

## 09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

### 11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El programa 11E comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, coordinando la actuación de los servicios centrales, las delegaciones territoriales y la entidades instrumentales adscritas para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería. El programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería, asume la dirección, ordenación y gestión de las funciones y servicios de información y comunicación con la ciudadanía y cuenta con la Unidad de igualdad de género, a la que corresponde asesorar a los centros directivos formulando observaciones y valorando el contenido del informe de evaluación de impacto de género emitido.

Su objetivo general para 2019 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería y en su cultura organizativa. También se integran en este programa las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, lo que conlleva que su funcionamiento tenga especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la Consejería.

Se establece como **objetivo** estratégico Conseguir una mayor implicación de las personas responsables de programas presupuestarios en materia de género. Con este objetivo se pretende que a través del Presupuesto y con la colaboración de la Unidad de igualdad de género y las vocalías de la Comisión de Impacto de Género, los centros directivos responsables de los diferentes programas presupuestarios integren la perspectiva de género en sus políticas.

Como **objetivo** operativo se establece Incrementar la proporción de informes de género con datos desagregados por sexo. Y, como medida para la concienciación de la importancia de la integración del enfoque de género en el impulso de sus políticas, se define el objetivo de Incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de igualdad de género, que contiene datos desagregados por sexo, como punto de partida imprescindible para realizar el necesario análisis desde el punto de vista de género de las disposiciones normativas que se realizan en la Consejería.

Para ello, como medio para concienciar al conjunto de la Consejería de la importancia de la inclusión, en los informes que realizan sobre las normas que se tramitan, de datos desagregados por sexo (para realizar una adecuada evaluación de los efectos que las mismas tienen sobre mujeres y hombres), se pretende incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de igualdad de género de la Consejería una mención expresa sobre esta cuestión.

Otro de los **objetivos** operativos previstos será Incrementar la proporción de informes de género con análisis de la brecha de género. Mediante el mismo, se pretende fomentar que los centros directivos de la Consejería realicen análisis de las causas de las brechas de

género existentes dentro de la tramitación de su normativa, como condición necesaria para tomar las medidas oportunas para erradicar dichas brechas, si se detectan en el ámbito de competencia de la Sección. Se pretende, en definitiva, concienciar a los centros directivos, realizando observaciones a los informes de género que realizan relativos a la necesidad de realizar un análisis de las brechas de género que se detecten en la tramitación de las disposiciones normativas.

Además de estos objetivos, el personal funcionario y laboral de los servicios centrales de la Consejería realiza actividades formativas ofertadas y gestionadas por Instituto Andaluz de Administración Pública, que tienen como objetivo la formación del personal en materia de igualdad de género, bien a través de formación on line (abierta durante todo el año) o a través de cursos específicos orientados a integrar la perspectiva de género en la gestión pública. El objetivo es que todo el personal reciba esta formación para que, por un lado, y con carácter general, pueda aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión diaria de las políticas de la Consejería y, por otro lado, aproveche estos conocimientos de forma más concreta, en la redacción del Informe de evaluación de impacto de género, en la elaboración de disposiciones normativas del centro directivo.

También se pretende conseguir el reconocimiento del derecho contemplado en la cláusula quinta del Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos. Consiste en que el personal empleado público que tenga a su cargo menores de doce años o familiar con enfermedad grave, dependientes o personas con discapacidad, tiene derecho a acogerse a la flexibilidad horaria o a ausentarse del trabajo por determinadas causas relacionadas con la conciliación (reuniones en centros educativos, técnicas de reproducción asistida), u otros motivos.

La medida permite que todas las solicitudes presentadas por el personal empleado público para hacer efectivo este derecho a la conciliación familiar y laboral, puedan concederse por el órgano competente en materia de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y a la adecuada planificación de los recursos humanos. En los últimos años se ha producido un aumento de solicitudes de estos permisos, observándose un incremento del número de hombres que lo solicitan, no sólo las mujeres. Ello permite una mayor flexibilidad para realizar la actividad profesional y favorece la conciliación para hombres y mujeres.

El análisis de impacto de género de la actividad desarrollada, revela la necesidad de profundizar en la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones. Las estadísticas de uso del servicio de información a la ciudadanía y los datos sobre participación en los procesos que se han impulsado en el último año indican una participación de un 61% de hombres y un 39% de mujeres. Sin embargo, la brecha de género aumenta cuando se trata de consultas sobre las áreas de policía, emergencias y protección civil (79% de hombres y 21% de mujeres). En los procesos de participación que se han impulsado, las consultas públicas previas y los trámites de información pública, muestran aún mayor desequilibrio, siendo los hombres quienes participan en el 98% de los casos, frente al 2% de mujeres. Esto nos lleva a concluir que aunque de todos los procedimientos, trámites y servicios de la Consejería, el 90% se destina directa o indirectamente a las personas, existe una importante

brecha de género en el interés que muestran las mujeres en el uso de determinados servicios, lo cual se considera un estereotipo masculino.

En 2019 entrará en vigor de la *Ley 7/2017, de 27 de diciembre de Participación Ciudadana de Andalucía* que, en concordancia con la *Ley 12/2007*,<sup>10</sup> para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, considera la participación de las mujeres un instrumento en defensa de la igualdad de trato en todos los ámbitos y en la promoción de éstas como ciudadanas, contribuyendo a su empoderamiento. Por ello, también será un objetivo del programa continuar con el impulso y mejora de los sistemas de comunicación e información, el desarrollo de nuevos procedimientos, trámites y servicios de la administración electrónica, mejorar los canales de comunicación con la ciudadanía y potenciar la participación social especialmente de las mujeres que, en el ámbito de sus competencias, presenta una brecha de género importante. Para lograr este objetivo se realizarán campañas de comunicación y difusión, con enfoque de género, a través de la web y de las redes sociales, que sirvan de promoción y motivación para la participación de las mujeres en los procedimientos y, especialmente, en aquellas áreas donde tienen menor presencia.

## 12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

En el marco de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia reguladas en el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, y con el objetivo de llevar a cabo su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la *Ley 12/2007*,<sup>11</sup> de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se identifican una serie de objetivos y actuaciones encaminadas a contribuir a la integración de la perspectiva de género en la planificación y ordenación de los recursos humanos de las entidades instrumentales, así como al impulso de la transversalidad de género en la políticas públicas.

Así, en relación con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, se llevarán a cabo diferentes análisis y seguimiento de los planes, proyectos e iniciativas de transformación y racionalización en materia de recursos humanos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, facilitando con ello un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones o condiciones, a través de un análisis de los resultados desde la dimensión de género. Las principales actuaciones que se proponen en este sentido se refieren a:

- La planificación y realización de estudios sobre recursos humanos, proyectos y directrices de adecuación de las necesidades del personal y de elaboración de planes de ordenación de recursos humanos.
- El análisis del dimensionamiento de las plantillas de las entidades del sector público instrumental.

10 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

11 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- El análisis funcional de las entidades del sector público instrumental, con la finalidad de incorporar en sus catálogos los perfiles de puestos de trabajo necesarios para atender las diferentes carteras de servicios.

Por otra parte, en relación con el **objetivo** estratégico de Impulsar la cultura de evaluación de políticas públicas, desde esta Secretaría General, se plantea la necesidad de diseñar el modelo y la metodología para identificar y evaluar las estrategias de intervención que mayor impacto generan en la atención a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, con la finalidad de valorar la utilidad de las mismas y el grado de eficacia, eficiencia y economía de los planes, programas y actuaciones que conllevan, priorizando aquellas que presenten un mayor impacto en la transversalidad de género.

En este sentido, uno de los **objetivos** que se propone el programa es Analizar la relevancia real y percibida de la transversalidad de género en las diferentes estrategias, a través de diferentes estudios y análisis que permitan evaluar, de un lado, la incorporación de la pertinencia y alcance de esta variable en los planes estratégicos y, de otro, el grado de implantación y logro de los objetivos que se establezcan en los mismos.

#### 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El impacto de género del programa de gastos 14B Administración de Justicia, se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención, que tienen una trascendental incidencia en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Una, la actividad que desarrollan los Institutos de medicina legal y ciencias forenses a través de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y otra, la asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género. Unas actuaciones inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la violencia de género.

En cuanto a los Institutos de medicina legal, en el ejercicio 2018 se realizaron en los Servicios de patología de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.378 autopsias, de las cuales 1.147 tuvieron un causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta un 29,2% se realizaron a mujeres, manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial, en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y las cifras relativas a las autopsias practicadas muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres, por motivo de accidentes de tráfico.

Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de clínica médico forense, el 72,5% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 27,5% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas, tales como agresiones, accidentes de tráfico, incapacidad laboral etc., así como las lesiones psíquicas (internamientos, credibilidad del testimonio, incapacidades, drogadicción etc.). Las valoraciones llevadas a cabo por el Servicio de clínica no arrojan una diferencia significativa respecto de hombre y mujeres.

La actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), de conformidad con la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de*

*protección integral para la violencia de género* y con la *Ley 13/2007*<sup>12</sup>, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se crean como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes.

Según la citada *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor.

Las circunstancias especiales de los casos de violencia de género requieren análisis complejos, no sólo sobre el daño físico y psíquico así como la valoración psicológica, sino también la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

La *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en concreto los mandatos del artículo 65, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 8/2015*, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, requiere que en caso de que el órgano judicial competente en violencia sobre las mujeres no acuerde suspender la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho del progenitor denunciado por violencia de género respecto de los y las menores que dependan de él, deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la forma en la que se ejercerá la misma. Asimismo, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los y las menores y de las mujeres, y realizará un seguimiento periódico de su evolución. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

En 2018 se tramitaron en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de Andalucía 12.333 asuntos en materia de violencia de género, se valoraron en consulta programada a 1.419 mujeres, a 936 personas denunciadas y a 146 menores. Asimismo, se emitieron 858 informes psicológicos y 523 informes sociales. Cabe señalar que tras la aprobación de la *Instrucción de 15 de marzo de 2015*, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral, que implica la valoración de la denunciante y el denunciado, para abordar cuestiones relativas a la existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

La actuación pericial forense en materia de violencia de género comprende la actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico forense y la actuación programada en

12 Modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

consulta, de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En 2018, durante las guardias se valoraron a 2.846 mujeres y a 308 denunciados. La actuación médico forense, durante la guardia, requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo de valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género, además de la valoración urgente del riesgo de violencia de género.

En cuanto a las agresiones sexuales, es necesario aplicar el *Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género*, que establece un procedimiento coordinado ente hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal. Durante el ejercicio 2018 se llevaron a cabo 1.069 valoraciones del riesgo de violencia de género. La valoración médico-forense del riesgo de violencia de género precisa de una metodología que la dote de rigor científico y que sirva de interés predictivo del comportamiento violento en el futuro de cara a la protección de la víctima. La valoración del riesgo forma parte de la valoración integral de violencia de género y puede llevarse a cabo en consulta programada con toda la información disponible de la guardia, atestados, denuncia, etc. Por contra, la valoración urgente del riesgo requiere de una actuación médico forense inmediata en un plazo máximo de 72 horas a requerimiento del órgano judicial de guardia, para la adopción de medidas cautelares y de protección. La valoración urgente del riesgo se incluye en la valoración médico-forense del agresor, pero es necesario disponer de información de la víctima y de otras fuentes de información. Para ello se requiere establecer cauces ágiles de intercambio de información con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otros dispositivos en violencia de género que dispongan de información de interés médico legal.

En 2019 se continuará potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los institutos de medicina legal y ciencias forenses, apostando por la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Por otro lado, dentro de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se reforzarán las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, con al menos un equipo multidisciplinar más en las ocho provincias andaluzas, además de la impartición de un curso de formación para el personal integrante de las mismas, que se llevará a cabo en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), para el adecuado desempeño de las tareas asignadas.

Se prevé trabajar para garantizar que todas las víctimas tengan derecho, en condiciones de igualdad, al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGs entre las víctimas de partidos judiciales que no disponen de las mismas, respecto de la capital, en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone, en muchas ocasiones, un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad, por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

Adicionalmente, se tiene previsto potenciar la elaboración de protocolos de actuación, que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG, mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes, en colaboración con otros organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género, con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.

La integración de la perspectiva del género en el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, tiene una doble incidencia, por el impacto a las personas destinatarias del derecho a la asistencia jurídica gratuita, receptoras de un servicio público que afecta tanto a personas físicas como jurídicas y el impacto en las personas que prestarán estos servicios públicos, referido a profesionales de la abogacía y de la procuraduría.

Para la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres que intervienen en la prestación de este servicio público en Andalucía, en 2014 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita: el Sistema Informático de Gestión de la Asistencia Jurídica Gratuita (TEMISA), que tendrá incidencia en las dos ramas procedimentales que se gestionan en la consejería en materia de justicia gratuita. Por una parte, la gestión de la compensación económica por las actuaciones que realizan los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría en el turno de oficio y en el turno de guardia a los y las beneficiarias de la justicia gratuita. Y por otra parte, la gestión de tramitación de expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita, que es competencia de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, ubicadas en cada una de las Delegaciones del Gobierno de la provincia.

Por otra parte, en 2017 se adjudicó contrato de gestión para la el desarrollo del procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita: a la ciudadanía. Se encuentra en trámite avanzado de desarrollo la aplicación informática TEMISA, pero hasta 2019 no estará en plena ejecución, lo que dificulta identificar a las personas beneficiarias y las denegaciones que se efectúan, así como los reconocimientos por especialidades de gestión, donde se dispondrá de datos pormenorizados de expedientes tramitados en el turno especial de violencia de género, menores y extranjería.

En cuanto a las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, de un total de 141.543 personas atendidas, mayoritariamente son varones los que acuden a los Servicios de orientación de jurídica gratuita en los distintos colegios de abogados de Andalucía (80.535), dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en hombres que en mujeres. En 2017, los expedientes tramitados ascienden a 174.749. De ellos el número de personas beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento del mismo, asciende a 157.052.

Estas personas beneficiarias del derecho a la justicia gratuita son receptoras tanto de servicios del turno de oficio, como del turno de guardia. La información sobre las personas que han sido atendidas en el turno de oficio, que han recibido de profesionales de la abogacía y la procuraduría los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales (certificadas por trimestres en cada ejercicio presupuestario) es recogida por el programa informático TEMISA. En cuanto a su distribución por sexo, atendieron el turno de oficio un 64% de abogados y un 36% de abogadas y un 63,6% de procuradores y un 36,4% de

procuradoras. Del total de personas beneficiarias de la justicia gratuita, que han sido representadas o defendidas en los procesos judiciales por los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría, más del 60% son hombres, dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal.

Y para la atención a personas en el turno de guardia en 2017, según los datos suministrados por TEMISA, en relación a las actuaciones certificadas por abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, cabe señalar que el 79,2% eran abogados y el 20,8%, abogadas. Se evidencia, igualmente, un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres.

En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, de acuerdo con las normas de funcionamiento interno de cada colegio profesional, está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita respetándose, por tanto, los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

Gracias al sistema informático TEMISA, así como a los datos facilitados por los Consejos andaluces de Colegios de Abogados y de Procuradores, a fecha de junio de 2018, el número de profesionales adscritos al turno de oficio en los distintos colegios profesionales asciende a 5.233 abogados y 3.942 abogadas, a diferencia de ello, se registraron 789 procuradoras y 411 procuradores. En cuanto al turno de guardia en los distintos colegios profesionales, se registraron un total de 4.551 abogados y 3.444 abogadas.

La adscripción al turno de oficio de acuerdo con la normativa vigente, es obligatoria. En cuanto al turno de oficio, el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores es mayor que el de profesionales de la abogacía, que obedece al número de ejercientes de las distintas profesiones, al igual que los y las profesionales adscritos al turno de guardia. La diferencia en cuanto al número de inscritos obedece a que en la profesión de la abogacía hay más hombres que mujeres, siendo lo contrario en la profesión de la procuraduría.

Para 2019, como medida específica derivada del Pacto de Estado de violencia de género, en los procedimientos que se sigan contra la violencia de género, se garantizará por los colegios de abogados la designación urgente de letrado y letrada y se asegurará la inmediata presencia y asistencia a las víctimas. Igualmente, por los colegios de procuradores se adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de profesionales de la procuraría cuando las víctimas deseen personarse como acusación particular, por lo que se establecerán guardias en los colegios de abogados y turnos especializados en los citados colegios en materia de violencia de género. Asimismo, se realizarán actividades formativas dirigidas a abogados/as y procuradores/as adscritos a estos turnos especializados.

Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para el programa 14B la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Todos los juzgados especializados y exclusivos de violencia contra las mujeres de Andalucía (18 en total) cuentan con alguna dependencia específica para la estancia de las víctimas, separada de las demás



dependencias contribuyendo a evitar los encuentros. En los juzgados con competencia sobre violencia no exclusivos (43) que carecen de dependencias específicas por falta de espacio, se adoptan medidas alternativas o sustitutivas y protocolos de actuación coordinada para evitar encuentros víctima/agresor, que están resultando altamente eficaces. En este sentido, se propone esta actuación en una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia machista, actualmente en tramitación parlamentaria.

Asimismo, estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado Pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación, en vez de tener que presentarse al juzgado y se evita asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el Pacto de Estado. Para 2019, se prevé la puesta en marcha de 9 nuevas salas.

Se trata de una sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género, que consta de dos habitaciones separadas por una pared que cuenta con un cristal de grandes dimensiones que permite la visión de lo que ocurre en una de ellas desde la otra, pero no al revés. La zona de entrevista permite la exploración, prueba testifical y otras diligencias, en un ambiente de privacidad que puede evitar la victimización secundaria y está dotada de un sistema de grabación audio/video, así como interconectada por audio con la zona de observación, lo que permite la interacción del/a magistrado/a con la persona que está realizando la diligencia. Existe también la posibilidad de realizar la observación remotamente a través de videoconferencia, desde la sala de vistas. La coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con el agresor es compleja y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la implicación de todas las instituciones y organismos implicados, resultando determinante no solo la existencia o no de salas o dependencias destinadas específicamente a las víctimas y de accesos alternativos y medios técnicos, sino también que se adopten las medidas organizativas y de coordinación adecuadas (protocolo de actuación) entre los propios Juzgados, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el servicio de vigilancia del edificio judicial.

Se hace necesario aplicar un protocolo de actuación coordinada, convirtiéndose en la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, que está dando muy buenos resultados en todas las provincias. Actualmente ha aumentado la sensibilidad en este asunto por parte de las y los jueces y magistrados competentes en materia de violencia de las mujeres, letrados y letradas de la Administración de Justicia, personal funcionario de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuantes, servicio de vigilancia de sedes judiciales (Guardia Civil), personal del SAVA, policías locales, servicios de apoyo a las mujeres de los ayuntamientos, Instituto Andaluz de la Mujer, asociaciones, etc. En base ello, han disminuido los incidentes de encuentros indeseables entre agredidas y agresores, se produzca o no dentro de las sedes judiciales con dependencias específicas y separadas para las esperas de ambas partes y con accesos independientes, especialmente para las mujeres víctimas como principal sujeto de protección.

## 14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

En el ámbito del programa presupuestario 14C se distinguen dos grandes áreas de políticas públicas diferenciadas, la justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

En materia de justicia juvenil, el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, otorga en su artículo 12.1 a la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación la competencia para la organización, dirección y gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como la creación, dirección, coordinación y supervisión de programas para menores y jóvenes sometidos a medidas judiciales. Para dar cumplimiento al mandato, Andalucía dispone de centros y servicios especializados en la ejecución de las medidas privativas y no privativas de libertad, contempladas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores (LORPM), así como de servicios para las actuaciones de mediación penal de menores.

En cuanto a las medidas judiciales privativas de libertad, la planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento se realiza teniendo presente la demanda judicial, el perfil de los y las menores, así como a la ocupación media de los centros en ejercicios anteriores; sin obviar cuestiones de interés, como el elevado número de profesionales que trabajan en estos recursos, así como cuestiones de género, como la sobrerrepresentación de la población masculina. No obstante, las diferencias de género en la población infractora que cumplen medidas en los centros y servicios de justicia juvenil han de ser tenidas presente desde la Consejería, con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento y medio abierto, con independencia del sexo.

Analizando a la población de justicia juvenil, la variable de género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. Respecto a las medidas de internamiento, en 2018, el 86% de los y las menores que ejecutaron medidas de internamiento eran hombres, disminuyendo la proporción en 0,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. Desde el año 2012 la población femenina ha aumentado en 4 puntos porcentuales. Así, la distribución por sexo en medidas de internamiento en 2018 se situó en un 14,1%, entre las mujeres y un 85,9% entre los hombres.

La fuerte masculinización de la población menor infractora posibilita la existencia de recursos de internamiento para menores varones en todas las provincias. Por el contrario, la escasa representación femenina hace inviable la existencia de plazas en todas y cada una de las provincias para las mismas. En los últimos años, la ocupación total de plazas de internamiento mantiene patrones estables. Se aprecia el descenso en la ocupación media de las plazas de internamiento en régimen general en los menores varones y el aumento en la ocupación de las plazas de internamiento de mujeres en todos los regímenes y en las de terapéutico masculino.

En cuanto a las medidas de medio abierto, el número de menores varones supone el 81% del total. En general, existe una tendencia a lo largo de los últimos años a la disminución de la población de ambos sexos. Si bien, en los últimos cinco años, el porcentaje de mujeres ha aumentado en 3 puntos porcentuales, cuya distribución por sexo en 2018 se situó en un 19% de mujeres y un 81% de hombres.

En lo que se refiere a la mediación penal de menores, el número de menores varones supone el 69% del total menores que llevan a cabo una mediación, con una distribución por sexo en 2018 del 31% de mujeres y del 69% de hombres.

Adicionalmente, se detectan diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. El 54% de las mujeres internan por delitos relacionados con la violencia filio parental, frente al 24% de los hombres, por el contrario, los hombres cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio (en un 37%), frente al 18% en el caso de las mujeres. Estas diferencias determinan la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por ello, la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento, medio abierto y servicios de mediación penal de menores se realiza teniendo presente las diferencias de género existentes en el ámbito de justicia juvenil.

En su planificación, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local motiva que en la Comunidad Autónoma de Andalucía se disponga de 16 centros de internamiento de menores infractores para el cumplimiento de las medidas privativas de libertad repartidos en las 8 provincias. De los cuales, solo 5 centros, en 4 de las provincias andaluzas, cuentan con plazas para mujeres, debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. En cuanto a las medidas de medio abierto y los servicios de mediación penal de menores, Andalucía dispone de 48 centros y servicios en todas las provincias, con recursos suficientes para la ejecución de este tipo de medidas y actuaciones para cada sexo.

Los perfiles de la población menor infractora, con evidentes diferencias de género en cuanto a delitos y medidas, orientan las actuaciones de atención e intervenciones educativas de infractores e infractoras, atendiendo a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, durante el cumplimiento de las medidas judiciales.

Por otro lado, el cumplimiento del mandato legal de la *Ley 12/2007<sup>13</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, las políticas de igualdad entre hombres y mujeres han de ser tenidas en cuenta respecto a la gestión de los recursos humanos como en el trabajo de los y las profesionales mediante la especial atención a las cuestiones de género y el uso de lenguaje no sexista. En 2018, en materia de justicia juvenil, prestaron servicio 2.124 profesionales, de los cuales 1.196 eran hombres y 888 mujeres.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, sensible con las políticas de género, propone como **objetivo** estratégico del programa 14C para el presupuesto 2019, Incorporar la transversalidad de género en sus políticas con el fin de corregir las desigualdades que surgen en los servicios públicos de su competencia. Esta incorporación de políticas de promoción de la igualdad de género va dirigida, en especial, a las mujeres menores que cumplen medidas judiciales y a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil.

En cuanto a las personas menores, el centro directivo propone para 2019 reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos próximos a su domicilio.

13 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

En el caso de las medidas de internamiento, la reducida presencia de mujeres dificulta la existencia de una oferta completa de plazas en cada una de las provincias y para los diferentes tipos de medidas, ya que el desarrollo de las actuaciones socioeducativas con todas las garantías requiere de un entorno grupal, no obstante, la adecuada planificación permitirá acercar a las chicas a su entorno familiar y social.

Así pues, la Dirección General llevará una evaluación continua en la ocupación de las plazas de internamiento y reorganizará los recursos, facilitando la ejecución de las medidas de proximidad al domicilio familiar, con independencia del sexo.

En el caso de la ejecución de medidas judiciales de medio abierto, la existencia de desigualdades en el acceso a los recursos no tiene relevancia por la tipología de los servicios, salvo la medida de grupo educativo de convivencia que podría generar algún tipo de desigualdad al ser un recurso limitado en el número de plazas, si bien Andalucía cuenta con 19 Grupos educativos de convivencia, de los que 11 son de chicos y 8 de chicas, proporcional a la demanda judicial, permitiendo el cumplimiento en el entorno familiar y social de las y los menores.

Otro de los **objetivos** para 2019 que se marca la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación para incorporar la promoción de la igualdad en sus políticas, es el Desarrollo de programas en los centros y servicios que permitan la coeducación e intervención con los menores infractores e infractoras desde una perspectiva de igualdad. Así los proyectos educativos de los centros y servicios de justicia juvenil incluirán entre sus programas de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de las personas menores.

De forma específica, el centro directivo facilitará las pautas para que la promoción de la igualdad de género sea una realidad, mediante la creación de talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaje la toma de conciencia, comprensión sobre su origen y el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función de género y la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes.

Además de forma transversal, se incluirá en todos los programas y talleres la educación no sexista y prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

Por último, la promoción de la igualdad respecto a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil se plasmará en la gestión de estos recursos mediante la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral, que conlleva que este tipo de políticas se hagan efectivas con las personas que diariamente trabajan con menores infractores e infractoras.

Por otra parte, en materia de asistencia a víctimas. De acuerdo con el artículo 12.3 del *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, corresponde a la

Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, en el ámbito de asistencia a las víctimas, la dirección y coordinación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y la organización y gestión de los Puntos de Encuentro Familiar.

El Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (en adelante, SAVA) tiene como **objeto** la Atención a víctimas de delitos, entendiendo como tales a cualquier persona física que, individual o colectivamente, haya sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de una infracción penal.

Del análisis de los datos estadísticos que resultan de la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del SAVA, en el año 2018, se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales, a un total 12.689 personas usuarias. De éstas, 9.383 eran mujeres (y de ellas, 520 menores de edad) y 2.126 hombres, de los que 276 eran menores de edad. Por tanto, más del 73,9% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por los y las profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 44 (36 mujeres y 8 hombres), con titulaciones adecuadas para el servicio.

Cabe destacar que en el año 2018 se tramitaron 4.221 expedientes relacionados con violencia de género, que afectaron a 3.936 mujeres, y se llevaron a cabo 2.419 atenciones específicas en violencia de género. También se atendieron en el SAVA a 412 mujeres con discapacidad y 713 mujeres inmigrantes. Las características generales de las víctimas que asiste el SAVA, son mayoritariamente mujeres (un 84%), con edades comprendidas entre 30 y 44 años (41,1%) y que se encuentra en situación de desempleo (en un 37,6%), además su relación con el autor del delito es de expareja (en un 24,6%). De los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, un porcentaje elevado presenta delitos de lesiones, contra la libertad y de torturas y otros delitos contra la integridad moral. Desde el perfil del victimario, un 92,7% de los casos es un hombre (con edades comprendidas entre 30 y 44 años) y un 39,4% de casos son mujeres.

Durante 2018, la Consejería ha estado trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, con independencia de donde se encuentre la víctima, garantizando la asistencia, sobre todo, de las víctimas de violencia de género o de las víctimas de delito que tengan hijos o hijas o familiares a su cargo y/o dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, para que puedan tener acceso al servicio. En 2018, más del 67,2% de las víctimas son personas cuyo domicilio está en las ciudades donde se ubican las sedes del SAVA, el 32,8% restante son personas que viven en provincias diferentes al SAVA donde han sido atendidas.

La Consejería, gracias a los recursos del Pacto de Estado en materia de violencia de género, está trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, reforzando y especializando a los equipos técnicos, para garantizar la asistencia de estas personas víctimas de violencia de género que puedan tener dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, o problemas de seguridad para acceder al servicio, con independencia de dónde se encuentre la víctima. El Pacto de Estado en materia de violencia de género, en este sentido, aboga por los sistemas de acompañamiento y apoyo a las víctimas de violencia de género, con el fin de evitar la desprotección y la victimización secundaria.

Todas las víctimas deben tener la posibilidad de acceder de forma rápida, adecuada y efectiva a los servicios. Los nuevos instrumentos legislativos contienen un catálogo de derechos que sin duda suponen un antes y un después en la atención y protección que se dispensa a las víctimas en los procesos judiciales; medidas de asistencia, apoyo y protección que deben ser prestadas a la víctima; así como una valoración de las víctimas que precisen especiales medidas de protección.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (en adelante PEF), se encuentran regulados por el *Decreto 79/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía*. En 2018, la población menor beneficiaria del servicio, es decir, menores que han sido derivados desde los órganos judiciales por procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, y con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, suma un total de 2.220 menores, de los cuales 1.137 eran niñas y 1.083 niños. Se tramitaron 1.521 expedientes, de los que el 58,7% fueron derivados por los Juzgados de Violencia de Género. Estos menores fueron atendidos por los 11 Equipos técnicos, que constituyen los PEF de la Junta de Andalucía, ubicados en las 8 capitales de provincia, en Algeciras, Marbella y Jerez de la Frontera y conformados por 63 profesionales (7 hombres y 56 mujeres), con titulaciones en trabajo social, educadores sociales, psicología, etc.

Para 2019, como continuación del proyecto iniciado en 2018, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está trabajando para acercar los PEF y prestar un mejor servicio a las personas usuarias víctimas de violencia de género y las madres con menores o familiares a su cargo que tengan dificultades económicas y/o de desplazamiento, mediante el refuerzo de los equipos de profesionales, que se desplazarán a los municipios en los que, por resolución judicial, haya que atender a esta población.

Es por ello por lo que, a través del Pacto de Estado en materia de violencia de género, se consigue acercar los PEF a las personas usuarias víctimas de violencia de género, garantizando el acceso al servicio en estas situaciones de dificultades de desplazamiento, escasos recursos económicos, o problemas de seguridad, con base a lo previsto en la medida 151 del Pacto de Estado, en la que se propone “promover la puesta en marcha de Puntos de Encuentro Familiar exclusivos y especializados para la atención a los casos de violencia de género”.

Además, no solo se quiere seguir trabajando en hacer extensible el servicio y experiencia del PEF y del SAVA a los distintos partidos judiciales de las provincias como compromiso adquirido con la ciudadanía de acercar la justicia y prestar asistencia integral a las víctimas de violencia de género, independientemente del lugar donde residan y del partido judicial al que pertenezcan, que favorecerá la participación de la víctima a lo largo del proceso penal y mejorará su acompañamiento durante todo el itinerario, además minimizará los efectos producidos por la victimización secundaria y mejorará la imagen que la ciudadanía tiene de la Justicia, impulsado el desarrollo del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

También se apuesta, desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, por la especialización y formación cualificada en materia de violencia de género de los equipos profesionales que prestan servicio en el SAVA y en los PEF y en la adaptación a los cambios legislativos, económicos y sociales, a fin de que este servicio dirigido a la ciudadanía sea referente, tanto para las personas víctimas como para los/as profesionales y servicios relacionados en el contacto con la víctima.

Por último, en la promoción de la igualdad de género en los SAVA y en los PEF, cabe señalar que se incorporan las políticas de género de manera transversal en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo, en las empresas colaboradoras que ejecutan ambos servicios a través de las contrataciones públicas, así como, en los modelos de intervención que se desarrollan. Igualmente la Consejería vela para que las empresas adjudicatarias de los servicios respeten la normativa específica sobre igualdad y conciliación de la vida familiar.

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

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas (antiguo programa 31N) fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica, en el ámbito de la justicia juvenil, que está valorando la ocupación en función del sexo de los centros de internamiento de menores y de los grupos educativos de convivencia, que permite estudiar la adecuación de plazas y servicios y realizar propuestas de mejora en la planificación presupuestaria para 2019. En materia de asistencia a víctimas, atendiendo a las recomendaciones del Informe APG, se trabaja por garantizar la asistencia a toda la ciudadanía, sobre todo a las mujeres con dificultades de acceso o con necesidades de protección.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria relativa a justicia juvenil se ha realizado una evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, con la consiguiente reorganización de plazas, para que los menores infractores e infractoras ejecuten las medidas en su entorno familiar. En materia de asistencia a víctimas, en 2018 se han realizado nuevas contrataciones de equipos técnicos, para completar los servicios del Servicio de Asistencia a Víctimas y de los Puntos de Encuentro Familiar, logrando una mayor proximidad a la población.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, se está trabajando en el cumplimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas, trasladando los objetivos previstos a la planificación presupuestaria. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas cumple con carácter general las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

### 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El **objetivo** estratégico previsto para 2019 del programa 31J es: Conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos con especial atención a las mujeres inmigrantes. Este objetivo estratégico, junto con sus dos objetivos operativos, tiene en cuenta las brechas de género identificadas en el análisis de situación sociodemográfico de la población extranjera que sigue a continuación y que justifica y da respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas, en la elaboración de la información cualitativa del presupuesto 2019.

Según los últimos datos provisionales del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019, la población extranjera en Andalucía asciende a 653.146 personas (el 7,8% del conjunto de la población empadronada) de las cuales 322.196 son mujeres (el 49,3%) y 330.950 hombres (el 50,7%). Este dato supone un ligero incremento de población extranjera respecto al año 2018 del 2,5%. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así, tomando los datos de los últimos cinco años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente el número de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía respecto el conjunto de población extranjera (pasando de representar el 48,6% en 2013 al 49,3% en 2019).

Si bien se ha ido produciendo un incremento progresivo en el volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el aumento es ligeramente mayor entre las mujeres (un 5,3% respecto a 2018) que entre los hombres (4,8%). Esta evolución sigue estando vinculada a la búsqueda de opciones en el mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, mientras ellas permanecían en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar. A su vez, el mercado laboral español ha experimentado una notable mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera, y con ello su tasa de empleo.

Por otra parte, atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, se observa cómo en Andalucía la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable en el conjunto desde 2012 (22%). Este mismo descenso fue experimentado por la población procedente de América Latina, perdiendo, desde 2010 a 2017, 60.748 personas en Andalucía. Sin embargo, en los dos últimos años se ha producido un incremento importante de esta población, registrándose en 2019 un aumento considerable respecto al año anterior (del 14%). En cuanto a la población procedente de la Europa no comunitaria y África, ésta ha continuado con su tendencia ascendente de los últimos años, experimentando, especialmente la población procedente de África, un incremento algo más significativo en el último año.

Las ligeras diferencias detectadas en cuanto a su distribución por sexo a nivel agregado, no son homogéneas cuando se analizan los grandes grupos de procedencia, y aún menos si se hace por países concretos. Así, a fecha de 1 de enero de 2019, entre la ciudadanía europea las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 48,2% y el 51,8%, los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios son mayoritarias, representando el 60,9% del total.



Por otro lado, también destacan las diferencias por sexo notables, entre las personas latinoamericanas, africanas y europeas. Continúa siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y del Caribe, donde las mujeres alcanzan el 67,6% del total de población extranjera de este origen, frente a la masculinización de la población africana, entre la que las mujeres sólo suponen el 35,9%. Los países claramente emisores de mujeres procedentes de diversos continentes son: Kenia (86% de mujeres) Nicaragua (79,1%), Honduras (77,6%), Rusia (74,1%) y Polonia (68%). Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Mali y Gambia (con un 94,7% y un 92,2% respectivamente). Entre las personas extranjeras procedentes de Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,8%.

Cabe señalar que las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, quizás la principal entre las mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente, ya que por lo general son ellas quienes mantienen a sus familias en sus países de origen. Otras motivaciones son las relativas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de la ciudadanía. Otras razones, fundamentalmente para las mujeres procedentes de países desarrollados como es el caso de alemanas y británicas, se vincularía con su desarrollo socio-profesional y en edades avanzadas con su retiro en nuestro país en periodo de jubilación.

En el marco del mercado laboral, también cabe hablar de la existencia de una situación diferencial entre las mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras en Andalucía (54,5%) se sitúa, según los datos del cuarto trimestre de 2018 de la Encuesta de Población Activa (EPA), casi cinco puntos por encima de la de las mujeres españolas (49,1%), pero 20 puntos porcentuales de la de los hombres (74,7%). Una tendencia similar es la que se produce en la tasa de empleo femenina entre la población extranjera (41,6%), bastante inferior a la masculina (58,9%). La tasa de paro de las mujeres, sin embargo (23,7%) supera la cifra de los hombres extranjeros (21,2%) pero no la de las mujeres españolas (25,6%).

Si se analizan los datos trimestrales de la EPA, se puede comprobar que las tasas masculinas siempre han sido más favorables que las femeninas a lo largo del tiempo, de modo que no se trata de un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina nacional, si bien en mayores proporciones entre la población extranjera.

En términos de afiliaciones, las mujeres extranjeras en Andalucía han pasado de ser, en febrero de 2019, tan solo el 43% del total de personas afiliadas. Una proporción que, no obstante, varía según provincias, así la provincia de Huelva representa el 55% del total de las afiliaciones, por el contrario, Jaén solo representa el 18,6% de las afiliaciones.

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador denominado “porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados” muestra que la posición de las mujeres es sustancialmente peor a la de los

hombres, puesto que si bien el 50,5% de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados, 18 puntos porcentuales por encima de los hombres (32,1%) que se encuentran en esta misma situación, según los datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2018.

Se observa que una parte significativa de las mujeres extranjeras, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, lo que trae como consecuencia directa una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y a la población autóctona. Se trata de la “tasa de sobrecualificación”, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 22,6%, según datos de la EPA (cuarto trimestre de 2018), algo más del doble de la población extranjera masculina (10,2%) y 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres españolas residentes en Andalucía.

El mercado laboral muestra una gran segregación laboral horizontal, contrastable mediante el análisis de los sectores y subsectores de actividad que ocupan las mujeres migradas. En este sentido, se puede comprobar una gran actividad ocupacional en sectores de actividad feminizados, que se caracteriza por peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y menor remuneración. Así, en el cuarto trimestre de 2018, el 84,5% de las mujeres extranjeras en Andalucía estaban empleadas en el sector servicios y el 56,6% de los hombres extranjeros. Esta proporción es equivalente a la que se produce entre la población de nacionalidad española (90,5% de las mujeres se concentraban en este sector).

Por otro lado, las mujeres extranjeras se ocupan en mucha mayor medida que las de nacionalidad española en el sector agrícola (14,1% frente a 4,2%), aunque en menor proporción que los hombres extranjeros (27,6%). Los datos relativos a la contratación (Observatorio ARGOS) dan una pista de la distribución de la contratación entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera. Así del total de contratos efectuados durante los primeros meses de 2019 (marzo) el 36,7% corresponden a mujeres, el 60% de los cuales se producen en empresas que se dedican a actividades en el ámbito agrícola y/o ganadero. La temporalidad es una característica común a hombres y mujeres en la nueva contratación, rondando el 96% de los contratos, como sucede entre la población de origen español la tasa de temporalidad.

No obstante, no parece evidente la existencia de una segregación laboral vertical entre la población extranjera, dada la reducida ocupación de hombres y mujeres migradas en puestos ejecutivos y de dirección. Así, según la EPA del cuarto trimestre de 2018, en Andalucía un 1,68% de las mujeres extranjeras ocupó cargos de directoras o gerentes; donde sí se observan diferencias es en el caso de las ocupaciones elementales, pues el 50,46% de ellas trabajaron en este tipo de ocupaciones, frente al 32% de los hombres extranjeros. A su vez, el 25,5% de mujeres extranjeras ocuparon puestos como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio. Atendiendo a las condiciones de trabajo, la tasa de temporalidad de las mujeres extranjeras en el 4º trimestre de 2018 apunta a una tasa del 49,3%, que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa de los hombres extranjeros, pero quince puntos por encima de las mujeres españolas en Andalucía.

En definitiva, la situación sociolaboral de las mujeres de origen migrante sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, temporalidad y persistencia de mayores tasas de inactividad.

Estas cifras vienen a justificar que uno de los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 31J sea la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de inmigración y que integren la perspectiva de género.

### 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 20,6 miles de millones de euros en 2017, ello representa, si añaden los ingresos por excursionismo, el 14,4 % del PIB de la comunidad, en una proporción superior al año 2016 (13,8%).

El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2017, con respecto al año anterior, se incrementó un 1,4% y un 11%, respectivamente. Concretamente el año 2017 se cierra con 29,6 millones de turistas, lo que supone un incremento del 5,1% respecto al año anterior. Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2017, el 48,1% fueron hombres y el 51,9% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en la mayoría de las procedencias analizadas la proporción de mujeres es más elevada que el de hombres, salvo en el caso de Alemania, que presenta un reparto muy equilibrado.

La ocupación en la industria turística de Andalucía, según los datos del año 2017, se distribuye en un 54,1% de hombres (208,4 mil ocupados) y un 45,9% de mujeres (176,7 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,9% de trabajadores y 43,1% de trabajadoras) que a la distribución del sector servicios, la cual muestra una composición equilibrada (49,5% de ocupados y 50,5% de ocupadas).

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente entre la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (56,1%) y destacada en la rama de hoteles y alojamientos (24,2%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (3,4%). En el caso de los hombres, la rama que aúna mayor ocupación (54,9%) es la de restauración. El resto de la presencia masculina se distribuye de manera más uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (13,1%), y transporte (14%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia similar de hombres (18,1%) y mujeres (16,3%).

Esta distribución desigual por ramas en la estructura del empleo del sector turístico ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años. Respecto al año anterior, las mujeres ocupadas han registrado un importante crecimiento (9,5%), mientras que los hombres ocupados se han reducido ligeramente (1,1%). Las mujeres ocupadas han registrado aumentos en la mayoría de las ramas del sector, excepto en el transporte turístico, en el que se han mantenido igual que en 2016. Por su parte, la ocupación masculina ha descendido en la rama de hoteles y alojamientos, y en la rama de otras actividades

turísticas, un decremento que no han podido contrarrestar los aumentos registrados en el resto de ramas de sector turístico andaluz, de ahí que el año 2017 se ha saldado con menos empleo masculino.

Desde que se inició la crisis económica en el año 2008, el empleo femenino ha evolucionado peor que el masculino. Así, exceptuando los años 2012, 2016 y 2017, el empleo femenino ha experimentado un descenso mayor que el empleo masculino, o bien, cuando ha crecido, lo ha hecho con menos intensidad que éste. De este modo, el empleo masculino ya desde el año 2014 se ha situado por encima del nivel que tenía en 2008, mientras que ha habido que esperar hasta el año 2017 para que las trabajadoras del sector recuperasen y superasen el nivel de empleo que tenían, gracias sobre todo a los crecimientos registrados en 2016 (12%) y en 2017 (9,5%). Desde el año 2008 hasta 2017, ha habido un aumento de la proporción de trabajadoras del 4,4%, frente al crecimiento del 12,8% experimentado por los trabajadores. Ello ha permitido a los hombres incrementar su presencia en la mano de obra del sector, en 2 puntos porcentuales.

La Ley 12/2007<sup>14</sup>, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 22 que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Por su parte, el objetivo 1 de la línea de actuación 3 relativa al empleo, establecida por el *Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía*, dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. Concretamente, la medida 1.2, de dicho objetivo, establece que deberán identificarse “las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad”.

Por ello, el programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, para el presupuesto 2019, establece como **objetivos** estratégicos de medio-largo plazo, en primer lugar, fortalecer el modelo turístico de Andalucía conforme a los principios de sostenibilidad, innovación, accesibilidad y calidad y, en segundo lugar, contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico.

En ambos se han planificado una serie de objetivos y actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a minorar la brecha de género en el empleo en el sector turístico.

---

14 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

El objetivo estratégico de género, establecido por primera vez en el presupuesto 2018, va a contribuir a transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos. La transversalización de la perspectiva de género se definió en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), estableciendo que “se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique”.

El **objetivo** estratégico contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico, persigue promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico, con el objetivo de minorar la brecha de género en el empleo, cuyo indicador de impacto son las variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior y prevé una variación de un 1%.

El objetivo operativo de mejorar la contratación de mujeres dentro del sector turístico, persigue incentivar las medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad en el empleo, observando la variación anual en la proporción de las entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de género.

Por su parte, el diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación que se traduce en una mayor dificultad en el acceso y permanencia del empleo. Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, se pretende incentivar el número de contrataciones a mujeres en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia. Los indicadores de realización de estas actuaciones medirán el progreso realizado en ellas y si se ha conseguido el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico.

Concretamente, se están previstas en las siguientes líneas de actuación:

- Subvenciones dirigidas a favorecer la recualificación de los destinos turísticos “maduros” del litoral andaluz mediante el desarrollo de la economía digital, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior, teniendo en cuenta a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones de fomento a la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres.

Otras actuaciones del programa 75B, han tenido en cuenta la integración transversal de la igualdad de género, considerado el enfoque de género y su incidencia, tal y como se especificó en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+). Concretamente, se ha tenido en cuenta en las actuaciones relativas a los Planes turísticos de grandes ciudades y en las subvenciones a municipios turísticos de Andalucía.

Por último, las líneas de actuación relativas a la promoción turística se van a desarrollar en cumplimiento de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Se va a garantizar que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía utilizará una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

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

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las principales recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, el programa indica que ha establecido una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, señalando cuáles son sus objetivos de igualdad, orientados a la reducción de desigualdades de género en el sector turístico, en coherencia con el diagnóstico de situación realizado y en el que se identifican brechas de género.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se incluyen medidas innovadoras, al haber definido en 2018 criterios de género para la valoración de algunas líneas de subvención, que buscan incentivar las contrataciones a mujeres en el sector turístico, teniendo como base reguladora la Orden de 5 de enero de 2018.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el informe APG recomendó la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas, en coherencia con el Plan General de Turismo Sostenible 2014-2020. En 2018, el programa 75B ha reelaborado su DOE G+ y para 2019 el programa ha previsto la formación del personal en igualdad de género, así como la coordinación con la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística cumple, con carácter general, con el seguimiento de las recomendaciones.

### **75D CALIDAD, INNOVACION Y FOMENTO DEL TURISMO**

El programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, impulsa actuaciones dirigidas a potenciar la calidad y la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas, avanzando en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, impulsando la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo, así como actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y el fomento de la cualificación de los profesionales del turismo. Todo ello, con la finalidad de contribuir al desarrollo e impulso de un nuevo modelo turístico, basado en criterios de calidad, accesibilidad y sostenibilidad en los destinos turísticos andaluces, promoviendo al mismo tiempo la innovación en la gestión turística y el apoyo a sectores turísticos poco consolidados que posibiliten la diferenciación y el liderazgo de Andalucía, como destino de referencia.

Se ha establecido como **objetivo** operativo Incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico. En el ejercicio 2019, se llevarán a cabo las actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o en la modificación de roles de género en el sector turístico y la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas

En este sentido, se hace necesario promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico del sector privado, así como su calidad, mejorando la posición laboral de las mujeres en el sector turístico, a través del desarrollo de las competencias de la Dirección General en materia de incentivos. De igual modo, es necesario obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de análisis estadísticos turísticos de Andalucía (SAETA), incorporando la variable sexo en los mismos.

La actuación que se llevará a cabo para conseguir este objetivo, consiste en la ponderación de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad, aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando la valoración de la documentación justificativa del empleo de la subvención de aquellas entidades solicitantes que acrediten sus avances en materia de igualdad, aportando documentación acreditativa de su compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, la presencia de cláusulas sociales de igualdad de género de las bases reguladoras de las subvenciones y, en particular, entre los criterios a tener en cuenta para la valoración de las solicitudes presentadas por las entidades solicitantes, supone una apuesta de la Dirección General por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias Administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas.

De esta forma, se vincula la posibilidad de obtener subvenciones, entre otros criterios, al hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad de género, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la inclusión de la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. incluye entre sus seis **objetivos** estratégicos dos de género, uno relativo al área de turismo y otro a la de deporte. El primero de ellos se orienta a Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico apuesta por paliar las brechas de género relacionadas con el empleo turístico, y que se define: Contribuir a la mejora de la contratación de las mujeres en el sector turístico favoreciendo el acceso a la formación.

A nivel de representatividad, el papel de las mujeres en turismo está ampliamente extendido. Las mujeres superan en número a los hombres en las Escuelas de turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a empresas multinacionales. Este patrón cambia en los Consejos de Administración, con una representación femenina inferior a la masculina en los puestos de responsabilidad, este fenómeno se denomina *techo de cristal*.

Una de las razones fundamentales de la existencia de brechas de género en el sector del turismo es la propia operativa del negocio, con complejos horarios laborales y la estacionalidad de la actividad. En este sentido, tiene problemas adicionales para conciliar la vida laboral y familiar, es un sector con menos facilidades para mujeres y hombres, en comparación con otros sectores donde se promueve activamente la igualdad entre sexos. Debido a estas dificultades existe incluso un riesgo de abandono prematuro de la carrera profesional, con el coste económico que ello supone para las empresas turísticas.

El Hotel-escuela Convento Santo Domingo, desarrolla su actividad formativa en las especialidades de Jefe o Jefa de Sala/Maitre, Jefe o Jefa de Cocina, Jefe o Jefa de Recepción y Gobernante o Gobernanta de hotel. Durante el curso académico 2018-2019 se ha puesto en marcha la 17ª promoción. En cuanto a la distribución por sexo del alumnado de las últimas promociones, se puede apreciar un incremento paulatino de la presencia de mujeres en todas las especialidades, concretamente, entre la promoción 2017 y 2018 se ha producido un incremento del 13% en el porcentaje de mujeres.

De forma paralela a la actividad académica, el alumnado realiza prácticas profesionales diarias en el propio Hotel-escuela, que son completadas con un periodo de prácticas externas nacionales e internacionales de prestigio que son tramitadas asimismo por el Hotel-escuela. Adicionalmente, el Hotel-escuela cuenta con una bolsa de empleo, a la que pueden acceder todos sus alumnos y alumnas. Esta bolsa alcanza una ratio de inserción laboral del 88% del alumnado finalizado, siendo establecimientos de reconocido prestigio los que al final de su ciclo de formación y prácticas solicitan la incorporación de alumnos y alumnas a sus plantillas<sup>15</sup>.

El Hotel-escuela prevé conseguir en 2019 el Certificado de profesionalidad, lo que se espera redunde en un incremento del alumnado, preferentemente menor de 29 años. No obstante, cabe destacar que entre el alumnado femenino se cuenta con mujeres mayores de 30 años que, tras realizar los cursos, han tenido una oportunidad de incorporación laboral a nivel comarcal y provincial.

15 Algunas de estas cadenas y establecimientos son Grupo Barceló, Sol Meliá, NH, Villa Padierna, Hilton, AC, iLunion, Eurostars, así como en las Salas y Cocinas de Restaurantes como Diverxo y Streetxo de David Muñoz, Hotel Restaurante ABAC de Jordi Cruz, Restaurante Zuberoa de Hilario Arbelaitz, Restaurante Celler de Can Roca de los Hermanos Roca, Martín Berasategui, Paco Torreblanca, Grupo Dani García, Restaurante Skina de Marcos Granda, Restaurante El Lago, Restaurante Aponiente de Ángel León, entre otras.



Las acciones asociadas al objetivo operativo descrito van encaminadas a:

- Favorecer el acceso a las mujeres a formación profesional de calidad, generando para ellas mejores oportunidades de empleo en todos los ámbitos de la industria turística y reduciendo así la brecha de género ocupacional en el sector turístico de Andalucía. Para ello, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta formativa, así como de las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Y se realizarán actuaciones en asociaciones, fundaciones y en el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otras, al objeto de realizar charlas divulgativas y repartiendo información (folletos, flyers, etc.) orientadas a la promoción señalada.
- Continuar fomentando el empleo femenino en el sector turístico, mejorando y potenciando la proyección de las alumnas a través de nuestra bolsa de trabajo, principalmente en las disciplinas en las que es mayor la presencia masculina, como las de Jefe de Sala/Maitre y Jefe de Cocina.

Por otra parte, el segundo **objetivo** estratégico es Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas. El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico se refiere a las brechas de género relacionadas con la práctica del deporte: Activar un plan de eventos deportivos encaminados a dinamizar la participación de las mujeres.

Todos los eventos y programas deportivos que gestionamos directamente, así como aquellos en los que colabora la Empresa, ofrecen la posibilidad de participación de hombres y mujeres en términos de igualdad. No obstante, se observa que por lo general se produce una mayor participación masculina.

Las posibles causas de esta tendencia podrían establecerse en hechos como el nivel de dureza de algunas pruebas físicas, que en ocasiones actúan como factor disuasorio para las mujeres, o la mayor dedicación de tiempo a los cuidados del hogar y la familia por parte de las mujeres, en detrimento del tiempo que éstas pueden dedicar a otros intereses como el deporte.

No obstante, se entiende que las medidas como la reducción del nivel de exigencia física de las pruebas femeninas, la reserva de cupos para mujeres en el proceso de inscripción a eventos o posibles reducciones en el precio de las cuotas de inscripción para mujeres, irían en contra del objetivo de avanzar en la igualdad.

En la documentación presupuestaria (PAIF) para 2019, se apuesta por hacer una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo especial hincapié en que el público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres y, con ello, aumentar la participación femenina.

Del mismo modo, se prevé hacer campañas de acercamiento al público femenino de la oferta deportiva disponible en la comunidad autónoma, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Para ello las campañas se dirigen a asociaciones, fundaciones o el Instituto Andaluz de la mujer, etc., convocando charlas divulgativas y repartiendo información al respecto.

Asimismo, se prevé realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al mundo del deporte femenino, que además representa un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas. El objetivo es dar luz al deporte femenino, que tradicionalmente ha cosechado éxitos, pero que en muchas ocasiones han quedado en la sombra.

Para promover y dar mayor visibilidad a la figura de las mujeres, se está trabajando en la creación de un Registro de mujeres que destacan por su profesionalidad y sus logros tanto en el ámbito turístico como deportivo. Este registro estará a disposición de todas las áreas de la Empresa y que estarán disponibles para el desarrollo de ponencias, congresos o cursos formación.

Adicionalmente, se prevé dar a dicho Registro difusión y protagonismo en la web y redes sociales, de forma que el público en general y todos los agentes sociales de los sectores del turismo y del deporte puedan acceder. En este Registro se incluirían tanto mujeres de reconocido prestigio por sus logros deportivos (por ejemplo, los recientemente conseguidos en las modalidades de Triatlón, Bádminton, Atletismo, Waterpolo o Paratriatlón), como a profesionales de diversas áreas de turismo y de la hostelería.

Las acciones asociadas a dichos objetivos operativos van encaminadas a la organización y promoción de actividades físico-deportivas en todas las instalaciones gestionadas de forma directa por la Empresa, dirigidas exclusivamente a las mujeres. Se pretende dar a conocer y promover el acceso a distintas disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando así su posterior participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

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

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe correspondiente, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información presupuestaria aportada por EPGTDA para el ejercicio 2019, muestra que en el apartado de la elaboración presupuestaria, ha integrado la perspectiva de género en la planificación presupuestaria, definiendo objetivos de igualdad de género, tanto en materia de turismo como de deporte, si bien quedan retos pendientes en cuanto a la elaboración de diagnósticos de género específicos, tal y como se recomendó en el Informe APG.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, durante el ejercicio 2018 la entidad incorporó una cláusula de género en sus contratos de liquidación, según la cual se solicita a las empresas un conjunto de medidas de igualdad de género (uso no sexista del lenguaje, transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres y libre de estereotipos sexistas), además de exigir una declaración expresa responsable a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de contar con un Plan de igualdad.

También, en el apartado de implementación de la metodología G+, la entidad prevé para 2019 impulsar la formación en igualdad de género del personal, mediante cursos específicos (lenguaje inclusivo o actuación frente al acoso sexual, entre otros). En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).