

fesionales, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres, dispone de indicadores diferenciados por sexo para los asistentes a las acciones formativas y divulgativas, como encuentros y jornadas sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos (Componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva).

- **Actuaciones** de difusión de la cultura preventiva destinadas a la sociedad andaluza en general. Dispone de indicadores diferenciados por sexo para quienes asistan a las acciones de difusión y divulgación, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, tiene la misión de contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta acción se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Se definen, en los Estatutos del SAE, los objetivos y funciones de la Agencia, determinando como **objetivo** específico el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, la prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo y el fomento y desarrollo de cualquier otra medida encaminada a la mejora del empleo.

De este modo, la Agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar la empleabilidad de los andaluces y las andaluzas, no sólo generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo de esta forma las brechas, desajustes y desigualdades existentes, sino que también tiene en cuenta a las personas ocupadas que buscan mejorar su situación laboral.

Según datos analizados por el Observatorio ARGOS (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) en 2017 de cada 100 personas activas en Andalucía, 45 son mujeres, y una de cada dos mujeres andaluzas mayores de 16 años, están trabajando o buscando empleo. A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Andalucía en la última década, siguen existiendo diferencias significativas por sexo: la proporción de hombres mayores de 16 años que trabajan o están dispuestos a hacerlo es del 64,4%, frente al 50,6% entre las mujeres. Entre las causas de esta diferencia, debida a que se sigue manteniendo un importante componente asociado a los roles de género se encuentran la doble presencia y la sobrecarga de trabajo que asumen las mujeres y que generan mayores dificultades de conciliación de tiempos y espacios. Estos factores dificultan a la

mayoría de las mujeres la incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones que la población masculina.

La formación, sigue siendo un importante factor diferenciador del desempleo de las mujeres, de manera que la incidencia del paro es mayor entre las mujeres de menor cualificación: la tasa de paro supera o se aproxima al 40% entre las mujeres andaluzas con niveles formativos inferiores, como son las que carecen de estudios con una tasa de paro del 39,4%, o con educación primaria, con un 44,2%; siendo de sólo el 15,1% entre las mujeres que tienen estudios universitarios o el doctorado. Por su parte, la mayoría de los contratos registrados corresponden a mujeres con estudios secundarios (53%). Los contratos realizados a mujeres sin estudios, que no han superado la enseñanza secundaria y los firmados con mujeres con estudios superiores representan el 9,4%, el 26,7% y el 10,7%, respectivamente.

Por otro lado, sigue existiendo discriminación vertical: la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. Además dicha discriminación se observa tanto si comparamos los porcentajes de hombres y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta además, su nivel de formación y preparación profesional.

Otro elemento a destacar del mercado laboral se refiere a la preeminencia de las mujeres en sectores o actividades asociadas a roles de género, por ejemplo, el Sistema Especial de empleados de Hogar del Régimen General es el que mayor proporción de mujeres tiene, el 95,4%. Las mujeres también están en mayoría entre las personas trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario (51,6%).

En línea con este sesgo sectorial, hay que señalar también que en marzo de 2019 la mayoría de las mujeres paradas con experiencia profesional proceden del sector servicios, y suponen un 74,4% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía.

Así, además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género (mujeres cuidadoras, y otras ocupaciones con escasa cualificación requerida). En este sentido, se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la Comunidad en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto éstas son un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad. Y además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género.

En los últimos años, las medidas a la conciliación familiar y laboral han ido adquiriendo importancia y se han convertido en una herramienta para mejorar la igualdad de género, a la vez que proporcionan una respuesta a los desafíos económicos y demográficos en nuestra sociedad. No obstante, las responsabilidades familiares siguen recayendo principalmente en las mujeres, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido. Por ello, se hace imprescindible la puesta en marcha de actuaciones que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan

que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva.

Para el año 2019, el SAE ha incluido en su planificación presupuestaria cuatro **objetivos** estratégicos, siendo uno de ellos de igualdad de género: Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

El **objetivo estratégico 1**, Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, responde a la función de mejora de la empleabilidad que motiva las actuaciones que el SAE desarrolla. Se ha querido recuperar la visión más amplia del trabajo del SAE, de manera que no se limite a la población desempleada, sino que también tenga en cuenta a la ocupada que busca mejorar su situación laboral. Además, se contempla también la labor que se desarrolla con las empresas, dada su relevancia para la recuperación del empleo, y se tienen en cuenta los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

Establece cuatro **objetivos** operativos:

- Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal, a través de incentivos a la conciliación laboral. Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, y remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos, si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de el género.
- Promover las políticas activas locales de empleo tiene un lugar prioritario en el presupuesto 2019. Para ello, se recogen actuaciones destinadas a grupos poblacionales que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo, problema que se da en mayor porcentaje en la población femenina. Entre sus actuaciones, destacar que las iniciativas de cooperación local trabajan la mejora de la empleabilidad de las personas que requieren esta atención preferente, a través de su contratación para el desarrollo de proyectos en los municipios andaluces. Resaltar, también, la iniciativa Bono Empleo, que tiene como objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación.
- Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Las ayudas económicas a las empresas y entidades empleadoras que generen puestos de trabajo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo. Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción, así como las recientemente definidas como colectivos prioritarios en la líneas de incentivos al empleo estable:

personas desempleadas de larga duración; personas mayores de 45 años; personas con discapacidad; mujeres víctimas de violencia de género; personas en riesgo o situación de exclusión social; y personas transexuales y transgénero.

- Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción. El acceso al empleo constituye siempre un reto de nuestra sociedad y exige el despliegue de acciones positivas que contribuyan a erradicar las dificultades añadidas con las que se encuentran determinados segmentos de la población a la hora de encontrar un trabajo, mantenerlo o disfrutar de unas condiciones laborales igualitarias. Para alcanzar este objetivo operativo se plantean dos actuaciones: apoyo al empleo con personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo y apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social.

El **objetivo estratégico 2**, Favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas. La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas. Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolle con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, dada su relevancia para la recuperación del empleo. Todo ello supondrá un avance para la mejora de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo.

Se han establecido cuatro objetivos operativos:

- Como novedad se ha incluido un **primer objetivo** operativo, Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad y establece como actuación realizar la prospección permanente del mercado de trabajo. El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) cuyos objetivos fundamentales están basados en detectar, conocer, identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo. Una aportación clave en materia de igualdad de género de este Observatorio es la información de lo que son y representan las mujeres en el mercado de trabajo andaluz, a través de los informes y estudios sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género.
- El **segundo objetivo** operativo, Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas demandantes de empleo y/o servicios. Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y garantiza, en todo momento, la igualdad de género en todo el proceso.
- El **tercer objetivo** operativo, Promover la gestión de los programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas. Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia

directa sobre las posibilidades de mejora laboral de la población ocupada mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas, y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo. Todo ello con la garantía de participación con unos parámetros de igualdad de género en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último, un **cuarto objetivo** operativo, Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral. El SAE gestiona la intermediación laboral a través de la gestión de ofertas, como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

El **objetivo estratégico 3**, Promover y gestionar la mejora continua del SAE, se establece para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Para ello se desarrollan cuatro **objetivos** operativos, entre los que cabe destacar, por su aportación a la mejora efectiva de la igualdad de género, el objetivo que promueve fomentar la comunicación y gestión de la información y conocimiento para la mejora continua y fomentar el uso de los servicios telemáticos para el empleo.

El SAE promoverá la realización de acciones para la mejora continua que permitan, de un lado disponer de la información pertinente en relación a la prestación de los servicios que se ofrecen, así como de la gestión interna, y de otro lado, convertir esa información disponible en contenido dirigido tanto a las personas que trabajan en el SAE, como a los distintos grupos de interés a los que se dirigen esos servicios. Para ello, se plantean dos líneas principales de trabajo, una centrada en acciones de sensibilización y formación del personal SAE, en relación al estudio de las necesidades formativas del personal y teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género, y la segunda es la dinamización de canales de comunicación.

El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que se ofrecen a través del Portal de Empleo de la Junta de Andalucía es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. En aras a acercar los servicios que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo a la ciudadanía andaluza se ha fomentado y difundido el uso de la Oficina Virtual del SAE como puerta de entrada a todas las políticas activas de empleo. En la actualidad se trabaja en reducir la brecha de género digital que sigue existiendo, en particular, en zonas rurales y en edades más avanzadas.

El **objetivo estratégico 4**, es Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de las mujeres, es por ello que desde el SAE se actúa para reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un factor de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

En este objetivo estratégico se desarrollan dos **objetivos** operativos, que dejan implícito el compromiso de la Agencia con la consecución de una igualdad de género real y efectiva.

Con el **primer objetivo** operativo, que es Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres, se busca impulsar la presencia de las mismas en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión como preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía con las siguientes actuaciones:

- Incentivos a la contratación indefinida para mujeres, en especial, en la industria. En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de una mujer, y si además ésta pertenece a un colectivo preferente, se aplica otro 10%. Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Para medir esta actuación tendremos en cuenta el número de incentivos a la contratación indefinida para mujeres tramitados.
- Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente. Esta última actuación se plantea como una medida transversal que busca promover la inclusión laboral de las mujeres mediante su tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas del Servicio Andaluz de Empleo. Para ello, se van a tener en cuenta aquellas convocatorias que incluyan a las mujeres como prioritarias o preferentes.

En el marco del Pacto de Estado de Violencia de Género publicado en el Real Decreto-Ley 9/2018 de 3 de agosto, se ha establecido el **segundo objetivo** operativo, Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.

Uno de los principales problemas de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad es la falta de independencia económica. Más allá de las primeras atenciones y de los subsidios que pueden dar cobertura en un primer momento a las necesidades más urgentes de las mujeres en esta situación, es necesario trazar un plan integral a medio y largo plazo que les permita no ser dependientes de subsidios y ayuda, sino una autonomía personal. En este sentido, la prioridad es detectar cuáles son las necesidades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo de una forma adecuada.

Una vez definidas las necesidades de cada persona de forma individualizada, será necesario definir una hoja de ruta individual en la que se recojan las actuaciones a seguir. Estas actuaciones deben permitir a las mujeres atender tanto sus necesidades personales como a la conciliación laboral si fuera necesario. En función de las necesidades y la disponibilidad de las mujeres se realizarán una serie de actuaciones:

- Atención anonimizada e inclusión en IPI de mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres, a través de la inclusión laboral en un proceso de acompañamiento, cualificación profesional y prácticas profesionales en empresas. Para medir esta actuación se tendrán en cuenta los itinerarios personalizados de inserción a mujeres víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la

mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende, entidad adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

El objetivo general de la entidad es Fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad. Los servicios que presta Andalucía Emprende son gratuitos y van dirigidos tanto a personas emprendedoras y autónomas que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

En el ejercicio 2019, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad potenciadora de la igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los **objetivos** estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. En este sentido, Andalucía Emprende contempla en su planificación los diagnósticos previos tenidos en cuenta por la Consejería para fijar sus **objetivos** operativos, siendo los de Andalucía Emprende los siguientes:

- Promoción de la cultura y actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía a través de la red territorial de centros andaluces de emprendimiento (CADE).
- Fomento de la iniciativa del trabajo autónomo, incrementando el número de altas promovidas desde la Red Territorial respecto de los resultados del año anterior.
- Promoción específica de la actividad emprendedora y autoempleo en el marco de la Iniciativa Territorial Integrada para la provincia de Cádiz.
- Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de la brecha de género.

Con respecto a los objetivos operativos relacionados con la promoción de la actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía, la entidad dispone de diferentes indicadores de seguimiento y resultados con información desagregada por sexo, habiendo sido objetivo específico en materia de igualdad de género en presupuestos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, el **objetivo** específico en materia de igualdad de género que se ha impulsado para el ejercicio 2019 es el de Promoción de la cultura emprendedora, orientado a la reducción de la brecha de género, que se concreta en diversas **actuaciones**

para las que se destina un total de 304.531 euros. Estas actuaciones están constituidas por el desarrollo de diversos eventos y jornadas en torno a dos grandes grupos o categorías:

- Acciones de promoción la cultura, la actitud y las prácticas emprendedoras en el sistema educativo público andaluz. En educación primaria y ESO, el programa “Inicia” tiene como objetivo promover el emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa (estudiantes de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional). Su finalidad es fomentar en ellos el desarrollo de capacidades y habilidades emprendedoras e impulsar la colaboración de los equipos docentes, la dinamización de la comunidad educativa y la conexión con el entorno.

Asimismo, las ferias de emprendimiento son espacios donde estudiantes que han participado en el programa “Inicia” exponen los proyectos de emprendimiento que han desarrollado durante el curso escolar. En ellas tienen la oportunidad de mostrarle a la ciudadanía el proyecto de emprendimiento realizado y los resultados obtenidos

Por lo que se refiere a los ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, Andalucía Emprende desarrolla diversos programas destinados a fomentar la cultura emprendedora entre estudiantes de formación profesional de grado medio y superior. En este mismo segmento educativo, el programa de empresas por la inserción laboral tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años mediante la realización de prácticas en empresas incubadas en Andalucía Emprende. Quienes participan deben tener titulación universitaria o de Formación Profesional o ser estudiantes de postgrado universitario o de Formación Profesional, ya sea en fase de formación en centros de trabajo o como aprendices de Formación Profesional Dual. Las empresas que participan en este programa pueden acoger a jóvenes en prácticas formativas o prácticas laborales remuneradas y, dependiendo de la modalidad, pueden disfrutar de una prórroga del servicio de incubación de Andalucía Emprende de entre seis y doce meses, respectivamente.

Finalmente, en lo que se refiere a la formación de emprendedores en el sistema universitario, en el marco de determinados convenios de colaboración específicos, Andalucía Emprende colabora con las once universidades andaluzas para el fomento de la cultura emprendedora en la comunidad universitaria. En el marco de esta colaboración, se realizan conjuntamente una amplia gama de acciones, entre las que se encuentran la organización de jornadas de dinamización, talleres, foros de emprendedores, colaboraciones con grupos de investigación, seminarios formativos dirigidos a distintas especialidades y grados, cursos de impulso a la creación de empresa, participación en ferias de emprendedores de las Universidades, prácticas de formación en CADE, etc. A ello se le añaden las Cátedras Andalucía Emprende, un programa de incentivos dirigido al fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, que sufraga acciones dirigidas a la sensibilización, la formación, el asesoramiento y el apoyo a personas emprendedoras, así como a la investigación en torno a la cultura empresarial. La finalidad de este programa es promover y fomentar la cultura y la actividad emprendedora y empresarial en el ámbito de la comunidad universitaria andaluza en cuatro áreas básicas de actuación: cultura emprendedora, capacitación emprendedora, creación y

desarrollo empresarial e investigación. Andalucía Emprende coordina y participa en las acciones planificadas, promoviendo la transferencia de buenas prácticas, asesorando en la elaboración de las memorias.

- Acciones de fomento de la actividad emprendedora y empresarial, mediante servicios de apoyo a la creación de empresas y al empleo. Se trata de una serie de iniciativas de reconocimiento empresarial y encuentros para personas emprendedoras que tienen como fin poner en valor la importante labor que desarrollan para con el tejido productivo andaluz, así como favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias con personas empresarias y el establecimiento de sinergias y de acuerdos de cooperación. Entre estas iniciativas se encuentra el Día de la Persona Emprendedora, las actuaciones de emprendimiento femenino concretas (Foro Encuentra para Empresarias Andaluzas, Programa Gira Mujeres, y el ciclo de jornadas ‘Sinergias: espacios entrenando la cooperación empresarial’), los Premios Andalucía Emprende destinados a reconocer a las empresas más innovadoras que se incuban en los CADE, los Premios Emprendedor XXI para identificar, reconocer, y acompañar a las jóvenes empresas con mayor potencial de crecimiento, y el ciclo de conferencias “Ecosistema Emprendedor”.

También se incluyen en esta categoría los Planes de Actuación Local para Emprender, que abarcan todo el territorio andaluz, y se configuran como un instrumento para la ejecución y desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a promover “la actividad emprendedora y empresarial,” diseñadas y ajustadas a las especificidades y características socioeconómicas de cada localidad.

La pertinencia de la opción por el **objetivo** específico de Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género, surge de propia identificación con los objetivos específicos de otros centros directivos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Es decir, el fomento del trabajo autónomo en igualdad y la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas, específicamente en las de economía social, están directamente conectados con la finalidad de las actuaciones que se planifican dentro del objetivo propuesto por Andalucía Emprende, puesto que van directamente encaminadas a sensibilizar y a introducir la perspectiva emprendedora en una población que a futuro será emprendedora, y ha de serlo en igualdad.

Adicionalmente, la relevancia del **objetivo** específico establecido estriba en que en la ejecución de las actuaciones asociadas al mismo están presentes unidades de resultado importantes, tales como un impacto estimado de 50.000 beneficiarias mujeres de las actuaciones que se realizarán en torno a dicho objetivo.

Por último, es preciso indicar que la información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos operativos se desagrega por sexo, por lo que la entidad está en disposición de planificar para el presupuesto 2019 el aumento de objetivos específicos en materia de igualdad de género, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo liderados o constituidos en su mayoría por mujeres, la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor y su posterior puesta en marcha, hasta la sensibilización y la visibilidad de la mujer autónoma y emprendedora como generadora de empleo estable y de calidad.

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

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015 -2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, 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 la Fundación Andalucía Emprende muestra que ha llevado a cabo un adecuado cumplimiento de las recomendaciones de dicho informe. Concretamente en cuanto a la planificación presupuestaria, se recomendaba la mejora de los diagnósticos. Se refiere la realización en 2018 de diversos informes con información relevante de género. Incluyen información desagregada por sexo los “Informes de Seguimiento de empresas incubadas” (semestral); el “Informe de evolución de los autónomos andaluces, de periodicidad mensual” (mensual); “Jóvenes ante el emprendimiento”; “Oportunidades para emprender en el sector de las Artes Visuales”; o el “Estudio sociológico sobre emprendimiento en Andalucía”. Se realizó igualmente un informe sobre el “Empoderamiento de la mujer, para acabar con la brecha del escenario social” basándose en datos estadísticos propios y en nueve estudios y fuentes de información externas. Para 2019, se prevé el desarrollo de un Sistema Andaluz de indicadores de Emprendimiento y un Observatorio Andaluz de Emprendimiento, que cuente con datos e indicadores desagregados por sexo, entre otros. Además, en 2019 se realizará un catálogo de estudios, informes o comunicaciones de instituciones, entidades y profesionales externos que arrojen información sobre la situación y el papel de las mujeres emprendedoras.

En cuanto al diseño de objetivos, en 2018 se estableció un objetivo para la Fundación de creación de empresas por mujeres. En 2019, por otra parte, se ha diseñado un objetivo de género en el ámbito del fomento de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género.

Pasando al área de ejecución presupuestaria, aporta la Fundación una descripción de seis actuaciones específicas en el ámbito de la promoción del emprendimiento femenino, a las que se dará continuidad en 2019.

Finalmente, en cuanto a la implementación de la metodología G+, señala la Fundación que en 2018 se han llevado a cabo mejoras en cuanto a la protocolización de los procesos relacionados con metodología, tanto en el ámbito interno como externo (por ejemplo se ha constituido el grupo de seguimiento del convenio de colaboración con el IAM), y se ha iniciado la constitución de un grupo especializado en diseño de servicios con enfoque de género a personas emprendedoras y autónomas. En cuanto a la formación en igualdad de género, se han llevado a cabo tareas de análisis y detección de necesidades formativas en esta materia, a las que se dará continuidad en 2019. Por otra parte la Fundación señala que todas sus herramientas de información proporcionan información desagregada por sexo, y que en cualquier caso, se cuenta con un sistema de actualización de posibles necesidades en este sentido. Finalmente, en 2019 se prevé la elaboración del DOE G+.

En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. La Fundación cumple con carácter general con las recomendaciones de la Auditoría APG.