

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

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de planificación presupuestaria, se ha centrado en la mejora de los diagnósticos en sus ámbitos competenciales, y propone seguir avanzando en ello para el siguiente ejercicio. También indica estar trabajando para detectar las necesidades formativas de las mujeres y en una mejor divulgación de las actividades formativas para que llegue a un mayor número de mujeres, labor a continuar en 2019. Quedan pendientes sin embargo, mejoras relativas a la planificación del número de acciones necesarias para la consecución de los diversos objetivos de género previstos, así como el establecimiento de indicadores para medir los avances conseguidos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se recomendó incorporar la perspectiva de género en la ejecución de todas las actuaciones pertinentes a género, debiendo continuar en esa senda. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, todas las herramientas de recogida de datos permiten la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y ha incorporado un sistema de seguimiento de determinadas actuaciones relacionadas con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. También ha realizado el Documento de Orientaciones Estratégicas G+, pero quedan pendientes tareas como la ejecución del plan de formación del personal. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

## 13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) reconocen la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. El compromiso de la Agencia en favor de la igualdad de género, viene recogido dentro de la política corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en los que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad entre dos candidaturas de distinto sexo.

- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria, de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que les permita conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

El **objetivo** estratégico de AGAPA es Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres en las zonas rurales.

La Agencia ha planificado los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información relativa a personas desagregada por sexo. Esto permitirá incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación prevista consiste en desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas, continuando con el aplicativo GI-Control.

**Objetivo 2:** Todos los análisis y prospectivas incluirán un apartado de análisis de impacto de género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

Se prevé como actuación la actualización de la metodología de elaboración de Informes de impacto de género de normativas, planes y proyectos de la Agencia.

**Objetivo 3:** En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la Agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

La medida prevista es la siguiente: las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo al sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

**Objetivo 4:** Seguir apoyando que los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, garanticen la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Las actuaciones previstas son el diseño de un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo, por una parte y, por otra, el favorecimiento de la realización de cursos de formación para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

## AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), como ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia Consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019, en la medida que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

En la línea trazada por la Agencia de adoptar medidas que contribuyan a fomentar y profundizar en la igualdad real y efectiva de género y garantizar el cumplimiento de las mismas, AMAYA tiene implantado un Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Con fecha de 31 de octubre de 2018 se aprobó el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin, y ha incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El compromiso con la políticas de igualdad se refleja a lo largo del articulado a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En materia de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Se regula el traslado por causa de violencia de género sobre la persona trabajadora, que tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Se establece el teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentado la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.

- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Se establece una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.
- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Se da preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- Por último, con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por razón de la violencia de género. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, del personal de la Agencia que sea víctima de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.