

## 10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo delimita, en concordancia con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, las competencias que se atribuyen a esta Consejería, entre las que cabe destacar las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Por otro lado, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y su modificación en la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, contienen varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería, fijados por el mencionado Decreto del Presidente, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), políticas de empleo (artículo 23), promoción empresarial (artículo 25), política de igualdad salarial entre mujeres y hombres (artículo 26 bis), planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial (artículo 27), negociación colectiva (artículo 28) seguridad y salud laboral (artículo 29) y empleo en el sector público andaluz (artículo 31).

Las competencias atribuidas a la Consejería son desarrolladas mediante la ejecución de nueve programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo. Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: Empleo, Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Laborales y Formación para el Empleo. Ello se traduce en el alto rango que desde el punto de vista de la clasificación de la escala G+ tienen asignados la mayor parte los programas desarrollados por la Consejería, que cuenta con cuatro de la máxima relevancia G+ y cuatro de clasificación G.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2019 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo que se ejercen una serie de funciones que consisten, de forma resumida, en la emisión de dictámenes e informes sobre la normativa de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias; en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades, según lo preceptuado en los puntos 1, 2, 3 y 4 del artículo 4 de la *Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía*.

El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en todas en las que colabora, dado el carácter transversal que impregna a las políticas de género.

Puesto que el programa presupuestario que gestiona el CES de Andalucía tiene la consideración de G, en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2019 se ha incorporado un **objetivo** operativo específico de género, Fomentar la Investigación y Formación en materia Socioeconómica y en Igualdad de Género y dos **objetivos** operativos derivados del mismo y que suponen la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a todas las actividades del órgano: Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socio-económica y en igualdad de género; e Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Con ello, el CES quiere contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen, lo que obligará a llevar a cabo un análisis de las mismas desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones para la mejora en el tratamiento de la igualdad de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con los que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En relación a la composición del órgano, durante el ejercicio 2019 está prevista la renovación de los miembros del Consejo por expiración del mandato anterior, según lo establecido en la Ley de Consejo. Siguiendo lo regulado en el artículo 11.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, se mantendrá la representación equilibrada entre mujeres y hombres entre las personas que adquieran la condición de miembro del Consejo.

Se continúa con la integración de la dimensión de género, así como la difusión de convocatorias de jornadas y actos externos, en la distribución de las diferentes publicaciones, procurando mejorar la distribución equilibrada por sexos, y haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias. Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico), se cuenta con una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.200 hombres y 1.100 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2019, en materia de género, serán las siguientes:

- Se continuará haciendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes emitidos, en relación con los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.

- En la confección de la Memoria anual de actividades, en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo, se aportarán datos desagregados por sexo.
- Se harán propuestas para la elaboración de informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral de Andalucía, de acuerdo con la Comisión Permanente del Consejo, órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se impulsará la celebración de jornadas de reflexión y debate, también si lo estima la Comisión Permanente, en temas de igualdad de género, que aporten conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En las jornadas anuales que organiza el CES, se procurará la extracción de datos de participación desagregados por sexo, sobre el alumnado, conferenciantes, y participantes en ponencias o mesas redondas, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- Se impulsará la inclusión en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, de temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo. Se coordinarán las actuaciones en materia de igualdad de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de la igualdad de género, y se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género, así como a las Jornadas o Conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género. Particularmente se promoverá la participación del personal del Consejo en este tipo de acciones.

En resumen, se continuará en una línea de actuación de compromiso con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

## 12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Bajo la responsabilidad de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, el programa 12J, con un carácter claramente instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación, de administración general y de atención a la ciudadanía.

La actual composición, desglosada por sexo, de la plantilla de personal de los servicios centrales de la Consejería, es de 227 mujeres y de 169 hombres, estando pues representa-

das las mujeres en mayor medida que los hombres. Si se analizan los permisos solicitados por fallecimiento o accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, de cónyuge y familiares, y por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, se aprecia una brecha de género, pues son las mujeres, con una gran diferencia, las que solicitan los citados permisos, lo cual puede deberse por la asunción del rol “madre e hija cuidadora” aún muy arraigado entre las mujeres.

También en materia de personal, parte del mismo ha participado en el ejercicio 2018 en dos acciones formativas en materia de igualdad de género, concretamente en los cursos “Integración de la perspectiva de género en la gestión pública” e “Identificación de desigualdades de género”, y en 2019 se promocionará igualmente la participación en este tipo de actividades formativas en materia de igualdad de género.

Este programa incluye entre sus **objetivos** estratégicos uno especialmente relevante para la igualdad de género, definido como Garantizar la igualdad en el acceso a los servicios gestionados en el ámbito de empleo, formación y trabajo autónomo, que incluye dos **objetivos** operativos relacionados: Mejorar la planificación, gestión y coordinación de la formación del personal y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal, por una parte; y Gestionar la Unidad de Igualdad de Género, realizando actuaciones dirigidas a la inclusión transversal de la perspectiva de género en las distintas áreas de competencias de la Consejería, por otra.

Para llevar a cabo los objetivos operativos, las **actuaciones** específicas previstas son las siguientes:

- Facilitar la participación en cursos de formación y perfeccionamiento del personal.
- Gestionar los permisos para la conciliación vida laboral y familiar.
- Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.

### 31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La desigualdad de género es uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el mundo del trabajo. En relación a ello, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) da a conocer los motivos por los que las mujeres no participan en el mercado de trabajo. Así, en 2018, al igual que para años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 39,9% de las mujeres andaluzas inactivas. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.)

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, siendo las condiciones laborales peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales o menos oportunidades de acceder a la formación, entre otros aspectos.

En la Comunidad Autónoma andaluza, centrados exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa como el 36,6% de las mujeres asalariadas están contratadas con carácter temporal, siendo por tanto la tasa de temporalidad femenina 1,4 puntos porcentuales superior a la masculina, cifrada en un 35,2%. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.).

La conclusión de todo ello es que la situación familiar de las mujeres influye en su vida laboral y por ello es imprescindible seguir apostando por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

En este sentido, el *Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo* atribuye a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, las siguientes competencias relacionadas con la materia:

- Fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad.
- Impulsar la promoción y sensibilización en el ámbito laboral para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en materia de relaciones laborales así como la realización de campañas y acciones de formación dirigidas a las personas empleadoras que faciliten el ejercicio de dicha conciliación.
- Investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la Responsabilidad Social Corporativa.

En línea con la ejecución de las competencias citadas, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral apuesta por la puesta en marcha de actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral con el objetivo prioritario de posibilitar que las empresas adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad.

Asimismo, y desde el objetivo de impulso de la negociación colectiva que se desarrolla en colaboración con las organizaciones sindicales, se apuesta, por un lado, por fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, y, por otro, por la ruptura definitiva en las empresas del denominado “techo de cristal”, el cual supone dificultar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad

como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

A través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha marcado como **objetivo** estratégico, entre otros, el de Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial.

En esta línea, se pretende posibilitar la adopción por parte de las empresas de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que contribuyan a la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales y a la reducción de la brecha salarial, medidas que deberán ser negociadas con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el de Fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas para eliminar desigualdades que pudiesen detectarse en el diagnóstico previo. Con ello se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que no estén obligadas legalmente a implantarlos. Y ello con la finalidad de promover la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, favoreciendo además con ello la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Para la consecución del objetivo operativo marcado en 2019, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta como **actuación** concreta la de establecer ayudas dirigidas a empresas para la elaboración e implantación de planes de igualdad o, de tenerlos implantados con anterioridad, para la revisión de los mismos y elaboración de nuevos planes de igualdad.

Un segundo **objetivo** operativo que se contempla en esta línea es el de Desarrollar acciones de sensibilización y difusión en materia de igualdad de género en las empresas. Con ello se pretende aumentar el desarrollo de este tipo de acciones por parte de las personas con responsabilidad en los centros de trabajo, destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre aspectos relacionados con la igualdad de género y posibilitar la detección de situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose en las empresas.

Asimismo, como **actuación** concreta para la consecución de este objetivo operativo se establece el fomento a través de ayudas a empresas de la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de los centros de trabajo.

Por otra parte, otro de los grandes **objetivos** estratégicos del programa 31C para el año 2019 es el relacionado con el Impulso a las empresas para que adopten políticas reales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que beneficien a las personas trabajadoras. Se pretende con ello alcanzar la implantación de medidas concretas en las empresas que posibiliten que las personas trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas

de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Para el seguimiento y valoración de este objetivo estratégico está previsto analizar el número de personas que puedan beneficiarse de este tipo de medidas anualmente.

Este objetivo estratégico se concreta en **dos objetivos** operativos en el ejercicio 2019: el relacionado con el Fomento de actuaciones por parte de las empresas que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el relacionado con el Impulso del desarrollo de estas de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación.

Con la consecución de los objetivos operativos mencionados se pretende, por un lado, que las empresas tomen conciencia de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a sus trabajadores y trabajadoras, desde el convencimiento de que implantar este tipo de medidas puede reportar a las empresas importantes ahorros, mejoras en la productividad y reducción de los niveles de absentismo. Y, por otro, se pretende propiciar que tanto las empresas como el tejido asociativo desarrollen actuaciones que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde la premisa de que promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que se puedan superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Como **actuaciones** en relación a estos objetivos operativos, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta el establecimiento de ayudas dirigidas a entidades locales y empresas para la realización de acciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la realización de acciones de información, sensibilización y difusión en materia de igualdad y conciliación.

Siendo los objetivos estratégicos antes analizados los que de forma más directa inciden en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, desde el programa 31C se articulan para 2019 otras **actuaciones incardinadas en objetivos estratégicos distintos** que también vienen a contribuir en esta materia. En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo desarrolla una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se ha traduce en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en Andalucía a fin de reducir la siniestralidad laboral, la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales

A través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se desarrollarán en 2019 actuaciones en el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual ha venido a mejorar los instrumentos existentes para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de dicha siniestralidad.

Así, dentro del **objetivo** estratégico del programa 31C, que hace referencia a Promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía mediante instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como a través de mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales, se ha incluido como **objetivo** operativo el de Impulsar el desarrollo de acciones de asesoramiento e información para la mejora de la gestión preventiva en las empresas, que cuenta como indicador relacionado el

de analizar el número de hombres y de mujeres participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

Además de ello, se ha contemplado como otro **objetivo** operativo para 2019 el Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía, desarrollado a través de la labor que realizan los centros de prevención de riesgos laborales, los cuales tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el *Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía*. Este objetivo operativo incluye como indicador el número de personas empleadas públicas sometidas a vigilancia de la salud anualmente, dato que se desagrega por sexo.

Por último hacer referencia a la **actuación** prevista para la ejecución del objetivo operativo antes citado, que se concreta en la Realización de reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales. Así, se contempla la realización de pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas dirigidas a las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía.

### 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la comunidad autónoma y la propia Administración.

Se trata de un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales orientado a promover dichas relaciones laborales entre las empresas y su personal en el ámbito andaluz, fomentando la negociación colectiva a través de la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la realidad sociolaboral, de la formación y divulgación en este campo, y de la gestión dialogada y pacífica de la conflictividad laboral en los procesos de negociación.

Es misión específica del Consejo perfeccionar y desarrollar modelos de negociación colectiva, que se trasladan a las comisiones negociadoras de los convenios, que se orienten a evitar cualquier tipo de discriminación de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones, en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones a considerar por los sujetos destinatarios de las mismas, esto es, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones por los sujetos señalados.



Partiendo de este hecho, se han previsto líneas de trabajo y actuaciones que incorporan la perspectiva de género, orientadas a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

Así, el programa 31M ha establecido un **objetivo** operativo específico de igualdad de género para el Presupuesto 2019, vinculado al **objetivo** estratégico de Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación y adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, cuya meta es incrementar en un 5% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año, para sensibilizar sobre los contenidos de estos en igualdad de género.

Para su consecución, se ha previsto una **actuación** relativa a la formulación de recomendaciones para incrementar la presencia femenina en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad, así como para el enriquecimiento del contenido de estos en materia de igualdad de género. Las citadas recomendaciones para la incorporación efectiva de la población femenina a las mismas, se remitirán a las organizaciones firmantes de las comisiones negociadoras en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si la presencia femenina es nula en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia es inferior al 40%. Al mismo tiempo, se formularán recomendaciones sobre los contenidos de los textos colectivos en materia de igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso.

La eficacia en el avance de este objetivo se limita en gran medida a la negociación colectiva sectorial, donde los agentes legitimados para negociar son representaciones empresariales o sindicales, con más margen para la designación de personas en clave de género, frente a la negociación colectiva en el nivel de empresa, en la que normalmente la personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de persona empresaria.

La actividad descrita dispone de dos indicadores de realización, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios sectoriales que se negocien en el año) para el logro de la representación paritaria en las mismas; en cuanto al segundo, fichas de convenios suscritos en la anualidad con contenido en materia de igualdad de género, está orientado a reflejar el porcentaje de los convenios colectivos negociados en el año que contienen cláusulas de género. A tal efecto, las fichas estadísticas de los convenios incluyen 20 campos específicos en materia de género. Este indicador mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, además de servir de base para contrastar la relación entre la mayor o menor presencia femenina en las comisiones que negocian el convenio y la mayor o menor regulación de la materia de género en el clausulado del mismo.

En segundo lugar, se ha incluido la perspectiva de género **de manera transversal** a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes, que se citan a continuación:

- La **actuación** Reuniones celebradas comisión técnica CARL/comisión negociadora convenios, vinculada al objetivo operativo de reducir en un 5% la negociación colectiva vencida, tiene asociado un indicador con desagregación por género que recoge el número de presidencias de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.
- Igualmente, la **actividad** consistente en la Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva, vinculada al objetivo operativo de Impartir formación al 50% de los miembros de comisiones negociadoras de los convenios destinatarios del Plan anual, tiene asociados tres indicadores de realización, dos de los cuales están afectados por género: el primero, relativo a las personas asistentes a las jornadas de formación CARL, desagregado por sexo, orientado a detectar posibles brechas de género en los/as destinatarios/as de la formación; y el segundo, relacionado con el número de actividades de formación específica en igualdad de género impartidas, con el que se pretende sensibilizar sobre la perspectiva de género dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva y enriquecer su tratamiento en los textos colectivos.

En lo relativo al tercer **objetivo** estratégico, Incrementar la eficiencia del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la canalización pacífica de la conflictividad laboral, se han mantenido dos indicadores que responden a la dimensión de género: Número de mediadores participantes, desagregado por sexo, destinado a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación; y personas que valoran las encuestas de calidad del SERCLA, desagregado también por sexo, al objeto de conocer si los servicios ofrecidos por este Sistema se valoran por igual entre mujeres y hombres.

### 32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D. Para el ejercicio 2019, tiene como **objetivos** estratégicos, Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo y Mejorar los recursos y condiciones de los trabajadores para acceder y/o mantener el empleo. Desde el punto de vista de género se trata de objetivos pertinentes. El primero de ellos se encuentra además clasificado con el máximo rango G+, ya que se trata de un programa con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Como **objetivo** operativo afectado por género se establece Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo.

Con este objetivo operativo se llevan a cabo actuaciones para implementar la transversalidad de género en los y las participantes de las acciones formativas, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres. En concreto, dispone de las siguientes **actuaciones**:

- Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación.

- Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres, en los programas con compromiso de contratación.
- Consideración de las mujeres como prioritarias en la selección del alumnado participante en acciones formativas dirigidas a personas desempleadas.

Además está prevista la tramitación de las bases reguladoras para los programas formativos con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, siendo las actuaciones que se contemplan las siguientes:

- En las respectivas resoluciones de convocatoria, se establecerán los porcentajes de cupos y reservas de colectivos a determinar en relación con la selección del alumnado participante en los programas formativos con compromiso de contratación a subvencionar.
- Establecer un porcentaje destinado a conseguir el equilibrio de género en la contratación, de forma que el porcentaje de contratos de cada sexo no pueda ser inferior al 40% ni superior al 60% el total de las personas contratadas. Al objeto de poder hacer efectiva esta proporción, la empresa o entidad solicitante deberá seleccionar al alumnado del programa formativo respetando idéntica proporción.

En el caso de las convocatorias de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas la *Resolución de 14 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. Entre los criterios de baremación se da prioridad, tanto a las mujeres en general, como al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

En la actualidad no es posible determinar un diagnóstico sobre las brechas de género en este ámbito de actuación, debido a un periodo de inactividad en las convocatorias de subvenciones antes del ejercicio presupuestario 2016. Para subsanar la falta de información y dada la alta relevancia de este programa y la importancia de que la planificación presupuestaria parta de un diagnóstico que justifique la acción pública, que debe estar en relación directa con la realidad sobre la que se actúa, se procederá a evaluar el impacto de las actuaciones mencionadas en los distintos informes de seguimiento y evaluaciones que se realizarán por entidades expertas en la materia.

Para dar cumplimiento a los preceptos de la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, en concreto en su artículo 5 apartado a), se fomentará la realización de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social, y se velará para que se incorpore la perspectiva de género y la perspectiva feminista sea un eje central, transversal y prioritario en los mismos.

El enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores, dando cumplimiento a los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de*

octubre, además de lo detallado en la Ley 13/2017, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y su modificación Ley 7/2018, de 30 de julio.

#### 44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SERVICIO TIEMPO LIBRE

Este programa presupuestario tiene como **objetivo** estratégico Facilitar a la ciudadanía el acceso igualitario a estancias vacacionales, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, todo ello como complemento del derecho-deber de trabajar reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Para lograrlo, tiene como primer **objetivo** operativo Proporcionar estancias vacacionales a personas trabajadoras y sus familiares, jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención.

El Decreto 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía, distribuye las plazas disponibles de estas Residencias en dos grupos:

1. Reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas trabajadoras y sus familiares residentes en la Comunidad Autónoma, reservándose el 5% restante para personas residentes fuera de la Comunidad. Asimismo, dentro de la temporada alta de verano, se mantiene un turno preferente para familias numerosas con una participación mayor cada ejercicio. En 2018, la representación masculina ha continuado siendo mayor que la femenina, 52% y 48%, respectivamente, porcentajes que se acercan a los que proporciona la Encuesta de Población Activa del INE para Andalucía, conforme al cual, 43% de la población ocupada son mujeres, frente al 57% de hombres.
2. Reserva general: Programa “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención como son las personas jubiladas, pensionistas o con discapacidad, todo ello para fomentar la mejora de su autonomía personal, su calidad de vida y su inclusión social. La representación en los distintos colectivos es la siguiente:
  - 2.1. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: en 2018, ha continuado siendo superior la participación femenina, del 59%, respecto de la masculina, del 41%, pudiendo justificarse en la mayor presencia de mujeres que de hombres entre las personas perceptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, de acuerdo con la información del INSS, según la cual, el porcentaje de representación de las primeras roza el 70%.
  - 2.2. Personas con discapacidad: en este colectivo destaca también más la representación femenina que la masculina, del 59% y el 41%, respectivamente.

Como segundo **objetivo** operativo, este programa pretende Fomentar el acceso paritario de mujeres y hombres dentro de los colectivos del Programa Conoce tu tierra.

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas perceptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar dentro del colectivo de personas con discapacidad, donde la presencia de aquélla resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa “Conoce tu tierra” la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.

## 72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el año 2018 en Andalucía, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 529.251, de ellas 528.195 están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y representan el 16,2% del total nacional. De esa cifra, 353.124 son autónomos personas físicas, es decir que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradores familiares ni están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores/as representando el 17,7% del total de autónomos personas físicas.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad de género, dándose un mayor crecimiento entre las mujeres y representando este colectivo un 35,1% del total de personas autónomas en Andalucía, porcentaje similar al nacional (35,3%). Los datos relativos a la evolución del período 2008-2018 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas. Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2018 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,1%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2018, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

La Agenda por el Empleo, Plan Económico de Andalucía 2014-2020, Estrategia para la Competitividad, es el documento estratégico para el crecimiento del empleo y la promoción del emprendimiento en Andalucía, siendo el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), que actúa como instrumento de diseño, planificación, coordinación, cooperación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo, el que define los objetivos, las líneas estratégicas y las medidas de acción a ejecutar.

Es en este Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020) donde se enmarca la *Orden del Consejero de Economía y Conocimiento, de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación,*

*consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, modificada por la de 28 de diciembre de 2017; y también la Orden de la Consejera de Conocimiento, Investigación y Universidad, de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.*

Dentro del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, las medidas de acción positiva que se contemplan en las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.
- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de las trabajadoras autónomas o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.
- Promoción de acciones dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción, mediante subvenciones a proyectos presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En el cuarto trimestre de 2018, para continuar en 2019, se aprobó el Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo, que vino a ampliar las medidas de acción positiva que se contemplan en materia de género, en la *Orden de 2 de diciembre de 2016*, añadiendo algunas nuevas, como, la medida de emprendimiento de segunda oportunidad, de la línea 2 del citado Programa, que dispone el incremento de la cuantía de las ayudas a mujeres que inicien actividades empresariales y profesionales que ya realizaron con anterioridad, resultaron

ser beneficiarias, para ello, de subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía, y que cesaron por determinados motivos.

Asimismo, se contempla también una mayor cuantía respecto a los hombres, en las ayudas a mujeres dirigidas mediante la asignación por la participación en acciones formativas para la capacitación profesional de las mismas, pretendiendo así motivar la incorporación de la persona trabajadora autónoma a la oferta formativa de la Administración autonómica andaluza, concediendo ayudas que permitan compensar parte del tiempo invertido en su formación, que en el supuesto de las mujeres, será mayor.

Como novedad, para su puesta en marcha durante el segundo semestre de 2019, se han iniciado los trámites para la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito, estableciendo peculiaridades en la regulación de las líneas de ayudas a ellas dirigidas, distinguiendo a aquéllas con mayores dificultades de acceso al empleo, y específicamente, a las que residen en municipios de menos de 5.000 de habitantes, y las que se reincorporan al trabajo después de determinados supuestos.

En definitiva, a través de las medidas y líneas de actuación expuestas, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en lo que al ámbito del trabajo autónomo afecta, viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo prioritario de evitar cualquier tipo de dificultad en el acceso al trabajo por cuenta propia y en el mantenimiento en el mismo que pudiera afectar a las mujeres, adoptando medidas tendentes a ello y a favorecer su presencia en el trabajo autónomo hasta alcanzar los mismos niveles que los hombres.

Por tanto, a través de los créditos del Programa presupuestario 72C que le corresponden a la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en materia de trabajo autónomo, ésta se ha marcado como **objetivo** estratégico, el de Fomentar el trabajo autónomo en igualdad.

La decisión de emprender exige, en el comienzo de la actividad económica, de medidas de acompañamiento y de carácter económico que palién ese esfuerzo inicial de resultado aleatorio que lleva implícita toda empresa. El concepto de “fomento” del trabajo autónomo engloba tanto las medidas que supongan un estímulo para la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo como aquéllas dirigidas al mantenimiento y consolidación de las ya creadas. Así, las medidas que se adopten sólo serán efectivas si el empleo creado se mantiene, se consolida, de forma que pueda avanzar hacia una situación de estabilización que le permita mejorar su competitividad.

Crear una empresa no es tarea fácil, por el contrario se precisan determinadas capacidades, experiencias y formación, tanto general como específica, en el terreno empresarial. Si a lo anterior se suma el número de personas que en Andalucía demanda acceder a un empleo, deben generarse las opciones para ello y crearse los entornos adecuados y los medios necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras a través fórmulas como el autoempleo, con medidas finalistas, que ofrezcan mecanismos que permitan lograr proyectos empresariales sólidos, con mayor supervivencia y que generen mayor valor añadido y empleo.

En este contexto, las medidas que se adopten para estimular el inicio y la permanencia de las personas trabajadoras autónomas en el circuito económico, deben favorecer la presencia de las mujeres en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados por el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, vienen siendo las principales protagonistas del crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012. Por ello, deben definirse actuaciones dirigidas a fortalecer la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, así como a equiparar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el Apoyo a las personas trabajadoras autónomas. No sólo el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, también la consolidación del trabajo autónomo, son variables de la lucha contra el desempleo, que requieren adoptar nuevas líneas de actuación encaminadas a estabilizar las actividades económicas que se inicien, a darles continuidad, a aumentar la capacitación profesional y el estímulo a la innovación como elementos fundamentales de consolidación del empleo, así como la creación de empleo indefinido, la mejora de competitividad mediante la incorporación de elementos de activos a la actividad económica desarrollada y la consolidación del empleo en el trabajo autónomo mediante el apoyo económico que permita compensar los costes en los que se incurre cuando se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero la actividad ha cesado por cuestiones de incapacidad o baja maternal.

En todo caso, el fomento del trabajo autónomo, entendido tanto como apoyo a la creación de nuevas empresas constituidas por personas trabajadoras autónomas, como a la consolidación y el desarrollo de las ya existentes, debe contribuir siempre a la reducción de las desigualdades entre hombre y mujeres, haciendo efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Dentro de este objetivo operativo se distinguen dos **actuaciones**:

- Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo. Se impulsará y fortalecerá el empleo a través del fomento de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, en general, así como, mediante ayudas finalistas que suponen la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social. En esta actuación se tendrán en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.
- Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas. Se fomentará la consolidación de empresas de trabajo autónomo y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras autónomas, mediante su capacitación profesional a través de la formación y el estímulo a la innovación, así como mediante la financiación de inversiones necesarias para la continuidad de éstas y el empleo creado, a través de una reestructuración de la empresa o de una mejora de calidad, o ambas cosas, contribuyendo de esta manera al afianzamiento y desarrollo de aquéllas en sectores emergentes e innovadores. Asimismo, y como objetivo de consolidación del trabajo autónomo, se favorece el crecimiento de las empresas de trabajo autónomo mediante incentivos a las contrataciones por cuenta ajena promoviendo el empleo de calidad.



Para la consecución del **objetivo** operativo de Apoyo a las personas trabajadoras autónomas, marcado en 2019, desde el programa presupuestario 72C, en el ámbito del trabajo autónomo, las actuaciones relacionadas se instrumentarán a través de convocatorias de ayudas o subvenciones, de las medidas en que se estructuren las líneas de actuación, reguladas en las distintas Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras de los Programas aprobados o que se aprueben en materia de trabajo autónomo. Con carácter general, unas ayudas estarán dirigidas al fomento del trabajo autónomo y otras a su consolidación.

En cada una de las actuaciones previstas se incluirán indicadores que posibiliten medir el número de actuaciones que se lleven a cabo; el número de personas que resulten interesadas en las mismas, solicitando su participación en ellas, así como, el número de personas que finalmente, resulten beneficiarias de dichas actuaciones. Los datos se obtendrán desagregados por sexo.

Otro de los **objetivos** operativos del Programa para 2019, en el ámbito del trabajo autónomo es el de Impulsar la igualdad de género en el trabajo autónomo. A pesar de los progresos alcanzados en los últimos años, la desigualdad de género es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

La desigualdad en el mundo laboral no sólo se refiere a la brecha salarial, entre otras cuestiones, sino también a las dificultades en el acceso al empleo, y especialmente, a la opción del emprendimiento donde las mujeres también están por detrás de los hombres a la hora de iniciar sus propios proyectos empresariales, debido fundamentalmente a las dificultades de conciliación de la vida familiar, profesional y familiar. En ocasiones, las mujeres están rodeadas de un contexto económico y social en el que las oportunidades de empleo no se ofrecen con la facilidad deseada. Asimismo, existen sectores de actividad donde las mujeres están subrepresentadas. Las cifras de datos oficiales reflejan que el número de autónomas crece, pero sólo representan el 35,3% del colectivo con 1.130.771 autónomas en España. Es decir, sólo uno de cada tres autónomos son mujeres. La brecha de género en el trabajo autónomo es muy superior a la existente en el empleo asalariado, donde la diferencia es de apenas un 5%, como se expone desde las propias asociaciones de trabajadores autónomos.

Este objetivo operativo también se estructura en dos **actuaciones**:

- Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres. Se establecerán medidas específicas de ayudas a las mujeres en general, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios.
- Establecimiento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas. Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como mediante el apoyo social para el mantenimiento de la actividad económica, compensando los costes producidos

por la situación de incapacidad temporal o el permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

En lo relacionado a la Economía Social uno los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 72C lo constituye el Impulso de la economía social en Andalucía en igualdad.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, de ahí la enorme importancia de que la actuación en materia de economía social cuente, por primera vez, con un objetivo estratégico específico de género.

A pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres es más equilibrada respecto a la de los hombres que en otras formas empresariales, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Dicho objetivo estratégico de impulso de la economía social en igualdad, tiene vinculados dos **objetivos** operativos. De una parte, se propone el objetivo de Aumento del empleo y la innovación en las empresas de economía social y, de otra, el de Promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social; ambos objetivos operativos se implementarán a través de la puesta en marcha de un nuevo programa de apoyo al sector de la economía social, a través de una convocatoria de subvenciones, en la que se promocionarán una serie de actuaciones tendentes a contribuir de forma significativa a reducir las diferencias de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Fomento del empleo femenino en la economía social andaluza, dotando con mayor importe las ayudas concedidas a la incorporación de mujeres como socias en cooperativas y sociedades laborales y a la contratación de mujeres como gerentes y personal técnico de dichas empresas.
- Mejora del conocimiento y promoción de la economía social, en especial entre las mujeres cuidando el uso del lenguaje inclusivo y las publicaciones o campañas de divulgación para evitar sesgos sexista, con presentación de datos y resultados desagregados por sexo. Para ello, se valora con una mayor puntuación en el baremo, la presentación de proyectos que concurren a la convocatoria de subvenciones, diseñados con una perspectiva de género.
- Promover el liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. Para ello, se valoran con mayor puntuación en el baremo, las actuaciones que promuevan proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la economía social andaluza, en los que se fomente la formación y la profesionalización de las socias, se impulsen planes de igualdad en las empresas, redes de mujeres, etc.
- Favorecer el liderazgo de las mujeres en los consejos rectores u órganos de dirección de las entidades representativas de economía social. Para ello, se valorarán únicamente aquellos proyectos de la línea de apoyo al asociacionismo que cuenten con, al menos, un 25% de mujeres en sus órganos de gobierno.

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

El programa 72C Trabajo Autónomo y Economía Social 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 recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El programa ha aportado información sobre dicho cumplimiento para cada una de las recomendaciones, así como las previsiones para su continuación, en las áreas de trabajo autónomo y economía social.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que, en el ámbito del trabajo autónomo, durante 2018 se ha llevado a cabo la inclusión de datos desagregados por sexo en el borrador de anteproyecto del Presupuesto 2019; se aprobó la Ley de Fomento del Emprendimiento (LAFE), que busca entre otros fines la igualdad de género; y se ha incluido la perspectiva de género en las órdenes que regulan los programas de apoyo al emprendimiento en 2016, 2017 y 2018. La principal previsión para 2019 en cuanto a planificación sobre trabajo autónomo son la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, que incluirá medidas específicas para las mujeres. En cuanto a las recomendaciones de planificación en el marco de la economía social, cabe mencionar que en 2018 se adjudicó la realización del informe “Estudio sobre la situación y participación de las mujeres en las empresas de la economía andaluza y propuestas de mejora”, y se comenzó a elaborar un boletín estadístico sobre economía social.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, tanto en trabajo autónomo como en economía social, se señala que se ha avanzado en 2018 y se seguirá profundizando en 2019 en cuanto a la información de ejecución de todas las actuaciones del programa, para una mejor valoración de la misma desde el punto de vista de género. Y se destaca igualmente la inclusión de la perspectiva de género en el Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, y la materialización en las convocatorias de subvenciones y bases reguladoras de la perspectiva de género mediante medidas positivas y criterios de género en la baremación.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa pone de relieve los avances en cuanto a la coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, incluyendo la formalización de la figura de un coordinador/a para reforzar las relaciones entre los distintos centros directivos y dicha Unidad. En cuanto a la formación en género del personal, se está llevando a cabo, sobre todo participando y concurriendo en el plan de formación del IAAP. Se está reforzando igualmente la colaboración con la Unidad de estadística con el fin de mejorar la batería de indicadores relativos a género y desagregados por sexo producidos por la propia Consejería. Por último, el programa está trabajando en la finalización de su DOE G+.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en la Auditoría APG.

## 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, se centra en profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos nuestros hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos. Otro de sus cometidos esenciales es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas que trabajan en régimen de autónomo y a los sectores de mayor riesgo.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo, que proporcionan información, diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas. Reflejan las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres, a partir de las opiniones de los propios trabajadores y trabajadoras, quienes expresan su visión del entorno y condiciones en que llevan a cabo su tarea y opinan sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, mostrando el grado de satisfacción con las mismas.

Para el año 2019 esta sección recoge el **objetivo** estratégico Mejorar las condiciones de trabajo en seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, en los entornos profesionales del tejido productivo andaluz. El programa, dentro de dicho objetivo estratégico, tiene como **objetivo** operativo de igualdad de género Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género

Dentro del objetivo operativo de género encontraremos las siguientes actuaciones:

- Realización de encuestas, con el fin de analizarlas condiciones de trabajo desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva. En dichas encuestas se presentarán datos desagregados por sexo y se formularán preguntas específicas orientadas a identificar las desigualdades de género.
- Se llevarán a cabo investigaciones en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que transversalicen el enfoque de género.

Además de lo anterior, la perspectiva de género recorre transversalmente **otros objetivos** operativos y actuaciones del programa 310, mediante la inclusión de indicadores con información de género

- El **objetivo** operativo Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral en los entornos pro-

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 cuando 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.