la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes. Asimismo, en los supuestos de empleadas víctimas de violencia de género, incorpora ciertas medidas de acción positivas encaminadas a su protección.

En el artículo 182 de esta norma, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: "La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia".

Con la tramitación de este Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, para los años 2023-2027, se persigue el objetivo general de 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.

Asimismo se quiere poner el foco en determinados aspectos, entre los que se encuentra el combatir la percepción negativa de las políticas de igualdad, por parte del personal empleado público, según se ha desprendido de los datos analizados.

Entre los beneficios que se pretenden obtener para el personal está el hecho de tener:

- Profesionales más motivados, al facilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentarse la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Instrumentos de planificación atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género, o en casos de acoso y/o de violencia contra las mujeres u otras discriminaciones.
- Más movilidad y posibilidades de promoción en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	08/09/2023	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	BndJA5JGRTYQQ7HY5J4JDLK67MP3DK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Nuevos sistemas de formación y de sensibilización del personal empleado público, en materia de género, de prevención de cualquier tipo de violencia, inclusión y diversidad.

Por todo ello, el Gobierno de Andalucía considera de **obligado cumplimiento**, conforme a la normativa expuesta, la elaboración y aprobación del "I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027" como punto de partida de una serie de cambios fundamentales, de cara a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como para la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

La Junta de Andalucía quiere ser una Administración referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género que podrían afectar al logro de una serie de objetivos estratégicos (OE), entre los que se destacan los siguientes:

- Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
 - Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

La consecución de los OE establecidos se concretan en una serie de programas de actuación que configuran el presente Plan.

En cada programa de actuación se incorporan, a su vez, una serie de medidas o proyectos a desarrollar, los cuales llevarán asociados uno o varios indicadores de resultados y de realización, indicando también a quién va dirigido, recursos económicos, humanos y cronograma de ejecución

Los doce programas de actuación contenidos en este Plan de Igualdad son los siguientes

1. Recluta talento: Se trata de atraer a personas jóvenes que puedan corregir paulatinamente la segregación horizontal en los cuerpos o categorías profesionales que se determinen promoviendo también el rejuvenecimiento de la Administración.
2. Mentoría para el liderazgo de las mujeres: dirigido a mujeres que quieran potenciar sus capacidades de liderazgo y que puedan promocionar en sus puestos de trabajo.
3. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género: se trata de diseñar una batería de acciones específicas de difusión, formación y comunicación para mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.
4. Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las Unidades de Igualdad de Género: a través de este programa se pretende configurar la estructura funcional y administrativa de las UIG de cada Consejería y Agencia Administrativa y de régimen especial, con especial referencia al Instituto Andaluz de la Mujer, dotándola de los puestos de trabajo idóneos para llevar a cabo el impulso, coordinación y seguimiento de la perspectiva de género.
5. Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral: para el posterior análisis de las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
6. Sensibilización en diversidad sexual y de género: con objeto de alcanzar la igualdad de trato y no discriminación, de ciertos colectivos especialmente vulnerables, así como para poder garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda persona víctima de violencia.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	08/09/2023	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	BndJA5JGRTYQQ7HY5J4JDLK67MP3DK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



7. Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación: El presente programa pretende implementar e implantar un sistema informático en el que se puedan grabar y tramitar las denuncias interpuestas ante cada Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso de la Administración General de la Junta de Andalucía, relacionados con el sexo, con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos de carácter personal.

8. Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional: con este programa se pretende equilibrar la utilización de las medidas de conciliación en general, entre los hombres y las mujeres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante un uso corresponsable de las mismas, así como intentar frenar, en lo posible, el menoscabo en la carrera profesional de las mujeres que son las que siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.

9. Automatización de datos, ante las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.

10. Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género: se pretende proceder a la formación, información y sensibilización del personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en las serias dificultades que atraviesan las personas que sufren algún tipo de violencia de género, así como en facilitar el desarrollo de su carrera profesional.

11. Construcción de un registro retributivo: entre cuyas finalidades está el ofrecer información anual sobre los salarios medios de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, con el fin de intentar reducir la brecha de género.

12. Regulación del teletrabajo: para lograr una mayor motivación en el personal empleado público y un mejor rendimiento de la organización, al favorecer la conciliación personal con la vida laboral y familiar, así como reducción del tiempo en desplazamientos y mejora de la sostenibilidad ambiental.

En el artículo 9 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, se establece que corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, en la actualidad nos estamos refiriendo a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por su parte, el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de dicha Consejería, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública, entre otras competencias, el impulso y coordinación de la planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, la cual recabará los informes preceptivos de acuerdo con la normativa general de aplicación.

Finalmente, la persona titular de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública elevará la propuesta final del Plan al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante Acuerdo.

INCIDENCIA ECONÓMICO-FINANCIERA

A los efectos de realizar una valoración sobre la repercusión e incidencia económico-financiera, señalar que el desarrollo del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027, no conllevará de forma directa un incremento del gasto o nueva dotación por parte de las Consejerías o Agencias Administrativas implicadas en el mismo, dado que está previsto que las actuaciones a desarrollar sean financiadas con el crédito propio de cada una de ellas en el contexto de otras acciones de su competencia de naturaleza similar, por lo que no supondrá un coste explícito.

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	08/09/2023	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	BndJA5JGRTYQQ7HY5J4JDLK67MP3DK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Así, su ejercicio se realizará a través de los medios personales y materiales ya existentes y sólo exigirá en todo caso, una reordenación de los mismos para adecuar el servicio público a los compromisos adquiridos.

No obstante, serán las sucesivas leyes del presupuesto las que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.

Por tanto, a los efectos previstos en el artículo 27.12 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 d), el artículo 3.1 y el artículo 4 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regula la memoria económica y el informe de las actuaciones con incidencia económico-financiera, y al objeto de que se emita por la Dirección General de Presupuestos el preceptivo informe económico-financiero, se comunica que el proyecto del "Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027", no va a suponer un incremento real de gasto, por lo que se evalúa sin coste añadido alguno y, por ello, con un coste total igual a cero.

En aquellas actuaciones en las que se requiera dotación de recursos humanos se tendrá en cuenta que dichos refuerzos, se realizarán con las revisiones de los puestos existentes dotados de las distintas Consejerías y Agencias implicadas y mediante altas y bajas para dotar aquellos que se considere necesario crear. Es decir, si de la implementación del Plan se derivara la necesidad de crear y/o modificar puestos de trabajo, los mismos serán financiados con cargo a la desdotación de puestos existentes.

Sevilla, a la fecha de la firma

Arturo E. Domínguez Fernández
Secretario General para la Administración Pública

FIRMADO POR	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	08/09/2023	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	BndJA5JGRYQQ7HY5J4JDLK67MP3DK	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Fecha: "la de la firma"
Referencia: BANDEJA N° 609836

Asunto: PLAN DE IGUALDAD DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE
ANDALUCÍA 2023-2027

Destinatario:
CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera, la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública solicitó a la Dirección General de Presupuestos la emisión del informe económico-financiero relativo al proyecto "*I Plan de igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027*".

La solicitud, que ha tenido entrada en este centro directivo el día 11 de septiembre de 2023, mediante el Sistema Bandeja, comunicación n° 609836, se acompaña del borrador del texto de la propuesta y de la memoria económica de 8 de septiembre de 2023 de gasto cero elaborada por el Secretario General para la Administración Pública de la Consejería solicitante.

Analizada la documentación remitida, se observa que el borrador del Plan no incorpora un epígrafe específico relativo a los aspectos económico-presupuestarios del mismo. Ante ello, y conforme a lo indicado en el escrito remitido desde este Centro Directivo de fecha 12 de marzo de 2021, relativo a los "*Criterios de Informes, Planes y Estrategias*", no procede la emisión de informe ya que este Plan no puede ser considerado una actuación con contenido económico-financiero a los efectos previstos en el referido Decreto 162/2006.

En la documentación aportada se hace referencia a que el desarrollo del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023- 2027, no conllevará de forma directa un incremento del gasto o nueva dotación por parte de las Consejerías o Agencias Administrativas implicadas en el mismo, dado que está previsto que las actuaciones a desarrollar sean financiadas con el crédito propio de cada una de ellas en el contexto de otras acciones de su competencia de naturaleza similar, por lo que no supondrá un coste explícito. Así, su ejercicio se realizará a través de los medios personales y materiales ya existentes y sólo exigirá en todo caso, una reordenación de los mismos para adecuar el servicio público a los compromisos adquiridos. No obstante, en ella se indica que serán las sucesivas leyes del presupuesto las que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.

De igual forma, se pone de manifiesto en la documentación aportada que el proyecto del "*Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027*", no va a suponer un incremento real de gasto, por lo que se evalúa sin coste añadido alguno y, por ello, con un coste total igual a cero. En aquellas actuaciones en las que se requiera dotación de recursos humanos se tendrá en cuenta que dichos refuerzos, se realizarán con las revisiones de los puestos existentes dotados de las

C/ Juan Antonio de Vizarrón. Edificio Torretriana. Isla de la Cartuja 1 / 2
41092 - SEVILLA



EDUARDO LEON LAZARO		15/09/2023	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJACB32CYPREWZKVVH25FZMNXFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

distintas Consejerías y Agencias implicadas y mediante altas y bajas para dotar aquellos que se considere necesario crear. Es decir, si de la implementación del Plan se derivara la necesidad de crear y/o modificar puestos de trabajo, los mismos serán financiados con cargo a la desdotación de puestos existentes.”

Ante todo ello, esta Dirección General de Presupuestos comunica que no procede la emisión de informe respecto al “I Plan de igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027” ya que el mismo es un documento en el que el objetivo principal consiste en determinar las medidas y acciones que se deben llevar a cabo para corregir las situaciones y problemas que pueden existir de desigualdad en el personal empleado público de la Administración General de la Junta de Andalucía y su personal eventual.

Según lo expuesto, el Plan realiza un análisis y diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres, en el colectivo de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal eventual, como consecuencia del análisis realizado una definición de los problemas detectados, junto con las necesidades o carencias y retos a abordar. Del mismo modo, con la finalidad de corregir las deficiencias y de alcanzar los resultados pretendidos en un medio, largo plazo, define los objetivos estratégicos planteados por la organización, los programas y medidas a adoptar para llevar a cabo los cambios propuestos, con especificación de objetivos, indicadores de resultado, responsables, tiempos y presupuesto además de un sistema de seguimiento y evaluación.

Dicho contenido, no supone un gasto adicional al previsto en los presupuestos de las Consejerías, Agencias y Consejos implicadas ya que pueden abordarse con sus actuales recursos. Además, y en lo que respecta a las necesidades de desarrollo de determinadas actuaciones, forman parte y están previstas en sus correspondientes presupuestos.

En cualquier caso, serán las sucesivas leyes del presupuesto las que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante el periodo de vigencia del plan.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

C/ Juan Antonio de Vizarrón. Edificio Torretriana. Isla de la Cartuja
41092 - SEVILLA

2 / 2



EDUARDO LEON LAZARO		15/09/2023	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJACB32CYPREWxZKVHZ5FZMNXFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2023-2027

INFORME DE COHERENCIA CON LA PLANIFICACIÓN ECONÓMICA GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

I. Antecedentes

Se ha recibido en la Dirección General de Planificación, Política Económica y Financiera, mediante solicitud a través de BandeJA de fecha 28 de septiembre de 2023 de la Secretaría General para la Administración Pública, solicitud para que se emita informe preceptivo del documento: “Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027”.

El presente informe responde a lo previsto en el *Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, que regula la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos*, el cual en su artículo 4.2 indica que las propuestas de planes con contenido económico-financiero deberán ser informadas sobre su coherencia con la planificación general de la Junta de Andalucía, además de por la Dirección General de Presupuestos, por la Dirección General de Planificación de la Consejería de Economía y Hacienda, actualmente Dirección General de Planificación, Política Económica y Financiera en virtud del *Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos*.

Para la emisión de este Informe se ha proporcionado la siguiente documentación:

- Documento del Plan la Estrategia en versión de septiembre de 2023.
- Memoria económica.
- Memoria sobre necesidad y oportunidad.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos.

II. Elementos básicos del Plan

La formulación de este Plan se realiza al amparo de la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, por la que se modifica la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, donde se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo. Así mismo, la *Ley 5/2023, de 7 de junio de la Función Pública de Andalucía* indica que: «La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de



FIRMADO POR	IGNACIO FRANCISCO CEPEDA CARRION	04/10/2023	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm44CQC26HQTWQ63G9KLHZL725Y	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia».

El Plan fue puesto a información pública mediante *Resolución de 8 de septiembre de 2023*.

Se formula con la misión de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo. Para ello se plantean 14 objetivos estratégicos:

1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.
4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.
6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
8. Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.
9. Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de Andalucía.
11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.
12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género. La misión de la Estrategia es impulsar el desarrollo y consolidación del sector audiovisual y de contenidos digitales de Andalucía desde la apuesta por la colaboración público-privada, la digitalización, la competitividad, la internacionalización, el talento y el apoyo público.
14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

Acorde a la memoria económica, para la puesta en marcha de las actuaciones orientadas a la consecución de estos objetivos se prevé la utilización de los medios personales y materiales ya existentes.



FIRMADO POR	IGNACIO FRANCISCO CEPEDA CARRION	04/10/2023	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm44CQC26HQTWQ63G9KLHZL725Y	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

III. Examen de la coherencia del “Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027” con la planificación económica general

Para los fines del Informe solicitado, el documento de referencia para verificar la coherencia del Plan con la planificación económica general de la Junta de Andalucía es la Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía. Horizonte 2027 (ETEA).

Mediante Acuerdo de 10 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia para la Transformación Económica de Andalucía. Horizonte 2027 fue refrendado el planteamiento estratégico de desarrollo regional para Andalucía, con la finalidad de converger hacia Europa, en coherencia con la Política Europea de Cohesión en el marco de los objetivos y prioridades estratégicas de la UE para el periodo 2021-2027, y alineado con los criterios que subyacen en el Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia.

La ETEA se estructura en seis grandes bloques (“Áreas Estratégicas”): 1) Competitividad, 2) Sostenibilidad, 3) Conectividad, 4) Bienestar, 5) Territorio y 6) Gobernanza. Todos estos bloques están relacionados entre sí y se desagregan en diferentes “Prioridades”, que se desarrollan en sus correspondientes Líneas de Actuación.

El plan a estudio se encuentra fuertemente vinculado a la prioridad “Avanzar en la incorporación de la Perspectiva de Género en diseño de las políticas públicas” (0602) dentro del bloque “Gobernanza”. Esta prioridad plantea como su meta principal “reducir la Brecha de Género para evitar desigualdades sociales, laborales y económicas” y una de sus actuaciones contempla específicamente: “Impulsar el diseño de Planes de Igualdad en los centros de trabajo (tanto públicos como privados) para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, y para facilitar la promoción de estas últimas a los puestos directivos”.

IV. Conclusión

Concluimos, por tanto, que el “Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027” **es coherente con la planificación económica general de la Junta de Andalucía.**

EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN, POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA



FIRMADO POR	IGNACIO FRANCISCO CEPEDA CARRION	04/10/2023	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm44CQC26HQTWQ63G9KLH725Y	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

RODRIGO AROBES MAESTRE, funcionario del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y Secretario de la Comisión Negociadora del primer Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la reunión de Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 6 de Julio de 2023, se ha negociado como punto único del orden del día, el siguiente:

Negociación del borrador del Plan de Igualdad enviado con antelación, con la finalidad de proceder a su aprobación.

Como resultado de la sesión, quedó aprobado el Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-2027.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, al día de la firma.

EL SECRETARIO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.



FIRMADO POR	RODRIGO AROBES MAESTRE	04/10/2023	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	PK2jmRZDXDFZ7SBAVJKDGZ7VVCZTFE	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	