

digno de mención es la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento y coordinación del DOE.G+ compuesto por representantes de la Secretaría General, de la Subdirección de coordinación, comunicación y métodos y de los miembros del IECA que participan en la Comisión de Impacto de Género, que se mantendrá en 2019. Finalmente para 2019 se creará una comisión para la revisión del DOE G+, y se seguirá trabajando en la coherencia de toda la documentación presupuestaria.

En conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. En resumen el programa 54F cumple con las recomendaciones efectuadas en la auditoría de presupuesto y género.

14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

La modificación introducida por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, en la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, ha reforzado el papel de esta institución andaluza. Se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

La Agencia centra su atención en materia de género en su política de personal y en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. Así, el portal web de la Agencia, hace las funciones de ventanilla, no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción, de forma telemática, de denuncias de conductas anticompetitivas, siendo ello posible gracias a la interconexión con la Plataforma de atención a la ciudadanía.

La Agencia establece para el Presupuesto 2019 los siguientes **objetivos**:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de

la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la Competencia.

- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Realizar un seguimiento de la asistencia a cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía, a los cursos que la Agencia organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.
- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en Derecho de la Competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del Sistema de Información y Defensa de la Competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Contemplar una mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral.

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La Agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VI de la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La Administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.

La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la Agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad, Innovación, Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta, tanto la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*, como la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía*, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 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*, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la *Orden de 5 de junio de 2017 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*,

determina la discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

El punto 4 del artículo 6 de la citada orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado Anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- b) Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- c) Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante “podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Dado que los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido, entre otras...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2019 la Elaboración de un informe, a partir de la información que generan los sistemas de tramitación y gestión de las ayudas, que evalúe la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la Agencia y la evolución respecto a los ejercicios anteriores en los ratios vinculados a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas (evolución del número de mujeres contratadas o empleo mantenido, proyectos promovidos por mujeres, empresas con plan de igualdad, entre otros).

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la Agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Sensibilización y difusión del compromiso de la Agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista.
- Mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la igualdad retributiva.
- Garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Finalmente, como **objetivo** específico en el PAIF de la Entidad se incluye la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema andaluz del conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.
- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del Conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

En 2019 se llevarán a cabo, en ejecución de estas competencias, diversas actuaciones que se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el Análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento. Entre estas actividades destacan las siguientes:

- Realizar y publicar un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
 - Población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
 - Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
 - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
 - Datos sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, desagregados por sexo, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Se basará este Informe en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

Durante 2019, a estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se sumarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen: número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA); actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la Dirección de Evaluación y Acreditación; actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, que además a partir de dicha desagregación incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad; acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema andaluz del conocimiento en proyectos de I+D+I internacionales; y en general, en la elaboración de todos los informes que produzca la Agencia.

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

La Agencia Andaluza del Conocimiento 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 aportada por la Agencia muestra que en 2018, se incluyó un objetivo específico

de género, con sus correspondientes actuaciones e indicadores presupuestarios de igualdad de género, y se revisaron los indicadores del PAIF, desagregando por sexo siempre que fue posible. Para 2019, teniendo como base el informe anual “Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento” de 2019, se analizarán dichos resultados con enfoque de género. Por otra parte, se creará una base de datos de indicadores relacionados con género, para su análisis evolutivo. También en 2019, se revisará y actualizarán 84 indicadores de género de la Agencia, y se analizarán posibles mejoras o nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género. Para 2020 se evaluará la inclusión de indicadores de medidas de conciliación en las Becas Talenta.

En el apartado de ejecución presupuestaria, no se aporta información sobre cumplimiento. En cuanto a la previsión para 2019, se prevé la revisión interna en cada una de las áreas de la AAC para conocer el grado de ejecución y programar acciones futuras para la adaptación total. Tampoco se describen avances para 2018 en el apartado de implementación de la Metodología G+, aunque sí se detallan actuaciones para 2019: designar a una persona responsable para liderar la puesta en marcha del DOE.G+; iniciar la elaboración de un plan de formación en género y presupuesto y en igualdad de género, a partir del “Procedimiento Solicitud Acción Formativa 2018” ya existente. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios, y la Agencia cumple con carácter general con las recomendaciones APG.