

12.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo las competencias que tenía atribuidas la anterior Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, incluyendo la formación profesional para el empleo como principal política activa de empleo existente, salvo las competencias en materia de juventud. Igualmente, se le atribuyen las competencias hasta ahora asignadas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de comercio y artesanía, así como el fomento de las capacidades de las empresas andaluzas. En su desarrollo, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varios mandatos que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería, en especial, en lo relativo al fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género: análisis de las normas enviadas al Consejo Económico y Social, comprobando los aspectos que pueden mejorarse desde la perspectiva de género, contribuyendo a la igualdad en este aspecto.

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos con lo que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres y seguimiento de la efectividad de dichas propuestas.

Asimismo, y dentro del objetivo de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Con las dos actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía. Ambas actuaciones dan

cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

En cuanto a la adecuación al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, y dado que las normas que dictamina el CES son las que el Gobierno de la Junta de Andalucía promueva para su aprobación por el Parlamento andaluz, y por tanto, versan sobre materias muy variadas, se podría decir que las actuaciones previstas podrían encuadrarse en casi todos los ejes contemplados en dicho Plan. En todo caso, y dado el carácter general de muchas de las propuestas, se pueden citar de manera más específica, el Eje I. Gobernanza, línea A, línea C y Eje IV. Un espacio productivo igualitario, línea A y B.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipo de agentes concretos a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

En este sentido, se puede afirmar que un análisis de la futura normativa socioeconómica andaluza desde la perspectiva de género, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, no puede más que redundar en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Siendo un programa de carácter horizontal, se recogen actuaciones de formación y sensibilización del personal así como las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género, y estas son las siguientes:

A.1. Gestión de la formación de personal.

A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar del personal.

A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.4. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación A.1 tiene su fundamento en los artículos 9 bis.1, 31 y 60.3 de la Ley 12/2007 y en el artículo 20.1 de la Ley 13/2007. En el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028 (PEIMHI) se asocia a las líneas 1.A y 1.B.

La actuación A.2 tiene su fundamento en los artículos 36 y 39.3 de la Ley 12/2007. En el PEIMHI se asocia a la línea 2.A.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 9.bis.2 de la Ley 12/2007. En el PEIMHI se asocia a la línea 4.B.

La actuación A.4 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 5, 6, 22 y 30 de la Ley 12/2007; y en los artículos 53 a 56 de la Ley 13/2007. En el PEIMHI se asocia a las líneas 1.A, 1.C, 3.B, 3.C.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones están principalmente dirigidas al personal de la propia Consejería, tanto a su formación en materia de igualdad de género y violencia de género como en el ejercicio de derechos que permiten la aplicación de las políticas de igualdad de género. Adicionalmente encontramos actuaciones más generales para que los distintos centros directivos puedan desarrollar mejor otras actividades propias incluyendo la perspectiva de género en las mismas.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

La actuación A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El apartado 2 de este artículo establece que “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.” Asimismo, esta actuación se adecúa al

Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

La actuación A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad, da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: “La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.”. Asimismo, esta actuación se adecúa tanto al Eje IV. Espacio productivo igualitario de la vida, Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, como al Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas, del Plan Estratégico.

Las actuaciones A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad y A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación, se adecúan a lo preceptuado en el apartado 5 de la Ley 3/2007, el cual establece que se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación, dan respuesta al mandato establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2007, en cuyo apartado 1 establece que La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en su apartado 2 se establece que se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En Andalucía, el número de personas trabajadoras afectadas por despidos, suspensión de contrato y reducción de jornada ascendió en 2021 a 55.195 personas, de las cuales 29.154 eran hombres y 26.041⁴ mujeres. La realidad evidencia la necesidad que tienen las personas trabajadoras de

4 Fuente: Estadística de procedimiento de regulación de empleo, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, y Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.

contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad les condiciona el desarrollo de su vida laboral o el de sus familias.

Las mujeres ocuparon en 2021 el 66,7% de los 130.000 nuevos empleos creados en Andalucía, un total de 86.700 según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que recoge el monográfico “La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2021”, elaborado por el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo. Entre los datos que arroja el monográfico citado, apunta que en 2021 la población activa femenina ascendió en Andalucía a 1.835.700 mujeres, el 45,6% de las personas activas en la comunidad, período en el que la tasa de actividad femenina ha crecido más de dos puntos porcentuales, hasta situarse en el 50,9%. No obstante, a pesar de que de 2007 a 2021 la población activa femenina ha crecido en Andalucía un 21,4%, su participación en el mercado laboral sigue siendo menor que la de los hombres, aunque aumenta conforme lo hace la cualificación de las mujeres, de modo que en los estratos con mayor formación el peso de la población femenina en el mercado se equipara a la masculina.

Por su parte, la dedicación a las tareas del hogar es la causa citada por el 40,81% de las mujeres andaluzas inactivas en 2021.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 del Instituto Nacional de Estadística, en Andalucía la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 22.323,8 euros en 2020. No obstante, en el caso de las mujeres fue de 19.517,5 euros, mientras que para los hombres fue de 24.785,8 euros.

Por todo ello, para la detección de desigualdades por razón de género en las empresas, a través de los diagnósticos previos, y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, el programa fomenta la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50, teniendo en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Además de ello, se fomenta la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, y se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Con ello se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte de los empresarios y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Aprobación y difusión del Plan de Apoyo del CARL a la Negociación Colectiva Andaluza.
- A.2. Actuaciones de formación en materia de Igualdad de Género, para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces y para las personas mediadoras.
- A.3. Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

El propósito del programa que gestiona el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en su condición de órgano de diálogo y de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, está orientado a potenciar el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral inherente, así como a fomentar la investigación y divulgación en este área.

Derivado de esta naturaleza y de las funciones que tiene encomendadas, es misión del Consejo desarrollar modelos de contenidos de la negociación colectiva adaptados al marco regulador, y formular recomendaciones destinadas a las comisiones negociadoras de los convenios, para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia de género, promoviendo su inclusión en los convenios colectivos en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido en el art. 37 CE, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, al objeto de que estas las tengan en consideración y se puedan incorporar al texto del nuevo convenio, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad, si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones a los nuevos textos.

Y precisamente este es el sentido de la primera de las actuaciones (A.1), asociada al objetivo operativo de género “Incrementar un 2% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales”, en desarrollo del objetivo estratégico, orientado a “Impulsar la participación de la mujer en la negociación colectiva”. Dicha actuación consiste en la formulación de recomendaciones para el incremento de la presencia de la mujer en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales que se firmen en cada anualidad, en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, así como sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso en los textos colectivos.

En cuanto a la adecuación de esta actuación a la Ley 12/2007, con ella se pretende dar cumplimiento al artículo 28 de la citada Ley, relativo a la negociación colectiva. Asimismo este objetivo busca reforzar dentro del ámbito de actuación del CARL el eje III Representación y poder en su línea, 3B. Presencia equilibrada en distintas esferas de la vida del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, incentivando con sus recomendaciones la participación

equilibrada o paritaria de las mujeres en las comisiones negociadoras. Igualmente, con respecto a la Ley 13/2007, la citada actuación se adecua al artículo 54 de la misma.

Por tanto, con la formulación de estas recomendaciones se pretende sensibilizar a las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, para poner en valor la importancia de la presencia de las mujeres como integrante de las unidades de negociación sectorial, y se pretende incidir en las comisiones negociadoras, para que tomen en consideración las mismas.

En cuanto a la segunda actuación (A.2), asociada al objetivo operativo de “Impartir formación al 25% de las comisiones negociadoras de convenios y al 25% del colectivo de mediadores SERCLA”, y en el marco de las actividades formativas, está previsto realizar en 2023 contenidos propios de la negociación colectiva y de la mediación laboral (16), y actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), instrumentadas mediante convenio de colaboración con dicho organismo.

Esta actuación se adecua al mandato del art. 28 de la Ley 12/2007, cuyo apartado 2 estipula que “Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”, así como al art. 55 de la Ley 13/2007, según el cual “Las Administraciones públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.” Esta actuación (A.2) permite sensibilizar e introducir dentro de los textos colectivos medidas en materia de género, contribuyendo a desarrollar un Espacio productivo igualitario, del Eje VI del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

Por lo que respecta a la tercera actuación (A.3), que se incardina en el objetivo operativo de “Impulsar la elaboración e implementación del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2026”, hay que destacar que en la planificación estratégica del citado Plan se ha tenido en cuenta el enfoque de género, ya que el mismo contempla un objetivo específico destinado a impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, el objetivo 8: Igualdad de género, de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Este objetivo se fundamenta en el convencimiento de que la negociación colectiva es un instrumento que nos permite contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas, respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Los convenios colectivos pueden avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva, así como establecer cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo. Pueden promover la igualdad de trato y de oportunidades, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación. Asimismo, el convenio colectivo es un instrumento que permite abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de Igualdad, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de medidas de prevención como la negociación de protocolos de actuación que posibiliten erradicar este tipo de acciones y actitudes en las empresas. También facilita el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Las medidas de apoyo desarrolladas en el marco del objetivo 8 del Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva actual y que se mantendrá y se desarrollará con más fuerza en el próximo plan como son las siguientes:

- 8.1. Adaptación específica del contenido del convenio en materia de igualdad: buenas prácticas negociales y planes de igualdad.
- 8.2. Revisión de los textos de los convenios colectivos en clave de lenguaje inclusivo.
- 8.3. Promoción de Protocolos, Decálogos, Cláusulas Tipo y buenas prácticas negociales en materia de igualdad a las que adherirse.
- 8.4. Elaboración anual del informe de impacto de género en la negociación colectiva sectorial andaluza.
- 8.5. Reuniones monográficas de la Comisión Permanente del Consejo para el análisis del conjunto de medidas del plan relacionadas con la igualdad de género.

Con la inclusión del enfoque de género en la planificación estratégica del Plan de Apoyo a la negociación colectiva, su difusión e impulso, se pretende dar cumplimiento al art. 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que impulsa la transversalidad de género en las políticas públicas, e igualmente, responde al mandato del mencionado apartado 1 del art. 28 de la citada Ley. Por lo que respecta a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, el impulso y difusión del referido Plan de Apoyo intenta responder al art. 54 de la misma.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Desde la perspectiva de género, la realidad de la presencia de la mujer como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, en un primer nivel mínimo de mera presencia, alcanza unas cifras por encima del 80 %. Sin embargo, si se desciende a un segundo nivel de presencia equilibrada por razón de género, estas cifras descienden considerablemente, no llegando al 40 % de las unidades de negociación sectorial. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre las cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto, la firma del convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) está incidiendo, y debe de continuar así, en los procesos de incorporación de la presencia de la mujer a la negociación colectiva, así como en la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad, fundamentalmente a partir de las novedades legislativas incorporadas en materia de género con relación a la igualdad retributiva.

El impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo de la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se firmen en cada anualidad; por otra, que las recomendaciones formuladas sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso sean tomadas en consideración y se incorporen en los nuevos textos colectivos que se negocien; y finalmente, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Convocatoria de subvenciones para entidades locales con destino a personas desempleadas de colectivos específicos.
- A.2. Licitaciones de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras ocupadas.
- A.3. Autorización de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje.
- A.4. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.
- A.5. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas.
- A.6. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidos específicamente a mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Convocatoria de subvenciones para entidades locales con destino a personas desempleadas de colectivos específicos. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero.

Esta actuación se adecúa a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en los siguientes artículos: artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales; artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo y artículo 52, Fomento del empleo y del trabajo autónomo. Asimismo se incardina con el Eje IV. Un espacio productivo igualitario del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

- A.2. Licitaciones de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras ocupadas. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. Un espacio productivo igualitario del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

- A.3. Autorización de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

A.4. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad; artículo 52.2 Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje III. Representación y poder del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la medida 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.

A.5. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007, en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad y artículo 52.2 Mujeres del medio rural y pesquero. En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

A.6. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidos específicamente a mujeres. Esta actuación se adecúa a la Ley 12/2007 en los siguientes artículos: artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 48. Personas con discapacidad y artículo 52.2. Mujeres del medio rural y pesquero. Esta actuación se adecúa a la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en los siguientes artículos: artículo 25 bis. Formación en el ámbito de los servicios sociales y de otros profesionales; artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo y artículo 52.2. Fomento del empleo y del trabajo autónomo

En consonancia con el Eje IV. “Un espacio productivo igualitario” del Plan Estratégico de Igualdad 2022-2028 y en particular con la actuación 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, y con el Eje V. Sociedad libre de violencias machistas referidas a la actuación 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial.

Ejecutamos una de las más importantes políticas de empleo activas, constituidas por la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada. Con especial atención a los colectivos con mayores dificultades mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

Mediante el objetivo estratégico “Mejorar los recursos y capacitación de las personas trabajadoras para acceder y/o mantener el empleo” y los operativos “Incrementar la formación y la cualificación de personas trabajadoras desempleadas”, “Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas” y “Fomentar la empleabilidad a

través de experiencias de formación en alternancia”, se desarrollan acciones formativas donde las mujeres obtienen recursos de formación y adquieren cualificaciones que les ayudan a incrementar su empleabilidad facilitando su acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A través del objetivo estratégico “Promover la Igualdad Efectiva en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo” y operativo “Incrementar en un 5% el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de FPE respecto al año anterior”, se viene desarrollando acciones formativas para lograr cada año un incremento del 5% de mujeres formadas, y así reducir las cifras de desempleo femenino y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Por otro lado, con la convocatoria de subvenciones para entidades locales dirigidas a personas desempleadas de colectivos específicos, se implantarán el desarrollo de programas formativos dirigidos a personas desempleadas con dificultad de inserción laboral, mujeres en situación de vulnerabilidad, inmigrantes y personas con discapacidad, con el objetivo de paliar los efectos negativos del empleo en estos colectivos y conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral. Con estas acciones formativas se propicia lo que plantea el artículo 4, como principios generales de actuación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dentro del ámbito de competencias del programa presupuestario, en su apartado 14.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32D Formación Profesional para el empleo, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología del Presupuesto con perspectiva de género son insuficientes y no incluyen las medidas concretas y específicas para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa 32D ha presentado medidas para dar respuesta a unas treinta recomendaciones planteadas para la fase de planificación, de las cuales trece son adecuadas, entre ellas se tiene previsto la actualización del informe de necesidades formativas en Andalucía, así como el impulso de la formación al personal técnico en contenido de género. El resto de las medidas se consideran imprecisas.

En la fase de ejecución se plantean medidas que dan respuesta a ocho recomendaciones, las cuales resultan imprecisas. Finalmente, en atención a nueve recomendaciones emitidas relativas a la implementación de la metodología G+, se anuncian nuevas medidas siendo adecuadas las relativas a la implantación de un Plan de formación para aumentar el personal formado en presupuesto y género, pero el resto de las mismas resultan imprecisas.

Como conclusión, si bien las nuevas medidas planificadas para los siguientes presupuestos, tanto las relativas a la planificación y ejecución presupuestaria como las de implementación de la metodología G+ se consideran adecuadas, el programa 32D ha presentado una propuesta de medidas que cumple parcialmente y de manera imprecisa con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá seguir definiendo y concretando en próximos ejercicios presupuestarios las restantes medidas recomendadas.

32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora)
- A.2. Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas.
- A.3. Incentivos a la contratación indefinida.
- A.4. Incentivos a la creación de empleo indefinido en experiencias profesionales para el empleo
- A.5. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.
- A.6. Incentivos a la conciliación laboral.
- A.7. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

- A.1. Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local (Joven Ahora).

Esta medida tiene por objeto promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas de los municipios andaluces, mediante la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación, a través de su contratación para la realización de proyectos en marcha por Ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas. Los proyectos que desarrollen en el marco de esta medida tendrán una duración máxima de nueve meses.

Son destinatarios de esta medida las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años inscritas como demandantes de empleo no ocupadas y en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los contratos que se formalicen con cargo a esta Iniciativa serán a jornada completa y por un periodo de seis meses. Asimismo, las personas participantes recibirán tutorización por parte de las entidades beneficiarias y contarán adicionalmente con acciones de orientación a través del equipo de profesionales de la orientación del Servicio Andaluz de Empleo con el fin de reforzar el desarrollo de su empleabilidad y de favorecer su activación y su posterior inserción laboral. Se adecua a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.2. Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas. Este programa tiene por finalidad proporcionar a las personas jóvenes desempleadas que hayan finalizado su etapa educativa las primeras experiencias en el empleo, en el seno de los servicios prestados por las administraciones y entidades del sector público andaluz, que contribuyan a la adquisición de competencias, habilidades sociales y profesionales que facilite su incorporación en el mercado de trabajo. El objeto de las subvenciones contempladas en este programa es la contratación por parte de las Administraciones Públicas y entidades del sector público andaluz, de personas jóvenes desempleadas, mayores de dieciséis y menores de treinta años, en la modalidad de contrato de prácticas, a jornada completa y durante un periodo de entre 10 y 12 meses, como medio de adquisición de la primera experiencia profesional. Se priorizarán los puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social y el desarrollo local rural. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.3. Incentivos a la contratación indefinida. La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales. Asimismo son objeto de este incentivo las contrataciones de personas fijas discontinuas. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.4. Incentivos a la creación de empleo indefinido en experiencias profesionales para el empleo.

El objeto es impulsar la generación de empleo estable y de calidad fomentando la contratación indefinida de aquellas personas que han realizado prácticas profesionales no laborales en centros de trabajo de Andalucía, en el marco del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.

A su vez, pretende ser una medida complementaria al Programa de Experiencias Profesionales, que permite actuar en las distintas fases por las que atraviesan las personas desempleadas, desde la mejora de su empleabilidad hasta su acceso al mercado laboral, reduciendo con ello, las dificultades que determinados colectivos presentan a la hora de conseguir un empleo. Las personas beneficiarias de estos incentivos son las empresas y entidades empleadoras y van destinados a las personas desempleadas. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.5. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres. 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 mujeres, aplicando otro 10% si además pertenecen a un colectivo preferente. Para el caso de la ampliación de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Se adecua al apartado 1 del artículo 22 de la Ley 12/2007.

A.6. 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 eliminar 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 por la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género. Se adecuan a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007.

A.7. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctima 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 laboral. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el mes de agosto de 2022 se modificó la estructura del Servicio Andaluz de Empleo, publicada en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. En el modelo organizativo que se ha diseñado para la nueva Consejería, esta cuenta con una Secretaría de Empresa y Trabajo Autónomo, bajo

cuyo ámbito se van a coordinar todas las ayudas de incentivos para el empleo y de mejora de la competitividad empresarial.

La Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial depende de la Secretaría General de Empresa que se encuentra en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y deja de depender del Servicio Andaluz de Empleo, siendo uno de sus objetivos promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. 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.

A.2. 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, a través de dos líneas, la primera dirigida a personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su negocio, y la segunda línea de actuación, dirigida a incentivar la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas en situación de riesgo durante el embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda, acogimiento o tutela.

A.3. 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.

A.4. Ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezca su inicio empresarial, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social, de modo que se reduzca la carga de gastos que supone dicha cotización, a partir del primer año de establecimiento como tales, y en el supuesto de los menores de 30 años y mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes, desde el primer día de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con la finalidad de generar empleo y de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas. La atracción de mujeres hacia el ámbito empresarial de la economía social se persigue a través de la concesión de subvenciones de mayor importe cuando la persona incorporada a la cooperativa o sociedad laboral se trata de una mujer. Por otra parte, en fase de concesión se otorga un mayor importe de puntuación en la baremación de aquellos proyectos que incluyan a mujeres que se incorporan en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social. Se instrumenta a través del respaldo de proyectos que contengan objetivos de igualdad, en los que se tenga en cuenta el papel que la mujer desempeña en cooperativas y sociedades laborales, se fomente la formación y profesionalización de las mismas, se impulsen planes de igualdad, creación de redes de mujeres cooperativistas, etc. Todo ello, se promueve mediante la aplicación de criterios de baremación que tengan en cuenta el enfoque de género en la formulación de proyectos.

A.7. Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. En la línea de apoyo al asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Actuaciones A1 a A4. La perspectiva de género, como medida transversal, se integra en todos los aspectos y en todos los procedimientos, no solo en lo que afecta a la elaboración del Presupuesto anual, sino en la tramitación de los proyectos de normas que se llevan a cabo en este órgano directivo, en coherencia con la Ley 12/2007 y la ley 13/2007. En relación con esta última, se contempla expresamente el impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, que prevé 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.

En relación con el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, como ya se ha mencionado anteriormente, se configura la transversalización de género como principio que debe guiar todas las políticas públicas de este centro directivo. Concretamente, todo lo actuado en este centro directivo va en coherencia con los grandes retos señalados en el Plan, especialmente el de “Incentivar las distintas formas de emprendimiento entre las mujeres”, “Facilitar la actividad económica de las mujeres en el ámbito rural”, “Reducir la brecha de género en el ámbito de población ocupada”, todo ello con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

A.5. Artículo 25.1 de la Ley 12/2007. Promoción empresarial. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

A.6. Artículo 25.2 de la Ley 12/2007. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género. Artículo 26.3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

A.7 Artículo 27.3 de la Ley 12/2007. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A1 a A4. Con las medidas expuestas, se pretenden alcanzar los objetivos de igualdad de género en el ámbito del emprendimiento, teniendo en consideración el enfoque integral y las directrices de género establecidas en la legislación de igualdad de género vigente y en la planificación sectorial.

Conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito del trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito. Medir los resultados de las distintas intervenciones a través de indicadores de género y vigilar para que las actuaciones que tienen continuación en el tiempo y que están planificadas con perspectiva de género con base en su normativa, continúen así en el futuro. Así como mostrar los datos relativos a personas, desagregados por sexo, en las publicaciones presupuestarias y no presupuestarias, mejorando la descripción de la información que proporcionan los indicadores, de forma que puedan medirse los avances alcanzados en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del programa presupuestario, y en cada una de las actuaciones, así como su repercusión real en materia de género.

A.5. A través de la puesta en marcha de una línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo en las empresas de economía social, y a través de las actuaciones señaladas se intenta paralelamente lograr una mayor presencia femenina en las empresas del sector. De esta forma, se pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 40%.

A.6. Con las actuaciones definidas anteriormente, se pretende que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad de los mismos incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

A.7. Fomentando la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, se prevé que la representación de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, así como con las líneas 1.B “Construcción de masculinidades igualitarias” y 3.B “Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, dado su doble vertiente de órgano de asesoramiento y representación de los sectores comercial y artesanal.

Por otro lado, entre las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres destacan las relacionadas con las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad de sector comercial y artesano. De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las PYMES comerciales y artesanas de Andalucía. Esta actuación está en plena concordancia con la línea 1.A “Incorporación plena de la perspectiva de género” del mencionado Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dichos criterios también permitirán el cumplimiento de la línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El objetivo del programa es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

Para 2023, la finalidad del objetivo estratégico de género, promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal, es impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Vinculado al mismo se ha definido el objetivo operativo orientado a la concienciación y fomento de la participación de las mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, destinado a favorecer la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes en los sectores comercial y artesanal, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores.

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como, la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, en el objetivo estratégico de promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial, así como del objetivo estratégico favorecer la competitividad de la artesanía y ferial, se pueden observar sendos objetivos específicos, si bien no son específicos de género, tienen vinculadas actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial. Las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiarias las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a mejorar la presencia de las mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género, en coherencia con la línea 1.A “Incorporación plena de la perspectiva de género” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

12.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de condiciones de seguridad, salud laboral y gestión preventiva. Encuestas desagregadas con preguntas sobre desigualdad.

A.2. Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

A.3. Mantenimiento Red de Investigación en Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con Universidades públicas andaluzas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones en materia de igualdad de género de las que este Instituto es competente son las que se establecen en el artículo 29 de la Ley 12/2007. En este sentido, el objetivo de las tres actuaciones mencionadas en el apartado 2 de este Anexo son el estudio, la investigación y el análisis de las medidas de protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras andaluzas; poniendo de manifiesto las posibles desigualdades existentes de forma que se puedan proponer actuaciones de promoción de la salud de las mismas con base a los datos y los estudios realizados.

Por otro lado, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la Línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral”, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que establece como uno de sus objetivos la mejora de la detección y la identificación de enfermedades laborales introduciendo la perspectiva de género con la inclusión de determinantes de salud que puedan generar desigualdades en el ámbito laboral: situación laboral, tipo de jornada, ocupación, temporalidad, brecha salarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estas actuaciones, van a permitir mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permiten ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos, que presentan todos ellos mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, formación en prevención de riesgos laborales) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo y a la reducción de brechas de género.

12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Atenciones EURES.

A.2. Inscripción y clasificación de la demanda.

A.3. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables (itinerarios integrales).

- A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.
- A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.
- A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo
- A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales Transnacionales.
- A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales
- A.9. Gestión de vacantes a través del Servicio Andaluz de Empleo.
- A.10. Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de la gestión de las ofertas de empleo difundidas.
- A.11. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo.
- A.12. Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.
- A.13. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.
- A.14. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional.
- A.15. Empleo de las mujeres. Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Atenciones EURES. EURES en Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios: y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. Las atenciones EURES favorecen, sobre todo, la movilidad laboral entre los diferentes países europeos, lo que repercute en una mejora de la empleabilidad porque además de ampliar las oportunidades de ocupación, mejora las competencias transversales de las personas, muy valoradas en el mercado laboral. Se adecua a los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Inscripción y clasificación de la demanda. La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo. Se adecua al artículo 22, sobre Igualdad de oportunidades de acceso al empleo, de la Ley 12/2007.

A.3. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables (itinerarios integrales). El objeto del programa “Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables “es promover la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrales de inserción laboral, los cuales deberán incluir acciones de orientación y de formación. Los proyectos se desarrollarán en los territorios de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007.

A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.

A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción.

A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo

A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

A.4. El Programa de Orientación Profesional. La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades de inserción.

A.5. El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

A.6. Desarrollo y ejecución del programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración de entre 3 y 9 meses.

A.8. Convocatoria de proyectos integrales en el marco del programa de Acciones Experimentales. El objeto de los Proyectos Integrales es la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas andaluzas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, especialmente: personas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, y personas en situación de riesgo y/o exclusión social.

Todas estas actuaciones A4, A5, A6 y A8 se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son preferentes en el acompañamiento a la Inserción, en especial si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo mediante tutorías y seguimiento personalizado. El Programa acciones experimentales desarrolla planes integrales que combinan diversos tipos de acciones y su objetivo es mejorar la empleabilidad y conseguir al menos la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

A.7. Desarrollo y ejecución del programa de Prácticas Profesionales Transnacionales. Este Programa tiene dos líneas. La primera línea consiste en facilitar la participación de jóvenes en una experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo en centros de prácticas. La segunda línea trata de incrementar las oportunidades de inserción al mercado de trabajo de las personas participantes, mediante una experiencia de movilidad transnacional en el ámbito de la Unión Europea, junto con un proceso de acompañamiento personalizado. El desarrollo de este programa que es un elemento clave de la Estrategia Europea de Empleo, se adecua a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones A.9. Gestión de vacantes a través del Servicio Andaluz de Empleo y A.10. Atención a las necesidades de recursos humanos de las empresas a través de la gestión de las ofertas de empleo difundidas. El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación, la plena transparencia en su funcionamiento. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo en oficinas del Servicio Andaluz de Empleo se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma. Ambas actuaciones, se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.11. Atención a empresas en las necesidades de asesoramiento y coberturas de vacantes en el ámbito europeo. El Servicio Andaluz de Empleo, como miembro de la red EURES, sigue trabajando en la mejora de los servicios a las empresas, presentes a nivel europeo o local con interés por la contratación de personas de Andalucía y/o de otros países del ámbito europeo, proporcionando sistemas informáticos de ámbito europeo más competentes, que permiten la difusión de las ofertas de trabajo y búsqueda de candidaturas. De igual forma el personal EURES presta apoyo logístico, información sobre aspectos legales y prácticos, de seguridad social, de contratación laboral, sobre organismos competentes en otros países, etc. ligados a la movilidad laboral. Se adecua a los artículos 22, Igualdad de oportunidades de acceso al empleo y 23, Políticas de empleo, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.12. Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Actuación encaminada a garantizar el anonimato y la seguridad de las 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. Se

adecua a los artículos 22.2, 23.2 y 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y al 51 de la Ley 13/2007, y otra normativa de referencia y a la Línea 4A del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.13. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género, orientados a facilitar 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. Se adecua a los artículos 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y el 51 de la Ley 13/2007, y a la Línea 4.A del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.14. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional. Con esta actuación se pretende acercar a todo el personal de la Agencia al principio de igualdad de oportunidades, así como transmitir y hacer participe a la plantilla de la implicación de la Agencia SAE en la consecución de este principio, que es un valor en la organización. Se adecua a lo dispuesto en los artículos 22, 26.1, 31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007 y al 53 de la Ley 13/2007.

A.15. Empleo femenino. Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR). Línea de incentivos al empleo para el apoyo de las mujeres en el ámbito rural y urbano. Se adecua a lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 12/2007 y al principio rector “Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Servicio Andaluz de Empleo tiene como objetivo promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

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

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo establece la nueva distribución de competencias en materia de empleo y empresa en el ámbito de la Consejería. En el modelo organizativo que se ha diseñado para la nueva Consejería, esta cuenta con una Secretaría de Empresa y Trabajo Autónomo, bajo cuyo ámbito se van a coordinar todas las ayudas de incentivos para el empleo y de mejora de la competitividad empresarial. La Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial depende de la Secretaría General de Empresa que se encuentra en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y deja de depender del Servicio Andaluz de Empleo. El programa presupuestario 32K Políticas Activas de Empleo, recoge las actuaciones de esta Dirección General en la actualidad. Para dar coherencia a esta segunda fase de la Auditoría se mantiene la información de los dos programas.

La valoración del seguimiento a las recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L, emitidas en su informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, es positiva observándose que se ha avanzado en el impulso propuestas para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con perspectiva de género.

En el apartado de planificación presupuestaria, el programa ha presentado 24 medidas, de las cuales catorce se consideran actuaciones adecuadas para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación, entre ellas, el Servicio Andaluz de Empleo trabaja en integrar la transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo y priorizan a mujeres de los ámbitos rural y urbano (MUR). Con relación a las medidas de ejecución presupuestaria e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas en su mayoría. No obstante, respecto al desarrollo del estratégico Servicio de Inteligencia de Negocio y Perfilado Estadístico, se aconseja continuar precisando cómo y en qué aspectos se incluye efectivamente la perspectiva de género en el diseño y aplicación de esta herramienta.

En conjunto, el programa 32L Intermediación y Orientación Laboral ha presentado una batería de medidas que atienden a las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, y el programa debe trabajar en implementar en próximos ejercicios presupuestarios las medidas previstas.