

5

**RECURSOS – RESULTADOS**



# 5

El Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto 2023, en su capítulo quinto recoge los principales resultados esperados, con una valoración del impacto de los recursos presupuestarios asignados a las políticas públicas andaluzas en la evolución de la igualdad de género en la Comunidad Autónoma.

El capítulo se estructura en tres subcapítulos. El primero, incluye el análisis de los créditos de los programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Para ello, se toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, que se basa en la valoración del potencial de los programas presupuestarios para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+, y se compara con los créditos del Presupuesto anterior.

El segundo subcapítulo, el más voluminoso de los tres, contiene las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género previstas por las distintas consejerías, consorcios y agencias así como por una relación de entidades instrumentales, siete en total, citadas en el Anexo VI de la Orden de 24 de mayo de 2022, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023.

Además de las actuaciones previstas, se informa sobre la adecuación de las mismas a los dictados de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028. Y finalmente se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A ello se añade una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) de aquellos programas presupuestarios y entidades cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2019.

Por último, se incluye en este quinto capítulo una síntesis de los indicadores presupuestarios de género, y ordenados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario para el Presupuesto 2023.

## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2023

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2023 asciende a 45.603,8 millones de euros, lo que representa un incremento de un 12,9% con respecto al presupuesto anterior.

El presupuesto público es un instrumento adecuado y probado para hacer avanzar la igualdad de género a través de las políticas públicas, debido a su carácter central, su naturaleza transversal, su potencial de negociación y a su capacidad para reasignar recursos de una manera más eficaz y eficiente en todas las áreas de política del Gobierno.

Introducir una perspectiva de género en el proceso presupuestario ayuda a comprender el impacto del presupuesto y a priorizar las políticas que contribuyen positivamente a la igualdad de género. Una investigación del Fondo Monetario Internacional (FMI) muestra que si no se adoptan políticas sensibles al género se corre el riesgo de que los efectos de la pandemia perduren y consoliden la desventaja de las mujeres, perjudicando las perspectivas de recuperación<sup>1</sup>.

En los últimos años, organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico recomiendan la adopción de esta estrategia para fomentar que mujeres y hombres tengan un rol más importante en el crecimiento económico y el desarrollo de los países. En este sentido, el último informe de la OCDE hecho público en septiembre de 2022, afirma que el 61% de los países miembro de la organización, aplica esta práctica en la administración<sup>2</sup>.

La Junta de Andalucía es un referente en el ámbito nacional e internacional en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género, y cuenta con una metodología propia, el programa G+, que afecta a toda la Administración andaluza de manera integral. La metodología G+ permite, utilizando la unidad básica de análisis que constituye el programa presupuestario, clasificar en el presupuesto anual los créditos en función de su capacidad y potencia transformadora en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres. Permite asimismo observar la evolución interanual en los programas y políticas y sus créditos asociados con mayor impacto en las desigualdades de género.

La Escala G+ ordena y agrupa los programas presupuestarios, en primer lugar, según su pertinencia de género, es decir, si afectan o no a personas. Los programas que afectan a personas se analizan a su vez según su relevancia de género, establecida a partir de los siguientes criterios: 1) poder transformador de género en función de si el programa tiene competencias para actuar, y si son relevantes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacidad de impacto, es decir, el número de personas que se ven afectadas por el programa; 3) relevancia funcional en cuanto que el programa tiene competencias para actuar como “palanca de cambio” en igualdad de género; y finalmente, 4) si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo

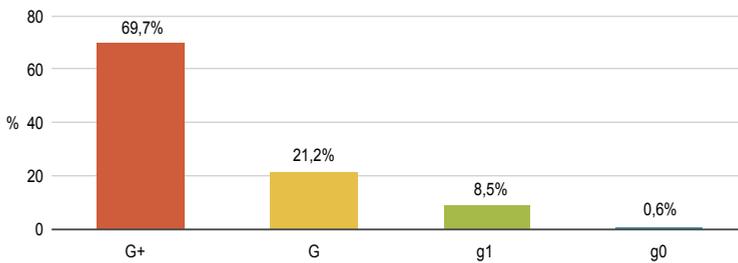
1 FMI (2021), Gender Budgeting in G20 countries. Working Paper. Fiscal Affairs Department.

2 OCDE (2022), OECD Best Practices for Gender Budgeting.

de la Junta de Andalucía. Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías: G+, G, g1 y g0<sup>3</sup>.

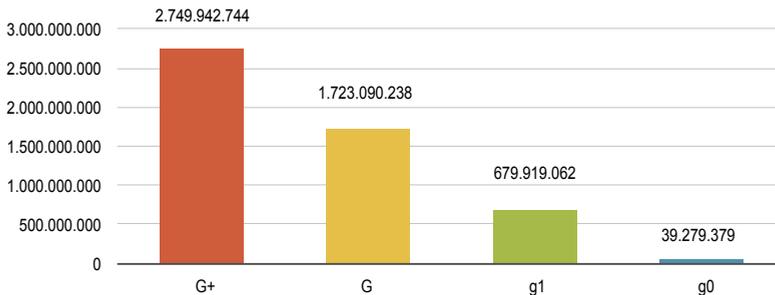
Anualmente, se revisa la clasificación de los programas en la Escala G+, para incorporar distintas contingencias, como puedan ser cambios en la estructura del Presupuesto desde el punto de vista orgánico o funcional, o modificaciones competenciales en cada programa presupuestario que implican su reclasificación.

**GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2023**



En el Presupuesto 2023 los programas clasificados como G+, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, son los que concentran la mayor parte del crédito, ya que representan un 69,7% del total, es decir, en términos absolutos, 24.630 millones de euros. Los programas de relevancia media-alta, clasificados con categoría G, constituyen el 21,2% del total, 7.472,1 millones de euros. Finalmente, los programas presupuestarios de relevancia baja para la igualdad de género, clasificados como g1, suponen el 8,5% del Presupuesto, es decir 3.014,6 millones de euros.

**GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2023 respecto al año 2022**



<sup>3</sup> Las categorías expresan la siguiente escala: G+ son programas de relevancia alta para la igualdad de género; los programas G son de relevancia media; los programas g1 implican una relevancia baja; y se catalogan como programas g0 aquellos que se consideran que no afectan a personas, y por tanto sin relevancia para contribuir a la igualdad de género.

El análisis interanual confirma un incremento de los créditos presupuestarios con mayor relevancia para la igualdad de género. El crédito asignado a programas G+ sube un 12,6%, lo que supone 2.749,9 millones de euros más para 2023. Los calificados como G se incrementan en un 30%, con 1.723,1 millones de euros. En la tercera categoría de programas pertinentes a género, los de relevancia baja (g1), la variación es del 29,1%, porcentaje que supone 679,9 millones de euros. Por último, el presupuesto no pertinente a género, el correspondiente a los programas g0, ve incrementados sus créditos en un 24,6%, con un total de 39,3 millones de euros.

#### CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2023			Variación 2023/2022	Variación 2023/2022
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	57	24.630.043.611	69,7%	12,6%	2.749.942.744
G	63	7.472.104.460	21,2%	30,0%	1.723.090.238
g1	28	3.014.599.912	8,5%	29,1%	679.919.062
g0	7	199.073.770	0,6%	24,6%	39.279.379
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>35.315.821.753</b>	<b>100%</b>	<b>17,2%</b>	<b>5.192.231.423</b>

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

Por todo ello se confirma que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía con su apuesta por incrementar los recursos presupuestarios con mayor incidencia en la desigualdad de género para 2023, contribuye a avanzar hacia un crecimiento económico, innovador y sostenible apostando por la igualdad de género como requisito indispensable de una asignación eficaz y eficiente de los recursos públicos.

## 5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Este apartado del Informe comprende un análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos previstos para el Presupuesto 2023 de la Comunidad Autónoma de Andalucía distribuidos entre las diferentes secciones presupuestarias.

Se incluyen los resultados del análisis del impacto de género de las actuaciones presupuestarias que presentan las fichas de programa de las diferentes secciones presupuestarias, según lo establecido en la Orden de 24 de mayo de 2022, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023. La Orden señala entre los criterios de presupuestación que, en la definición de los programas y documentación presupuestaria de las secciones y entidades instrumentales, el Presupuesto atenderá al cumplimiento de los objetivos y mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

De este modo, las secciones presupuestarias correspondientes a las consejerías, a las agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y a los consorcios deberán incorporar, en los programas presupuestarios clasificados como G+ y G, al menos un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, los objetivos operativos y las actuaciones que se implementarán para su consecución, así como sus correspondientes indicadores. Adicionalmente, los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, significadas con la nomenclatura específica VG+, deben ser cumplimentados por aquellos programas con competencias en la materia.

Asimismo, la relación de entidades instrumentales incluidas en el Anexo VI de la Orden de elaboración del Presupuesto para 2023, deben definir en su documentación presupuestaria un objetivo de género, concretar las actuaciones que emprenderán para materializarlo y diseñar indicadores para medir su grado de desarrollo.

En conjunto, se observa un elevado grado de cumplimiento de esta obligación, ya que un 97,5% de los programas presupuestarios de las consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023, logran incluir en su planificación objetivos estratégicos de género y un 95,8% de los mismos, objetivos operativos de género.

También en el ejercicio 2023, todos los programas presupuestarios de las agencias administrativas, las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales y consorcios han definido objetivos estratégicos y objetivos operativos de género. Al igual que las siete entidades del sector público instrumental seleccionadas, que cumplen al 100% con la obligación de definir en su planificación presupuestaria un objetivo de género orientado a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

Y en relación a la obligación de definir objetivos estratégicos y operativos en desarrollo de los preceptos de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, aumentan los programas presupuestarios que han definido uno o varios objetivos operativos orientados directamente a la prevención y protección contra la violencia de género, sumando un total de veinticuatro, de los cuales seis programas incluyeron en su planificación objetivos estratégicos VG+ específicos.

Por otra parte, el apartado incluye una valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2023 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria económica. Para realizar este análisis los programas presupuestarios de rango G+ y G en la Escala G+ y las entidades instrumentales seleccionadas, cumplimentan un modelo que recoge tres aspectos: las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género; la adecuación de las mismas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y a otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028; y por último, un análisis detallado de las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Finalmente, el subcapítulo contiene una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, de los Informes de auditoría que tomó en consideración la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos desde el año 2019. Tras la valoración inicial del seguimiento de los programas auditados en la fase de anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía, se procede a una segunda valoración en la fase de proyecto de las medidas promovidas por los programas auditados, tal y como establece la citada Orden de elaboración del Presupuesto para 2023. Estas valoraciones han tenido en cuenta tanto las nuevas medidas que atienden a las recomendaciones emitidas, como la existencia de retos pendientes en la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto.

De esta manera, se han realizado 9 seguimientos de auditoría correspondientes a 7 programas presupuestarios debido a que el Programa 31R – Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad, asume competencias de tres áreas con sus correspondientes seguimientos. Por otra parte, el programa 72A – Empresa, Emprendimiento y Economía Digital no ha sido sometido a seguimiento de auditoría por los cambios en sus competencias ocasionados por la reestructuración de la Junta de Andalucía durante el presente ejercicio.

Como resultado de esta valoración, se consideran adecuadas, en mayor o menor medida, las actuaciones de política pública promovidas tras las auditorías de presupuesto y género en cinco de los seguimientos a las recomendaciones de los informes de auditoría de presupuesto y género, valorándose inadecuados en tres de los supuestos y parcial en uno.

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 152/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, corresponden a esta Consejería las competencias que anteriormente tenía atribuidas la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, salvo las relativas a Administración Pública y coordinación de políticas migratorias.

La relevancia de género de las mencionadas áreas competenciales es elevada, y entre ellas cabe destacar las relativas a la gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo, las relacionadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, y las competencias en materia de economía digital e internacionalización del tejido empresarial andaluz. También son relevantes las propias de la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos y las de la Dirección General de Comunicación Social.

### 11A D.S.G. DE PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

---

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

A.1. Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, elaborados por los centros directivos.

A.2. Asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.

A.3. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

#### 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. Artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.2. Artículos 6, 7, 8, 9, 9 bis y 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.3. Artículos 60, 68, 69, 70 y 71 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

### 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

A.1. Con la emisión de estos informes y su asunción por los centros directivos competentes e impulsores de la norma en cuestión, se consiguen textos normativos que generan igualdad de género, luchan por eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres y rompen los estereotipos de género que siguen perviviendo en la sociedad. Asimismo, estos informes desarrollan una función formadora y de sensibilización entre el personal que, dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, desarrollan competencias normativas.

A.2. El asesoramiento técnico desarrollado por la Unidad de Igualdad de Género posee fundamentalmente una doble función. Por un lado, permite que la normativa elaborada por la Consejería integre la perspectiva de género desde el inicio de su planificación, hecho que garantiza que los textos aprobados posean efectos positivos en la consecución de la igualdad de género. Por otro lado, además, la labor de asesoría permite avanzar en la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género.

A.3. La colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, a quien corresponde la defensa y asistencia a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, resulta fundamental para que la transversalidad de la política de igualdad de género desarrollada por la Junta de Andalucía sea un hecho, garantizando además la eficiencia y coherencia que en esta materia, como en todas, debe presidir la actuación de la administración autonómica andaluza.

## 22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El programa 22B cuenta con una variedad de competencias, muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia en género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil. Esta Consejería participa en la Estrategia Andaluza para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2021-2024, por lo que sus actuaciones son de alta relevancia en la lucha contra la violencia de género.

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para alcanzar la igualdad de género

A.1. Se incrementarán, tanto los cursos de capacitación y de especialización, como la carga lectiva de los mismos, reestructurando los contenidos y potenciando la impartición de formación por medios telemáticos, valorando el número de mujeres y hombres que participan. Asimismo, se garantizará una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policía). Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local, se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), con independencia de su inserción en los diferentes boletines oficiales.

A.2. Se adoptarán medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes y se fomentará la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar el camino marcado

en anteriores ocasiones respecto a otros aspectos formativos, valorando el número de hombres y mujeres docentes. Asimismo, participarán docentes profesionales de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficiente, especialmente en la promoción de la sensibilización en violencia de género y de trata de seres humanos, incrementado también el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación en estas materias, valorando el número de hombres y mujeres que participan.

A.3. Durante 2023 se va a valorar que el alumnado participante evalúe las actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Asimismo, se tendrá en cuenta el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo, lo cual implica que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

## 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. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ya que se han adoptado las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de género, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación de las Administraciones públicas de Andalucía. Hay que tener en cuenta que estos cursos son obligatorios y, por tanto, se configuran como formación básica para el personal que pretenda acceder a algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía (curso de ingreso) o ascender a una categoría superior en estos Cuerpos (cursos de capacitación). Asimismo, se han dictado teniendo en cuenta los siguientes artículos 14, 15, 15 bis, 16, y 17.

A.2. Además es necesario destacar que se han adecuado a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de acuerdo con su art. 23 y art. 25. En especial, se impartirá formación permanente y especializada, con carácter obligatorio, al personal responsable de la atención a las víctimas de la violencia de género.

A.3. Asimismo, las citadas previsiones se han elaborado de acuerdo con los artículos 4, 5, 9 y 57.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

## 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

A.1. Al integrar las nuevas modalidades de enseñanzas a impartir, tales como la teleformación, se podrá incrementar el número de mujeres que puedan acceder a la formación. Asimismo, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA) ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas. Estas medidas reducirán las desigualdades existentes, lo que debe redundar en una mejora cuantitativa de la igualdad de género.

A.2. El IESPA tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Todo ello contribuirá a la obtención

de una formación en seguridad más global, completa e integral. Asimismo, influirá en la concienciación social sobre la lacra de la violencia de género, aumentando la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas.

A.3. Se perseguirá una mejora constante de la formación, estableciendo actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Las campañas de promoción y divulgación tendrán siempre presente el establecimiento de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

## 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

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

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía.

A.4. Análisis de las campañas de comunicación institucional para velar por un uso no sexista del lenguaje.

A.5. Labores de asistencia técnica para promover una imagen igualitaria y no estereotipada en los actos de comunicación corporativa.

### 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

Para la realización de las anteriores actuaciones se tendrá en todo momento, en cuenta lo indicado en la normativa de referencia para el estricto cumplimiento 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

Los impactos positivos esperados de las actuaciones se expresan en los indicadores siguientes:

- Acciones institucionales de género incorporadas en los planes, programas, normas y actos administrativos
- Prestadores del servicio de comunicación audiovisual que disponen de un plan de igualdad
- Normativa de medios de comunicación social que contiene acciones positivas de género
- Acciones positivas de género en el Plan de Ordenación e Impulso en el Sector Audiovisual
- Informes de impacto de género sobre normas realizadas desde la Dirección General de Comunicación Social
- Inclusión de eje género en el plan anual de comunicación
- Informes favorables sobre lenguaje no sexista

- Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género
- Campañas institucionales sujetas a un lenguaje no sexista
- Solicitudes de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a agencias de publicidad

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

---

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

La perspectiva de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario:

A.1. Promover la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior de Andalucía.

A.2. Inclusión del criterio de valoración de Igualdad de Género en las convocatorias de ayudas de Acción Exterior.

A.3. Hacer un seguimiento de las personas andaluzas residentes en el exterior, desagregada por sexo.

A.4. Integrar la perspectiva de género cuando se establezcan o suscriban Acuerdos institucionales con entidades internacionales, europeas, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas.

A.5. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales

A.6. Integrar la perspectiva de género y lenguaje no sexista en los informes y documentación generada en el ámbito de los centros directivos.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un fuerte instrumento para alcanzar este objetivo.

A.8. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa – JACE.

A.9. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea.

A.10. Perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión.

A.11. Perspectiva de género en la convocatoria de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior.

A.12. Perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación trasfronteriza Alentejo-Algarve.

A.13. Perspectiva de género en las acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

A.14. Perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

## 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. Artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y principio rector en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, que dispone que la Igualdad y transversalidad de género deben ser pilares de intervención y de transformación de las políticas públicas.

A.2. Artículo 3.3, 5 y 9 de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Art 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.5. Artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.6. Artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

A.7. La Secretaría General de Acción Exterior, Unión Europea y Cooperación, como parte de su actividad de coordinación de esta red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea que contemplen la perspectiva de género, conforme los artículos 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007.

A.8. El Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa se celebra cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 3, 5 y 9 de la Ley 12/2007.

Además, cabe señalar que este premio promueve cada año el conocimiento de materias impulsadas por la Unión Europea, incluyéndose en cada edición, como tema de trabajo en el concurso, la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea.

A.9. Art.5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.10. Artículo 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.11. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.12. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.13. Artículos 9, 5 y 3.3 de la Ley 12/2007.

A.14. Artículo 5 y 9 de la Ley 12/2007.

## 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 este marco, se pretende conseguir una mayor visibilización de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los eventos conjuntos que se realicen, promoviendo la igualdad en la participación de hombres y mujeres tanto en los grupos de trabajo como en las mesas de los eventos informativos. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la realización de investigaciones, informes y en los productos de difusión que se elaboren.

Se pretende que la perspectiva de género tenga mayor presencia en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas llevadas a cabo con cargo al programa 82A, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, de acuerdo con el principio de transversalidad de género definido en el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

## 01.31 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

### 12D ESTRATEGIA DIGITAL

---

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

- A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales.
- A.2. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.
- A.3. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales en el ámbito rural.
- A.4. Impulso a la aceleración de empresas innovadoras/startups con mujeres en la composición del equipo directivo.
- A.5. Promoción de la visibilidad de las mujeres en el sector TIC.

#### 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. Artículo 51.1<sup>º</sup> de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- A.2. Apartado 1<sup>º</sup> del artículo 21 bis, de la Ley 12/2007.
- A.3. Artículo 52.2<sup>º</sup> de la Ley 12/2007.
- A.4. Artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre y se ha respondido a los mandatos específicos establecidos en los artículos 21 bis sobre la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, artículo 25 sobre la promoción empresarial y artículo 51 sobre las tecnologías de la información y el conocimiento.

Además, dichas actuaciones se ajustan a uno de los principios rectores previstos en el artículo 4.d) de la ley 13/2007, de 26 de noviembre.

- A.5. Artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre y artículos 21 bis, 25 y 51.

Además, dichas actuaciones se ajustan a uno de los principios rectores previstos en el artículo 4.d) de la ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### 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

#### A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales.

La Agencia Digital de Andalucía aunque tiene una creación reciente, nace de la centralización de unas competencias que se encontraban distribuidas y que eran ejecutadas por distintos centros directivos. En este contexto, tras esta centralización se están analizando las distintas medidas ejecutadas anteriormente por parte de otros centros directivos y buscando sinergias interna y externas que le permitan dar un mayor alcance a estas iniciativas. En el ámbito del desarrollo de las habilidades digitales pondrán en marcha actividades para el desarrollo de las habilidades digitales donde se espera que más del 55% de las personas participantes sean mujeres. El alcance esperado de esta medida es de unas 30.000 personas.

#### A.2. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

En el ámbito de esta medida se pondrán en marcha acciones dirigidas a distintos ciclos formativos que complementen las actuaciones realizadas por la Consejería competente en materia de formación esperando alcanzar los 5.000 participantes donde se espera que el 50% de las asistentes sean niñas.

#### A.3. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales de la mujer en el ámbito rural.

En el ámbito de esta medida se continúa con la financiación de los centros Guadalinfo en los municipios de Andalucía de menos de 20.000 habitantes donde casi el 60% de las personas que asisten a las actividades que se ponen en marcha son mujeres, convirtiendo el proyecto en un instrumento adecuado para conseguir el desarrollo igualitario de la mujer en el entorno rural. En este contexto se esperan poner en marcha actividades a las que se espera que asistan 30.000 mujeres.

#### A.4 y A.5. Reducción de las brechas de género en el sector TIC y en la constitución de Empresas de Base Tecnológica (EBT)

A través del programa WomANDigital se continuará trabajando para lograr la igualdad de género en el sector TIC andaluz y que redundará en una mejora competitiva de nuestras empresas tecnológicas. Se podrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC.

Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, poniéndose en marcha actuaciones que cubran una o varias de las líneas de trabajo:

- Concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos, construyendo nuevos referentes.
- Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo que empodere, aliente y motive a las niñas a cerrar la brecha digital.
- Fomentar las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, alentando su participación en el desarrollo de la economía digital y abogando porque un mayor número de mujeres sean emprendedoras.

- Visibilizar iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.
- Fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad, el aprovechamiento de las redes de profesionales, y que favorezcan la autoconfianza y el empoderamiento de mujeres en el sector tecnológico.
- Establecer una colaboración activa con otras Administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
- Establecer colaboraciones con entidades privadas y públicas que contribuyan a impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas, o en la puesta en valor y la visibilidad de las mujeres de los profesionales del sector TIC.
- Puesta en marcha de premios WomANDigital, para identificar los proyectos, personas y entidades que estén aportando valor y contribuyendo a la igualdad de género en el sector TIC.
- Colaborar y apoyar a empresas que promuevan y realicen actividades para niñas y mujeres de manera que las acerquen a las tecnologías.
- Poner a disposición de las empresas los recursos elaborados para implementación de medidas de igualdad en pymes andaluzas.
- Realizar, jornadas, talleres, charlas para niñas y mujeres, que colaboren a despertar vocaciones STEM, a visibilizar mujeres referentes, acercar el mundo de la tecnología y mostrar sus posibilidades de empleabilidad.

## 01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA “FERNANDO DE LOS RÍOS”

### 12D ESTRATEGIA DIGITAL

---

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

A.1. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas de manera que se despierte un interés por este tipo de iniciativas en personas de sexo femenino desde la infancia y la adolescencia.

A.2. Actividades relacionadas con la violencia de género y la igualdad de género a través de las TIC: mediante la realización de talleres, charlas y actividades en los centros de la Red Guadalinfo y CAPI.

## 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. Artículo 21 bis, apartado 1º de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Artículo 33 de la Ley 12/2007.

## 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

A.1. La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, una parte de la población a la que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2023, se espera que más de 300.000 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

A.2. Mediante la realización de charlas divulgativas en los centros de la Red Guadalinfo y Capi se sensibiliza a la ciudadanía sobre la problemática social de la violencia de género, así como la necesidad de considerar la igualdad de género en todos los ámbitos sociales ya sean empresariales, educativos, laborales, etc. Se realizarán más de 900 acciones relacionadas con este tema durante el año 2023 con una participación de 6.000 personas.

## 01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

### 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

---

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

A.1. Aprobación y puesta en marcha del nuevo plan de igualdad conforme a la legislación vigente recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A.2. Como empresa pública de comunicación es nuestro deber formar y educar en el respeto a los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que desarrollaremos programaciones especiales sobre igualdad, difusión de mensajes no sexistas, presencia de expertas en tertulias, con el objetivo de que esta presencia se acerque a la representación del cuarenta por ciento en nuestros distintos y diversos espacios. Asimismo se creará una agenda de expertas, espacios informativos específicos para hablar de igualdad y violencia de género.

A.3. Campañas específicas de sensibilización: 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer), Programación especial entorno al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 29 de junio día del orgullo LGTBI.

A.4. Documentales donde la mujer es protagonista y cine dirigido por mujeres: Creación del Premio RTVA a la Cineasta andaluza.

A.5. Plan estratégico de la RTVA con la igualdad como línea transversal.

A.6. Formación en igualdad e implantación del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

A.7. Medidas específicas del plan de Responsabilidad Social Corporativa de RTVA y CSRTV, que ayuden a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

A.8 Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.

A.9 Actualización del Libro de Estilo de RTVA con perspectiva 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

Las actuaciones en el caso de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA tiene una doble vertiente, por un lado a nivel interno, y por otro como medio de comunicación público: formar, informar y generar contenidos que se recogen en la Ley 12/2007 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizar la transversalidad, la promoción de la igualdad, la incorporación del lenguaje no sexista como herramienta básica de comunicación, la igualdad como herramienta de responsabilidad social corporativa, la promoción y transmisión de una imagen no estereotipada. Trabajar por el equilibrio entre hombres y mujeres en la estructura de la Agencia Pública y Canal Sur Radio y Televisión, S.A., Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, así como el Plan de Responsabilidad Social Corporativo 2022-2025

## 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

- Creación de espacios informativos que presenten la realidad de las mujeres.
- Campañas de sensibilización, información: Violencia Género, igualdad y diversidad.
- Puesta en marcha de los planes de igualdad.
- Paridad en la toma de decisiones y en la composición de nuestros espacios.
- Medidas que promuevan la igualdad con empresas externas o que trabajen de alguna manera para la RTVA y CSRTV.
- Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de que los hombres se corresponsabilicen en las tareas domésticas y los cuidados. Campaña que se difundirá en todos los soportes: televisión, radio, web y OTT.
- Se estudiará la implementación del impacto de género en los programas de producción financiada.
- Inclusión en los pliegos de condiciones de incentivos puntuables para aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad de género en su funcionamiento.

## 01.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

### 82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

---

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

A.1. Alineación de la planificación presupuestaria con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Mantenimiento de la reserva presupuestaria para las actuaciones que van principalmente orientadas a promover la perspectiva de género.

A.3. Fortalecimiento del intercambio de experiencias y de lecciones aprendidas en los siguientes ámbitos:

- La acción humanitaria, específicamente en las crisis crónicas.
- En la localización de los ODS y en la descentralización con enfoque multiactor y con perspectiva de género en Mozambique.
- La actualización del enfoque GED en el marco de la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, de la Agenda 2030, de los ODS y del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.4. Participación en foros de debate y definición de marcos de actuación para la integración de la perspectiva de género como son, entre otros, los congresos sobre estudios de violencia de género, de estudios del desarrollo, de A2030 y ODS, el congreso de economía feminista, etc.

A.5. Desarrollo del mecanismo de gestión del conocimiento con enfoque de género para las finalidades de educación para el desarrollo y formación, investigación e innovación.

A.6. Impulso de la doble transversalidad: perspectiva de género y enfoque de sostenibilidad ambiental.

Siguiendo las indicaciones del Plan Estratégico de Igualdad de la Junta de Andalucía, con las actuaciones del indicador "Actuaciones para la doble transversalidad: sostenibilidad ambiental y género", en el marco de la ACT.1.1.4 "Contribuir a la reducción de los efectos del cambio climático", se van a impulsar intervenciones de doble transversalidad, esperando llevar a cabo un estudio de las capacidades y necesidades de los agentes andaluces para el fortalecimiento de la doble transversalidad entre sostenibilidad ambiental y género, articulándose con organismos internacionales para conocer experiencias de otros territorios.

#### 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

Todos los ámbitos de acción de la ley de igualdad interpelan al programa 82B, el artículo 50 quáter, en su apartado 2, se dirige específicamente a esta política pública.

### 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 presupuesto 2023, la AACID da un paso más en el fortalecimiento de su impacto en la mejora de las relaciones de género, de ahí que, por primera vez, la perspectiva de género haya llegado hasta su objetivo estratégico, siendo su enunciado para el 2023: OE.1 Luchar contra la pobreza y promover desarrollo humano sostenible con enfoque de género.

Para todo ello, se hace una reserva presupuestaria de al menos un 20% del total del presupuesto ejecutado, es decir, al menos esa parte del gasto público se invertirá en las actuaciones dirigidas específicamente a la promoción de la equidad de género.

Con la planificación presupuestaria 2023 del programa 82B, se espera contribuir a mejorar la condición y la posición de las mujeres, a mejorar su acceso a los recursos y a los beneficios generados con las actuaciones del programa 82B, a promover una participación de calidad, a redistribuir equitativamente los cuidados y a que las mujeres y las niñas disfruten de una vida libre de violencias. Para ello, además se espera:

- Visibilizar cómo el crédito presupuestario del programa 82B contribuye a eliminar la discriminación contra las mujeres.
- Mostrar los avances en el cumplimiento de los compromisos normativos y programáticos proequidad de género, a los que está sujeta la política andaluza de cooperación internacional para el desarrollo.
- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la inversión del gasto público.
- Mejorar la eficacia y el impacto de la política pública de cooperación internacional para el desarrollo.
- Dotar de mayor coherencia de género a toda la documentación presupuestaria.
- Fortalecer las fuentes de información disponibles, tanto para el seguimiento como para la gestión del conocimiento.
- Visibilizar las actuaciones de lucha contra la violencia de género.
- Fomentar la concertación de actores, el trabajo en red y comunicar el trabajo que se está haciendo.
- Consolidar el procedimiento de coordinación tanto interno como externo.

Todo ello para contribuir a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas y promover su autonomía y empoderamiento, incidiendo en todos los ámbitos de actuación, tanto temáticos como geográficos definidos en el Plan Director de la Cooperación Andaluza.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES M.P. (CENTRA)

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

#### A.1. Formación en metodologías de investigación social con perspectiva de género.

Debido a la alta demanda de formación especializada, tanto de la comunidad universitaria como científica, los cursos de especialización combinarán diferentes modalidades para **facilitar la formación especializada de alta calidad al mayor número de personas**, independientemente de su ubicación geográfica y de su disponibilidad horaria. De esta forma, se seguirá apostando por la formación on line síncrona, pero se llevará a cabo la incorporación de la formación on line asíncrona y la formación híbrida, es decir, alumnado presencial y no presencial.

El catálogo de Formación está organizado en los siguientes itinerarios que sumarán **más de 800 horas de formación**:

- A. Andalucía: sostenible y ecológica
- B. Familias, conciliación y juventud
- C. Andalucía como elemento de identidad en sus relaciones con el resto de España y con el mundo
- D. Andalucía en el escenario global: estrategia y perspectivas para una Andalucía de futuro
- E. Nuevos estilos de vida después de la CODIV-19

#### A.2. Promover una participación equilibrada de personal investigador en la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación.

La XII Convocatoria de Proyectos de Investigación se encuentra en fase de evaluación y han pasado un total de 70 proyectos en esta fase. Se ha establecido como objetivo interno de esta convocatoria, la participación equilibrada en el comité evaluador, así como en el número de investigadores que obtengan financiación para sus proyectos.

En 2023, los proyectos que resulten beneficiarios en la **XII Convocatoria de Proyectos de Investigación** se ejecutarán bajo la supervisión del personal de asesoramiento técnico en investigación. Durante el año, se realizarán diversas actividades y publicaciones de carácter científico y divulgativo, en función de los avances de los distintos proyectos. Las actividades, que se materializan principalmente en seminarios y talleres, pero también en jornadas, conferencias, foros y reuniones de expertos, irán destinadas a la comunidad académica, a las personas que forman parte de la administración pública y a la sociedad en general y girarán en torno a las siguientes líneas de investigación:

- Andalucía en el escenario global
- Espacios y políticas participativas, transparencia y gobierno abierto
- Bienestar y realidad social andaluza
- Claves de desarrollo para el futuro de Andalucía

## 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 dos actuaciones previstas por la entidad están en coherencia con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en concreto, con los artículos 21, sobre proyectos de investigación y con el artículo 21 bis. relativo a mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

## 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

Con los **Cursos de Especialización** se pretende aumentar el porcentaje de mujeres que participan en estas actividades formativas de alta especialización en metodologías de investigación social.

En 2023 se pondrán en marcha los proyectos de la **XII Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación** con la que se pretende avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la investigación social a través de una mayor participación de mujeres que se presenten con el perfil de investigadoras principales de proyectos.

## 10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

La Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos tiene atribuidas, según el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, entre las que destaca la elaboración del presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía; la definición, seguimiento y evaluación de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

- A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.
- A.2. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

#### 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 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 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

Mediante la aplicación de la actuación 1 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 2, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

## 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

---

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

A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva 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

Se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, y así se incorporan las perspectivas de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía.

### 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 la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

## 61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

---

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

A.1. Aprobación y publicación de una guía sobre la contratación con perspectiva 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

Con la actuación citada anteriormente se pretende, por un lado, facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al tiempo que favorecer la ejecución de la exigencia derivada de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública aspectos sociales, de promoción de la igualdad, laborales y medioambientales, siempre que guarde relación con el objeto del contrato y, de este modo cumplimentar las obligaciones que se derivan tanto del Derecho de la Unión Europea, de la legislación estatal como de la propia normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratación pública sostenible y de la propia responsabilidad social corporativa.

### 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

Mediante la aplicación de la actuación descrita anteriormente se pretende dotar de un instrumento actualizado, útil y funcional que permita incorporar en los documentos relativos a la contratación pública medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos, facilitando así, entre otras, la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y promover igualdad de oportunidades.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

---

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

A.1. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático.

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática.

### 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. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.2.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. i). Orden de 24 de mayo de 2022, art. 5, Decreto 20/2010: art. 2. c).

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género

- Ley 12/2007: art. 9 bis.
- Ley 13/2007: art. 20.1.
- Planes de referencia: Planes anuales de formación, aprobados por el IAAP.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5 b) y c)
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. i) Orden de 24 de mayo de 2022 , art. 5.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.1.
- Ley 13/2007: art. 4 b)

- Otra normativa de referencia: Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático

- Ley 12/2007: art. 5
- Ley 8/2018, de cambio climático: Exposición de motivos (III)
- Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028: Principios rectores.
- Plan andaluz de acción por el clima 2021-2030: 7.1.2 Medidas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4. a) y b) , art. 5 b), art. 6.
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. e), art. 10. i). Órdenes de elaboración del Presupuesto.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Otra normativa: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. e) y art. 10. i).

### 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

A.1. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género.

A.2. El diseño de acciones formativas sobre planificación con enfoque de género permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que los vinculan e incorpore metodologías para incluir y medir acciones orientadas a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación. Dada la nueva significación de objetivos, actuaciones e indicadores como VG+, la formación también hará hincapié en su correcto etiquetado, para que los programas con capacidad de acción en el ámbito de la violencia puedan emprender actuaciones orientadas a prevenirla, combatirla o erradicarla.

A.3. Con la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Este informe constituye un documento de política central del Gobierno, que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, mediante las actuaciones que diseñan los programas

presupuestarios G+ y G para reducir las desigualdades en su doble vertiente de reducción de las brechas y erradicación de la violencia de género, que es su manifestación más extrema. Además, a través del Informe de Evaluación de Impacto de Género se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.4. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Impacto de Género tiene como objeto revisar las actividades estadísticas existentes en el capítulo de Realidad, comprobar su vigencia y validez y proponer un panel que incluya las más relevantes y actualizadas. En 2023, se desarrollarán los ámbitos digital y medioambiental, tras el acuerdo en tal sentido de la Comisión de Impacto de Género.

A.5. La actuación se orienta a transversalizar la perspectiva de género en la lucha contra el Cambio Climático: directrices y recomendaciones a través de las guías, contenidos específicos en las actividades formativas, mejoras en el informe de cambio climático (en 2023, por ejemplo, se muestra por primera vez la clasificación de género de los indicadores, etc). Con ello se pretende que los programas presupuestarios que figuran en el Informe sobre la incidencia de los indicadores presupuestarios en el cambio climático definan indicadores que midan los efectos diferenciados de tal fenómeno.

A.6. El diseño de un modelo de información presupuestaria sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores dará trazabilidad a las iniciativas de género, para capturar su grado de cumplimiento y contribución a las metas establecidas en la planificación estratégica.

A.7. Andalucía destina alrededor del 75% de sus recursos a políticas con impacto en la reducción de las brechas, que son impulsadas a través de distintos programas de gasto clasificados como G+ o G. Por ello, uno de los criterios de evaluación de tales programas será la igualdad, para movilizar capacidad crítica en torno a su planificación y ejecución y contribuir a institucionalizar la dimensión de género en sus diagnósticos, planificación, ejecución y seguimiento.

## 61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

---

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

A.1. Reducción en la escala autonómica en IRPF.

A.2. Ampliación de los límites de base imponible para las deducciones en IRPF. Incremento de cuantías en distintas deducciones (familia numerosa o asistencia a personas con discapacidad)

A.3. Nuevas medidas contras las víctimas de violencia de género, tanto en IRPF (alquiler) como en tipos reducidos en ITPAJD.

### 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

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

### 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

1. Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto regulada en el artículo 23 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente. En el mismo sentido se ha producido tanto un incremento de cuantías deducibles como un ensanchamiento de bases.
2. La misma Ley 5/2021 aprueba distintas deducciones y mejora otras ya existentes, como puede ser el caso de la deducción por familia numerosa, la cual tendrá principal incidencia en mujeres, debido a que los casos donde solo hay un ascendiente con hijos a cargo (familias monoparentales en IRPF las cuales, según los últimos datos, superan el 20% del total) son más numerosos en mujeres que en hombres, ya que en su mayor porcentaje son quienes conviven con sus hijos. Efectivamente, con los últimos datos publicados, en la modalidad de declaración conjunta monoparental, la deducción por familia numerosa estatal (mismos requisitos que la nueva deducción autonómica) es aplicada por mujeres en el 80% del total de este tipo de declaraciones. Por ello y por las mismas razones expuestas antes, esta rebaja impositiva, al ser deducción directa en cuota, tiene un reflejo inmediato en dicho colectivo.
3. La misma Ley 5/2021 también implementa diferentes medidas favorecedoras para las víctimas de violencia de género, lo cual redundará en las mujeres que sufren la muestra más extrema de la desigualdad.

## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

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

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- A.1. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.
- A.2. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género que se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.
- A.3. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.
- A.4. Seguimiento y evaluación de las actuaciones a través de los cuales se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los distintos programas.

A.5. Verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.

A.6. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, se elaboran planes de comunicación que utiliza y fomenta el uso de imágenes de las mujeres y los hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

## 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 previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave de género.

## 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 coordinación llevada a cabo desde la Dirección General de Fondos Europeos tienen una incidencia transversal sobre las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos ejecutadas por los gestores de la Junta de Andalucía, y en este sentido, se potenciarán aquellas que tengan por objeto fomentar la igualdad de género (incrementar la tasa de empleo femenina, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades, etc.).

## 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

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

#### A.1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Como novedad para 2023, se impulsará una metodología de trabajo para facilitar la confluencia del presupuesto con perspectiva de género con el presupuesto verde. La Administración andaluza es pionera en la aplicación del Presupuesto Verde, concebido como una herramienta para introducir una visión medioambiental a todas las políticas para que puedan responder de forma más ajustada a los desafíos climáticos. Dado que el cambio climático puede tener implicaciones, efectos e impactos diferentes para mujeres y hombres, un presupuesto responsable con el género debe ser capaz de captar estas diferencias y responder a los retos que se planteen. Durante el próximo ejercicio se continuarán los trabajos ya iniciados en relación con la elaboración de diagnósticos, instrumentos y metodologías de presupuesto verde y con perspectiva de género.

A.2. Mejora del conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de las desigualdades de género que se dan en los diversos ámbitos de competencia de cada política. Para ello, es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

Al mismo tiempo, la integración de género en la presupuestación requiere igualmente de un esfuerzo continuado por el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico responsable en los diferentes niveles, con formatos adaptados y flexibles, para que sean capaces de trasladar los compromisos en materia de igualdad de género a las tareas presupuestarias. El Plan anual de formación en presupuesto y género 2023 pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre Administraciones. En 2023, se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

## 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 Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, establece en su artículo 6.2.e), que a la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea, le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

La totalidad de las actuaciones desarrolladas por la Secretaría se enmarcan en el artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. Todas ellas cuentan con el impulso de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, entre otras, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza o la emisión del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

## 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 programa 61L se orienta a convertir el presupuesto en un instrumento básico que refleje las prioridades de la política económica y en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, la estrategia de presupuesto y

género persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como a través de los programas de formación y sensibilización, pueda contribuir a que las brechas de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2023 el desarrollo de estas actuaciones impulsadas por la Secretaria va a tener un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto andaluz y en la mejora de la eficacia en la implementación de las actuaciones programadas por los centros directivos

## 10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

---

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

A.1. Producción de la información estadística y/o geoespacial desde la perspectiva de género que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destaca en particular el Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía y la Encuesta Social 2023.

En el primer caso, el Sistema de Información con perspectiva de género de Andalucía, contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía y b) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. La Encuesta Social 2023 se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad.

A.2. Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales. La difusión de la información implica poner a disposición de la sociedad el resultado de las actividades programadas y encomendadas al IECA para el ejercicio 2023. Estos resultados podrán ser consultados en las plataformas de difusión del IECA en formatos accesibles, en concreto, mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o mediante servicios interoperables. Asimismo, el IECA hace uso de nuevos canales de comunicación como son las redes sociales, así como otras actuaciones de carácter divulgativo

A.3. Realización de productos que se difundirán con información desagregada por sexo. Como ejemplo destacable se encuentra la difusión del “Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía”. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos. Este sistema de información es crucial para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía en clave de género, y para la evaluación de las políticas públicas.

## 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

Todas estas actuaciones previstas por el programa presupuestario 54F se adecúan al mandato del artículo 10 de la Ley 12/2007, y además se cumple con lo previsto en el número 3 del mismo artículo.

La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

## 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 relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las personas físicas, en la provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes en base a las cuales sea posible adoptar decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá: a) Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores, b) Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas, y c) Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

## 10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

### 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

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

Todas las competencias de la Agencia llevan aparejadas proporcionar información y asistencia a las personas contribuyentes para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, es conveniente resaltar que, en estas figuras tributarias, existe un alto porcentaje de sujetos pasivos que son personas jurídicas. Adicionalmente, la gestión de estos tributos presenta, entre otras características, un alto grado de representación e intermediación a través de colaboradores sociales y elevado contenido patrimonial, lo que dificulta el análisis en clave de género en algunos ámbitos de la aplicación de los tributos.

No obstante, el programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una capacidad de impacto

para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. En este sentido, la Agencia Tributaria de Andalucía define un nuevo objetivo operativo para el ejercicio 2023, “Ofrecer información estadística desagregada por sexo en los distintos ámbitos tributarios” se configura como el nuevo reto a conseguir en 2023 y se va a implementar, principalmente, mediante la actuación:

A.1. Elaboración de estadísticas de autoliquidaciones desagregadas por sexo, tanto del obligado tributario como de las personas que presentan la autoliquidaciones. La Agencia pretende centrar su actuación fundamentalmente en la elaboración de estadísticas que incorporen la variable sexo en orden a proporcionar información a todos los centros directivos con competencias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

Las estadísticas que pueden estar disponibles para el ejercicio 2023 son:

1. Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por sexo del presentador y sexo del sujeto pasivo (para el caso en que intervenga más de un sujeto pasivo, la base de datos actualmente únicamente recoge el sujeto pasivo inscrito en primer lugar). En esta autoliquidación se puede, además, desagregar la información por hecho imponible. Los hechos imposables más significativos para estudiar la variable sexo del sujeto pasivo serían: Transmisión de inmuebles, Transmisión de vehículos y Arrendamientos.

2. Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por sexo del presentador, sexo del causante/donante y sexo del sujeto pasivo. La información que se pretende poder proporcionar es la siguiente: declaraciones de Sucesiones por sexo del causante, autoliquidaciones de Sucesiones por sexo del causante y sexo del sujeto pasivo (heredero, legatario), autoliquidaciones de Donaciones por sexo del donante y sexo del sujeto pasivo (donatario), liquidaciones por sexo del deudor, solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento por sexo del deudor y notificaciones de providencias de apremio emitidas por sexo del deudor.

## 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 conjunto de actuaciones desarrolladas por la Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8: “Enfoque de género en el presupuesto” de la Ley 12/2007, haciendo del presupuesto, en su vertiente de ingresos, un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

La recogida de datos estadísticos desagregados por sexo, y desde la perspectiva de género, debe contribuir al establecimiento de un diagnóstico de situación para la adopción de medidas que potencien la efectiva igualdad de mujeres y hombres de la práctica administrativa de la Agencia Tributaria de Andalucía.

## 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

Con la rendición de toda esta información en materia de género la Agencia pretende contribuir al conocimiento y difusión de información relevante al género y que debe ser tenida en cuenta a la hora de diseñar futuras políticas públicas. Esta información puede -y debe- contribuir de forma decisiva a la hora de realizar los distintos diagnósticos de situación de las secciones que integran la Junta de Andalucía. Por ello, se pretende atender al 100% de las peticiones de información que se reciban.

Respecto a otros ámbitos de actuación, como puede ser la gestión y organización de los recursos, la ATRIAN continúa integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Así, por ejemplo, en la esfera de la contratación pública, se tiene en cuenta el establecimiento de condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género. Además, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se señala la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

## 10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Ayuda a la participación de mujeres en puestos directivos de las empresas apoyadas: Establecimiento de criterios de discriminación positiva en el apoyo a aquellas empresas que cuenten con mujeres en sus puestos directivos.

A.2. Inclusión de criterios específicos de género en licitaciones para propiciar una mayor participación de las mujeres: La Administración cuenta con herramientas para incluir la perspectiva de género en cada una de las fases de la contratación. Desde la solicitud de informes, hasta la exigencia de etiquetas sociales o el compromiso de un determinado porcentaje de personal femenino fijo en la empresa. La Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) incorpora estos criterios tanto en la fase de preparación, o diseño de los pliegos, como en la de adjudicación y ejecución del contrato. La propia ley de igualdad establece «en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación con el objeto del contrato». La convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual y mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos es la base sobre la que se sustentan estos mecanismos.

#### 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. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa”) como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

A.2. Se trata de la aplicación del art. 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente”).

### 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 impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

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

A.1. Aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas: Se constata la baja presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas.

A.2. Impulsar la participación de las mujeres en la alta dirección empresarial. La promoción del talento femenino en las empresas se enfrenta con el desafío que supone la creación de una nueva cultura laboral que concilie las formas flexibles de organización del trabajo, con ambientes inclusivos y enfocados en las personas, sus intereses, derechos y proyectos de vida. El valor agregado que ofrece el talento femenino en puestos claves no es percibido por una parte de las grandes empresas, entre las cuales es escasa la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección. Esta situación es justificada al aludir a algunos comportamientos individuales de la mujer, como asignar prioridad a la familia. Al mismo tiempo existen patrones culturales que limitan la presencia femenina en los espacios de poder, así como prácticas limitantes de la participación de las mujeres por parte de las propias empresas. En este marco, resulta vital el cambio cultural a medio plazo en relación con el talento femenino. Esta transformación implica no sólo una nueva perspectiva acerca de la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección, sino la comprensión del valor del talento femenino por parte de la empresa, sin reducirla a una ventaja competitiva o una oportunidad de talento. En este sentido, supone concebir a la mujer como “una alternativa” que puede transformar a todo el grupo y no como un problema, una minoría o una población rentable para invertir. En particular se propone abordar la promoción del talento femenino como una manera de diversificar los liderazgos, en vistas de generar estilos de dirección complementarios, donde se hagan presentes hombres y mujeres, en una integración superadora de las tensiones actuales.

### 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

A1. Esta actuación trata de dar cumplimiento a la previsión del art. 51.2 y 3 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A2. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

### 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 impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA

### 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

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

A.1. Pago de incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres.

A.2. Pago de incentivos a empresas que cuenten con Plan de Igualdad.

A.3. Pago de incentivos a empresas que cuenten con certificados de Responsabilidad Social Corporativa o de Empresa Familiarmente Responsables.

En las ayudas convocadas en años anteriores, se incluyeron medidas de acción positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz, diseñando para la concesión de ayudas y la cuantía de las mismas, acciones de apoyo económico a iniciativas empresariales de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial promovidas por mujeres.

Por parte de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía se está trabajando en incluir incentivos específicos en los futuros desarrollos normativos vinculados a incentivos al desarrollo tecnológico, tales como: Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por 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

Se trata de actuaciones que responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

Aplicación del art. 5 de la Ley 12/2007: mandato de transversalidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.

Aplicación del art. 13 de la Ley 12/2007: No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones las empresas o personas solicitantes que hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa”) como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

### 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

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección.

## 11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece que corresponden a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional las competencias que actualmente tiene atribuidas la Consejería de Educación y Deporte, salvo las competencias en materia de deporte. De este modo, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en virtud del Decreto 154/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la política educativa, desarrollando la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en especial, en lo relativo a la promoción de la igualdad de género en los centros docentes así como en la integración de contenidos curriculares.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad: Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía; Comisión de igualdad en educación; Servicio de Convivencia e Igualdad; Coordinación Regional de la Red Andaluza "Escuela: Espacio de Paz"; Comisiones Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar y Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

Tras la evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad en la Educación y conscientes del papel que la escuela desempeña como agente de socialización, se está trabajando en la elaboración del "III Plan estratégico de igualdad de género en educación 2022-2027" que continuará avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de informes de impacto de género.

A.3. Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.

A.4. Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.

A.5. Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

A.6. Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

A.7. Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión on-line que facilitan la conciliación familiar y laboral: Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería, Secretaría Virtual de los Centros para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza, Portal del Docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

## 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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la “Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo (art. 4.e), estableciendo como uno de los objetivos de la Ley “promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres” (artículo 5).

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

## 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

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Es por ello, que desde la

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional se proponen una serie de estrategias específicas en las diversas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.
- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar en clase y fuera de ella juegos y juguetes no violentos y no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa para evitar los estereotipos sexistas.

## 31P APOYO A FAMILIAS

---

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

A.1. Becas y ayudas al estudio. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

A.2. Programa de Gratuidad de Libros de Texto. Mediante la aplicación del derecho reconocido en el Estatuto de Autonomía de la gratuidad de los libros de texto en la enseñanza obligatoria en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, se impulsa el uso compartido y la reutilización de los libros de texto, se ayuda económicamente a las familias, se contribuye al fomento de la equidad, al fortalecimiento de valores de corresponsabilidad y solidaridad en la comunidad educativa, al refuerzo de actitudes positivas de aprecio y conservación de los libros de texto y los materiales de estudio y lectura, a la atención y cuidado de los bienes colectivos de uso común, al respeto al medio ambiente y al desarrollo sostenible.

A.3. Atención a las familias de zonas desfavorecidas y eliminar la segregación escolar. Se pretende prevenir el absentismo y el abandono temprano de la educación, así como mejorar los resultados educativos en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y la extensión a áreas rurales. Se trata de una medida de compensación de los efectos que las desigualdades de origen económico, social, territorial y cultural tienen sobre el alumnado. Son actuaciones llevadas a cabo dentro del marco de la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión y la Inclusión Social (ERACIS) y de los Planes Locales de Intervención en Zonas Desfavorecidas (PLZD).

A.4. Reducción del fracaso escolar y las brechas de género a través del deporte en la escuela. El fomento del deporte en el ámbito educativo ayuda a reducir el fracaso escolar, ya que está demostrado los efectos positivos derivados de la práctica regular de actividad física y la adopción

de un estilo de vida saludable sobre la salud física y cognitiva durante la adolescencia. La práctica del deporte es fundamental para la formación integral del alumnado, al fomentar la adquisición de valores como la convivencia, la solidaridad, la colaboración, el diálogo, la tolerancia, la no discriminación, la igualdad de género mediante equipos mixtos, la deportividad y el juego limpio.

A.5. Ayuda a la conciliación familiar y la incorporación femenina al mercado laboral: Se trata de fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral mediante el servicio de comedor de gestión directa, existente en aquellos centros que cuentan con cocina en sus instalaciones. Por otro lado, se facilita una ayuda económica a las familias con menos recursos en la educación de sus hijos e hijas, favoreciendo la conciliación de las familias con un sistema de bonificaciones.

A.6. Ayuda a la conciliación en zonas desfavorecidas o centros en situación de especial vulnerabilidad. Se trata de facilitar la conciliación a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a centros docentes privados concertados de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para facilitar la permanencia en el sistema educativo mediante la prestación del servicio de comedor escolar para alumnado escolarizado en estos centros.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

La determinación de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia ha hecho que ya se esté trabajando en la elaboración y puesta en marcha de un III Plan de igualdad de género en educación 2022-2027.

## 42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

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

A.1. Sesiones Formativas, se tiene previsto realizar dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental) para las personas tutoras del Aula Virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por esta Consejería para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula Virtual. En el curso 2022/2023 se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones y

la plataforma virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

A.2. Jornadas de formación de las personas coordinadoras de la Red “Escuela Espacio de Paz”, programa destinado hacia la promoción de la cultura de paz y la convivencia dentro del entorno escolar promoviendo los valores propios de una sociedad democrática, el respeto mutuo, la igualdad, el diálogo, la solidaridad y la resolución pacífica de los conflictos. Los Gabinetes Provinciales para la Convivencia dinamizan y realizan el seguimiento de los Planes de Convivencia de los centros, tarea en la que cuentan igualmente con el trabajo de los CEP respecto a la formación, organización de Jornadas, asesoramiento y dinamización de los centros.

A.3. Formación en Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía), realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, a través de los CEPs de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género. Los Centros del Profesorado incluirán en su Plan de Centro un plan de Igualdad que asegure la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos: proyecto de formación, proyecto de gestión, reglamento de organización y funcionamiento y memoria de autoevaluación.

A.4. Grupos de trabajo y proyectos de formación en centros. Con estas actividades se potencia la auto-formación de los profesionales de un centro promoviendo la igualdad real y efectiva. Los grupos de trabajo y los Planes de Formación en Centros constituyen un compromiso colectivo del profesorado, destinado a integrar la formación permanente y la práctica profesional, con la finalidad de promover la calidad de la educación, el éxito educativo del alumnado, la investigación y la innovación permanente.

A.5. Los centros de profesorado ofrecen formación específica para luchar contra el maltrato, el acoso y la violencia en el ámbito educativo y actúan, además, como divulgadores de material publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, entre ellos la Guía para la Comunidad Educativa de prevención y apoyo a las víctimas de violencia escolar; el programa “Déjame en PAZ”, Cuento contra el maltrato y el acoso; la Guía CiberMentor&s y Ciberbullying: prevenir y actuar. Hacia una ética de las relaciones en las Redes Sociales. Guía de recursos didácticos para Centros Educativos

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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 formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes

de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contiene entre sus líneas estratégicas la “Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa”

La determinación de la Consejería de seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza, entornos igualitarios de convivencia ha hecho que ya se esté trabajando en la elaboración y puesta en marcha de un III Plan de Igualdad de Género en Educación 2022-2027.

Así, una de las líneas de actuación clave es y será la formación del profesorado para así facilitar a los docentes una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, que facilite el desarrollo de prácticas coeducativas en los centros docentes.

Mediante prácticas coeducativas el profesorado puede contribuir a la erradicación temprana de la violencia de género, un problema social, y por tanto, también educativo, si entendemos que la educación es una construcción social promovida por y para el desarrollo de la sociedad. Así el profesorado debe estar formado para detectar las causas y consecuencias de la violencia de género. Igualmente, debe conocer y valorar metodologías, estrategias e instrumentos vinculados al tratamiento de la coeducación y violencia de género.

No es este el único tipo de violencia en el ámbito educativo y por ello se puso en marcha el Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No-violencia, mediante el cual la Consejería reafirma su voluntad de contribuir al logro de una sociedad andaluza más justa y tolerante, con el objetivo de promover un sistema educativo presidido por la convivencia pacífica, en el que confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía. En este sentido, el profesorado necesita formación específica para evitar los conflictos en los centros educativos, como por ejemplo en la detección de acoso escolar o bullying y el ciberbullying, tipos de violencia frecuente el contexto escolar.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

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

A.1. Coeducación y corresponsabilidad para la prevención de la violencia de género. La educación en una distribución equilibrada de las tareas domésticas y familiares desde edades tempranas, facilita una sensibilización en el alumnado hacia actitudes igualitarias y sin sesgos de género, lo que evita situaciones de desigualdad que pueden derivar en germen de violencia.

A.2. La mujer en la Historia. Igualdad de oportunidades como prevención de la violencia de género. La visibilización del papel de las mujeres a lo largo de la historia contribuye a crear referentes de empoderamiento femenino, ensalzando las ventajas de una educación igualitaria.

A.3. Gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género. Los buenos tratos como germen de la Prevención de la Violencia de Género: se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación (transversalidad, visibilización, inclusión y paridad), para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

A.4. Espacios violetas contra la violencia de género, materiales curriculares coeducativos. Creación de espacios para concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad de género y el compromiso contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres a través de la lectura.

A.5. Fuera etiquetas, estereotipos y prejuicios para la prevención de la violencia de género: cuentos, juegos y juguetes no sexistas, no violentos. Actuaciones de concienciación dirigidas a la comunidad educativa sobre la necesidad de iniciar a niños y niñas en valores igualitarios y cooperativos, a través de los juguetes y los juegos, considerados principales instrumentos socializadores, facilitadores de estereotipos y de posteriores conductas violentas y sexistas.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Infantil y Primaria. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.7. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de infantil y primaria que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros de educación infantil y primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado.

## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

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

A.1. Convocatoria para la realización de medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo durante el curso 2022/2023.

- Ciberresponsables. Uso adecuado de las Redes Sociales para la prevención de violencia de género. Se orienta y se promueve la participación del alumnado en el uso de la TIC en un entorno seguro.
- No a los roles de género, a la discriminación y a las desigualdades como elementos clave para la prevención de la violencia de género. Videojuegos, publicidad, cine y canciones. Los videojuegos, la publicidad, el cine y las canciones constituyen algunos de los instrumentos mediante los que el alumnado comprende el medio cultural que le rodea. Por ello, es de vital importancia la promoción de un espíritu crítico para el análisis de los rasgos machistas implícitos en un considerable número de casos en estos ámbitos. Todo ello con el objetivo principal de la prevención de la violencia de género.
- Gafas violetas. Perspectiva de género. Análisis del lenguaje sexista y micromachismos como forma de prevención de la violencia de género. Fomento de la percepción de ver el mundo con una mirada crítica desde el punto de vista del género para ver las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Convivencia positiva y buen trato como clave de la prevención de la violencia de género. Contribución a la prevención de la violencia de género fomentando entre el alumnado las relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad.
- Coeducación y diversidad para la Prevención de la Violencia de Género. Se fomenta la educación en igualdad como herramienta para el tratamiento de la diversidad desde un punto de vista enfocado a la realidad social y educativa actual, como elemento clave de la Prevención de la Violencia de Género.

A.2. Disminuir la brecha de género, en desarrollo de la Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo ( BOJA Nº 108 de 8 de junio de 2016).

A.3. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2022/2023, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

A.4. Aplicar principios de igualdad para mejorar la empleabilidad. La educación secundaria y la formación profesional son una herramienta para conseguir un futuro sin desigualdades, ofreciendo igualdad de oportunidades a la juventud y marcando un futuro de desarrollo sostenible marcado como objetivo por la ONU para el 2030. Se trata de impulsar modelos coeducativos alejados

de los roles masculinos y femeninos que contribuyen a sentar las bases de un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria.

A.5. Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los centros de educación secundaria. Se trata de facilitar al Profesorado en la implementación de las medidas coeducativas incluidas en el plan de igualdad, con recursos como la publicación de la Colección Plan de Igualdad, o la difusión del programa Innicia, cuya finalidad es ayudar al alumnado a ser creativo, innovador y emprendedor desde todos los ángulos e implicando a todas las áreas pedagógicas. En concreto, Innicia Es Femenino es un proyecto emprendedor centrado en la mujer como agente de cambio, interviniendo en la disminución de la brecha de género.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Secundaria: Se trata de incentivar en los centros de Educación Secundaria el cumplimiento y su reflejo en la plataforma Séneca del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en los centros educativos para conseguir los objetivos de los planes de igualdad en el ámbito educativo, con el objeto de poder hacer un seguimiento y evaluación del mismo.

A.7. Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Secundaria. Desde la Consejería se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Secundaria que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género, por parte del alumnado.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- Formación profesional sin sesgos de género. La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente “feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios.

- Mejora de conciliación familiar y laboral: Las modalidades semipresencial y a distancia a través de uso de TICs conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado: El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atienden a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.
- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de la mujer y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.
- Facilitar que los centros desarrollen Planes de Orientación y Acción Tutorial coeducativos. La perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial es fundamental en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en una de las Actuaciones del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, no obstante dada la peculiaridad de esta etapa educativa se hace muy necesario que estos contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.
- Mejorar, desde la perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por “itinerarios” tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.
- Impulsar que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

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

A.1. Atención Temprana. La Consejería prevé un modelo de intervención específico en el primer ciclo de la etapa de Educación Infantil, por tratarse de uno de los colectivos más vulnerables de la sociedad desde el ámbito educativo, contando con profesionales especializados en la

atención al alumnado que presenta algún trastorno en el desarrollo o el riesgo de padecerlo. Estos profesionales están integrados en los Equipos de Orientación Educativa Especializados y cuentan con el asesoramiento de los orientadores u orientadoras especialistas en atención infantil temprana.

Mediante este objetivo se pretende facilitar e impulsar la educación especial desde los principios de normalización, integración y atención individualizada, entendiendo todo tipo de diferencias entre el alumnado como una herramienta de enriquecimiento escolar, ya se hable de una educación integral sin diferencias de género o bien de cualquier tipo de atención especial al alumnado por sus necesidades concretas. Se trata de un mecanismo para educar en tolerancia y conseguir la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales, y que no puede perder de vista la coeducación como aspecto fundamental de los Planes educativos desarrollados por los centros.

A.2. Adopción de las medidas necesarias para identificar al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje y valorar de forma temprana sus necesidades, por ello se lleva a cabo el impulso de programas para alumnado ACNEAE, destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género. Su escolarización se regirá por los principios de normalización e inclusión y asegurará su no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso y permanencia en el sistema educativo.

A.3. Fomento de la orientación educativa y la acción tutorial, para lograr la inclusión del alumnado en el sistema educativo es fundamental el papel de la orientación educativa y de la acción tutorial en las Escuelas Infantiles, los Centros de Educación Infantil y Primaria, los Centros Públicos Específicos de Educación Especial y los Institutos de Educación Secundaria.

A.4. Dotación de profesionales especialistas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales. Con carácter general, los centros docentes cuentan con profesionales especialistas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad y trastornos graves de conducta.

A.5. Dotación de recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado en condiciones de igualdad, mediante las siguientes medidas:

- Puesta en marcha de estructuras como las unidades de Formación Básica Obligatoria en aulas específicas en los centros ordinarios o en centros específicos de educación Especial.
- Desarrollo de Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral, generalmente en centros ordinarios. Los objetivos son la inserción laboral y la transición a la vida adulta.

A.6. Subvención, en régimen de concurrencia competitiva, a las federaciones o confederaciones de ámbito superior al provincial, de asociaciones específicas de madres, padres y familiares del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por presentar altas capacidades o necesidades educativas especiales escolarizado en centros educativos sostenidos con fondos públicos, para la realización de actividades fuera del horario lectivo en todos los niveles educativos, salvo los universitarios, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.7. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación Especial. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.8. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de educación especial que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, como son la transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

---

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

Garantizar la promoción educativa igualitaria del alumnado con necesidades compensatorias implica atender al alumnado con necesidades de compensación educativa, con un desfase curricular significativo no causado por necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje, sino por otras circunstancias personales, familiares y/o sociales, como puede ser la escolarización irregular por periodos de hospitalización o de atención domiciliaria, la pertenencia a familias empleadas en trabajos de temporada o que desempeñan profesiones itinerantes, el cumplimiento de sentencias judiciales que afectan a la asistencia regular al centro educativo o el absentismo o incorporación tardía al sistema educativo.

En las actuaciones dirigidas a alumnado con necesidades compensatorias vienen desarrollándose tres principios de igualdad, que son la visibilización de las diferencias entre chicos y chicas, el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que se pueden producir y la transversalización de los principios de igualdad en todas las actuaciones para favorecer la inclusión. Se trata de valorar indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las

mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres.

De este modo se realizan las siguientes actuaciones:

A.1 Actuaciones en Aulas Hospitalarias, Aulas de Salud Mental Infanto-Juvenil, Escuelas rurales, Escuelas hogar, Residencias escolares, Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL) y Alumnado en atención domiciliaria

A.2 Orientación Educativa de Equipos Técnicos Provinciales para la Orientación Educativa y Profesional (ETPOEP), Equipos de Orientación Educativa (EOE), Equipos de Orientación Educativa Especializados (EOEE), Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar (dentro del Componente 21 del Plan de Recuperación y Resiliencia)

A.3. Planes de Compensación Educativa.

Además, se trata de reducir brechas de género en nuestro sistema educativo, con acciones encaminadas a detectar y erradicar las causas de las diferencias por razón de género, incidiendo en el abandono femenino en poblaciones de especial vulnerabilidad y no olvidando la necesaria atención al abandono masculino. Con ello se quiere reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios. Esto se refleja en las siguientes actuaciones:

A.4 Programas de Refuerzo en horario extraescolar, tanto el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía) como el Programa de Refuerzo Educativo en Periodo Estival.

A.5. Plan Estratégico PROA+ (MRR)

A.6. Subvenciones para paliar el absentismo escolar.

A.7. Ayudas individualizadas de transporte

A.8. Beca Adriano

A.9. Subvención para la mediación intercultural en centros docentes públicos.

A.10. Convocatoria anual Pacto de Estado contra la Violencia de Género, para la concesión de ayudas a los centros que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

Este programa presupuestario posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del

alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al Sistema Educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones “Promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes”.

Mediante el mismo se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole; incidiendo de manera especial en el enfoque de género que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo.

Dada la brecha de género que existe, se debe incidir entre las poblaciones de especial vulnerabilidad, en actuaciones encaminadas a disminuir entre las chicas, el abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia dentro de este programa conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

## 42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

---

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

A1. Facilitar el acceso de las personas adultas a la educación permanente en condiciones de igualdad. Se trata de ofrecer una oferta de formación permanente, plural y diversificada, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute del tiempo libre.

De acuerdo con los principios de transversalidad, visibilidad, inclusión y paridad del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, y en los que seguirá avanzando el III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2022-2027, la educación permanente tiene un carácter eminentemente inclusivo, promoviendo medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su finalidad es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres para el logro de su competencia personal y social. En este sentido, se ofrece un recorrido formativo igualitario e inclusivo, en el que se impulsan actuaciones para la sensibilización y la formación en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.2. Ofrecer recursos a la educación permanente para lograr la igualdad de oportunidades familiar, social y profesional de la mujeres y hombres.

A.3. Fomentar la paridad en los centros de educación permanente: En aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres, la norma reguladora tiende a la paridad, estableciendo como criterio de desempate en los procesos de admisión, el sexo menos representativo del ciclo formativo. En este sentido, mediante Resolución anual de la Dirección General competente en materia de Formación Profesional se hace público el criterio de género menos representativo en la escolarización del alumnado de ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.

A.4. Facilitar el cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación para personas adultas: Se trata de incentivar en los centros de Educación para personas adultas el cumplimiento y su reflejo en la plataforma Séneca del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en los centros educativos para conseguir los objetivos de los planes de igualdad en el ámbito educativo, con el objeto de poder hacer un seguimiento y evaluación del mismo.

A.5. Desarrollar el Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Educación Permanente. Se desarrolla mediante campañas para la prevención de la violencia de género, a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. En este sentido, se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Educación Permanente que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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 creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en nuestra Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

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

Mediante la escolarización temprana se avanza en la consecución del éxito escolar y en la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas. Una buena educación infantil temprana incrementa los logros educativos, reduce el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores y constituye para las familias un instrumento útil para compaginar el trabajo y la atención a los y las menores.

Para consolidar la oferta educativa de los centros andaluces se realizan las siguientes actuaciones:

- Dotación de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Dotación de medios materiales a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Establecimiento de líneas generales de actuación pedagógica que aporten técnicas que permitan la estimulación y el adecuado desarrollo de los niños y niñas.
- Gestión de la convocatoria abierta, en régimen de concurrencia competitiva, de ayudas a las familias para fomentar la escolarización de los niños y niñas menores de 3 años en los centros educativos de primer ciclo de educación infantil adheridos al Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía, para el curso 2022/2023.
- Concesión de subvenciones a Entidades Locales para la construcción de nuevas escuelas infantiles, así como para la ampliación de las ya existentes y para la dotación del equipamiento necesario para la puesta en funcionamiento de los nuevos puestos escolares creados. Con ello se pretende impulsar la escolarización en el primer ciclo de educación infantil con nuevas plazas de titularidad pública, prioritariamente para niñas y niños de 1 y 2 años.

Asimismo, la Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de infantil que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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 educación para la primera infancia permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad induce que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad, fomentando un modelo coeducativo en el que se sustenta la prevención de la violencia de género.

## 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

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

Las actuaciones en materia de género de este programa presupuestario son proporcionar los recursos para:

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Por ejemplo, con la Difusión de la igualdad de género a través del portal de igualdad, sitio web de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través del cual se ofrecen noticias, novedades, recursos, formación, actuaciones o enlaces de interés relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres con el objetivo de servir de apoyo a las actuaciones que se realizan dentro del Sistema Educativo Andaluz.

A.2. La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.

A.3. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos. Por ejemplo, con el fomento de las vocaciones científico-tecnológicas en el ámbito STEAM, desde edades tempranas del alumnado en general, y de las niñas en particular para terminar roles tradicionales.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. La “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, compuesta por aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.6. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:

- III Encuentro Aulas Violetas Andalucía, 25 de noviembre: Espacio lúdico-formativo donde los centros, expongan sus actuaciones realizadas. Este bloque consiste en desarrollar actuaciones para fomentar la Igualdad y prevenir la violencia de género desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa. Para ello, se propondrán actividades que favorezcan la Igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Participación en la celebración del ‘Día de las niñas en las TIC’, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como colaboración en la Campaña ¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, y contribuir a la superación de la brecha de género e inter-generacional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- La promoción, a través del programa Innicia Cultura Emprendedora, del emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad

educativa. Entre sus ámbitos se incluye Inicia Es Femenino, que desarrolla proyectos centrados en el papel de la mujer, especialmente en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.

- La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa WomANDigital. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.

A.7. Convocatoria anual de los premios Rosa Regás al profesorado, para el reconocimiento de buenos materiales coeducativos desarrollados por los centros. Estos premios nacen en cumplimiento de una de las medidas del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, y pretenden ser un estímulo para sacar a la luz materiales que trasladen, a quienes se están formando, una representación justa y equitativa del mundo, favoreciendo la asunción en igualdad de expectativas profesionales y responsabilidades familiares y sociales.

A.8. Desarrollo del Programa de Prevención de la violencia de género: Como ayuda al ámbito educativo en la sensibilización, la prevención y detección temprana de la violencia de género se establecen estas actuaciones:

- Publicación de una Guía de buen trato y prevención de la violencia de género, con la que se pretende ayudar y formar, desde el buen trato, a la aplicación del protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo.
- Fomento de actuaciones concretas contra la violencia de género en los centros educativos, a través de convocatorias de subvenciones para la realización de las mismas.
- Formación específica de los docentes en materia relacionada con la lucha contra la violencia de género, en la que el programa 42B financia los medios humanos y materiales para llevarla a cabo a través de los Centros de formación del Profesorado.
- Habilitación de un sistema de registro y seguimiento de casos de violencia de género.

A.9. Convocatoria anual de ayudas para la realización de proyectos con medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

## 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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

## 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

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

## 11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

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

A.1. Presentación e implementación del Plan de Igualdad de la entidad.

A.2. Alcanzar al menos un 35% de participación femenina en proyectos STEAM impulsados por el museo como Investigación en el Aula y el concurso de satélites Cansat.

A.3. Visibilizar el papel de la mujer en la ciencia alcanzando el 50% de participación de científicas e investigadoras en las actividades organizadas por el museo.

A.4. Alcanzar que el 50% de los/as participantes en talleres relacionados con las tecnologías sean niñas.

#### 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

Se prevé, por un lado, la presentación e implementación del Plan de Igualdad de la entidad en el año 2023. Esta actuación se contempla en cumplimiento sobre Planes de Igualdad en el Empleo de la Administración Pública, dado que el Consorcio ha estado trabajando durante el año 2022 en la redacción de dicho plan, llevando a cabo un análisis de la situación de la plantilla de personal y la detección de posibles brechas de género, que permitan determinar las acciones necesarias encaminadas a la eliminación de dichas brechas y la prevención de las mismas.

#### 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 Consorcio pretende sentar las bases necesarias para el desarrollo de una Estrategia de futuro encaminada a contribuir a la igualdad en la educación y la investigación, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas y todos.

Desde el punto de vista de la gestión de la entidad, con el Plan de Igualdad se pretende asegurar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres de la empresa, favorecer la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad y trabajar estrategias de comunicación interna y externa que promuevan un lenguaje no sexista e inclusivo.

Asimismo, con las acciones anteriormente descritas se contribuirá a una mayor visibilización del papel de la mujer en la ciencia, promoviendo la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las actividades que se organicen. También se busca empezar a revertir los resultados que señalan que las mujeres tienen una actitud menos favorable a cursar estudios científico-técnicos desarrollando propuestas y contenidos que ayuden a la identificación femenina, especialmente con carreras tecnológicas.

## 11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

Se identifica, afectando a este programa un objetivo estratégico con afección de género (G+), en consonancia con la planificación presupuestaria planteada por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de carácter horizontal ya que pretende desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia.

Se especifican dos nuevas actividades que pretenden alcanzar el objetivo operativo de diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad en las distintas fases de la intervención pública:

- Realización de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género entre el personal de la Agencia.
- Asesorar a las distintas unidades de la Agencia (Gerencias Provinciales y Direcciones) respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los Informes de Observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

En estas tareas la Unidad de género de la Agencia debe desempeñar un papel de liderazgo y coordinación.

#### 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

Estas iniciativas se enmarca en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, concretamente el artículo 7.2, el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos presididos por la pretensión de eliminar cualquier desigualdad de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

#### 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 pretensión de los nuevos objetivos y actividades incorporados al programa 12S es la de reforzar la horizontalidad de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género en todos los aspectos de gestión de la Agencia, de forma que impregnen el desarrollo de su actividad pública.

### 31P APOYO A FAMILIAS

---

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

Dentro de este programa y para el Presupuesto de 2023 se refuerzan las siguientes actuaciones que se estiman tiene un impacto directo en la igualdad de género. Estas actuaciones son la prestación del servicio de comedor escolar; prestación del servicio de aula matinal y prestación del servicio de actividades extraescolares.

El reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades se ha concretado en 2022 en fijar indicadores específicos sobre los contratos de aula matinal y actividades extraescolares en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género y de fomentar en las actividades extraescolares la participación conjunta e igualitaria de niños y niñas.

Al mismo tiempo se apertura una nueva actividad visualizando el Plan de Refuerzo Alimentario que hasta el momento no contaba con una actividad independiente.

Adicionalmente, se detalla una actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

## 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 el mantenimiento y reforzamiento de los servicios de apoyo a las familias descritos con anterioridad se trata de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 37 bis de la Ley 12/2007 en el que se establece la obligatoriedad de adoptar medidas para prestar unos servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, las actividades extraescolares en la medida en que se conciben como un complemento de la actividad educativa se encuentran diseñadas y enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007 que trata de la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

## 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 necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido, los servicios públicos prestados en el marco de este programa pretenden facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, abogándose por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, solventar cualquier tipo de desigualdades de género y evitar que dicha conciliación implique una mayor carga para la mujer en detrimento de su futuro laboral.

Adicionalmente, la prestación del servicio de actividades extraescolares al alumnado, además de contribuir al objetivo de conciliación que tiene una dimensión de género se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general integrando en su propuesta y ejecución la dimensión de género, contribuyendo por tanto a una correcta coeducación del alumnado.

Al mismo tiempo se visualiza el Plan de Refuerzo Alimentario que hasta el momento no contaba con una actividad independiente y que tiene un efecto directo en la lucha contra la pobreza alimentaria que afecta directamente a las mujeres.

## 42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

---

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

A.1. Como novedad en este ejercicio 2023 se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria.

A.2. Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de infantil y primaria para el ejercicio 2023 se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar en su caso las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

### 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 No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de infantil y primaria encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50, en sus apartados 1 y 2 que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

A.2. Al mismo tiempo, el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a la Ley 12/2007.

### 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

La finalidad de la nueva actividad planteada es la de avanzar en la igualdad de la mujer en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional, visualizando su participación en los equipos redactores de los proyectos de obras. En cuanto a la actividad planteada de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de infantil y primaria, su finalidad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel desde una perspectiva de género posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

---

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

A.1. Como novedad en el ejercicio 2023, se incorpora un nuevo objetivo y actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de enseñanza secundaria (secundaria, bachillerato y formación profesional).

A.2. Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de enseñanza secundaria para el ejercicio 2023 se mantiene la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar en su caso las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

## 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 No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de secundaria, ya comentada, encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50, en sus apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

A.2. Al mismo tiempo el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a la Ley 12/2007.

## 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

La finalidad de la nueva actividad planteada es la de avanzar en la igualdad de la mujer en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional, visualizando su participación en los equipos redactores de los proyectos de obras. En cuanto a la actividad planteada de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de secundaria, su finalidad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

## 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

---

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

Este programa trata de dar cumplimiento a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que recoge entre sus objetivos, establecidos en el artículo 5, el de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades mediante la inclusión educativa de todos los colectivos que puedan tener dificultades en el acceso y permanencia en el sistema educativo. Esta norma señala que la atención a este alumnado se realizará de acuerdo con lo recogido en el Título II de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. La LOMCE, continuando el criterio establecido en la LOE, determina los diversos grupos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria incluyendo en este ámbito a todos los alumnos y alumnas que “presenten necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, TDAH, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”.

Igualmente, la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía, establece en su artículo 11.1 que la Administración educativa facilitará, en los centros educativos que se determinen, a las personas usuarias de la lengua de signos su utilización como lengua vehicular de la enseñanza, así como a las personas sordas, con discapacidad auditiva o con sordoceguera usuarias de la lengua oral su utilización, y adoptarán diferentes medidas para el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Dado que los dos servicios contemplados en este objetivo (monitores de educación especial e intérpretes de lengua de signos) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

Como novedad en 2023 el reforzamiento de la perspectiva de género en estas actividades se ha concretado en la fijación de indicadores específicos sobre los contratos de monitoraje en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la 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

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 bis apartado 3 de la Ley 12 /2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma a su vez reitera, en el marco de la igualdad de género, la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia.

Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

## 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

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa en materia de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

## 42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

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

Dentro de las situaciones en las que resulta necesaria la intervención de una actuación compensatoria en el ámbito de la educación se encuentra la de aquel alumnado residente en pequeños núcleos de población dispersos o en ubicaciones que no han permitido la escolarización en el mismo término municipal del domicilio. Atendiendo a esta circunstancia, las Administraciones educativas están obligadas a garantizar a todos los alumnos y alumnas de las enseñanzas obligatorias un puesto escolar gratuito en su localidad de residencia, de tal modo que la escolarización en un municipio próximo al que habita constituya una medida excepcional. En caso de darse tal supuesto, la Administración educativa ha de prestar de forma gratuita los servicios de transporte, o en su caso, residencia, lo que efectúa mediante la contratación de rutas de transporte escolar tanto para los niveles obligatorios como no obligatorios de enseñanza.

Dado que los dos servicios contemplados en este programa (transporte escolar y acompañantes de transporte escolar) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

Como novedad en 2023, se incorpora una nueva actividad que pretende fomentar la divulgación y sensibilización en materia de igualdad de género en la prestación del servicio de acompañantes de transporte por parte de las empresas adjudicatarias.

### 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

En primer término, las actividades propuestas y planificadas dan cumplimiento a lo previsto en el apartado cuarto del artículo 50 de la Ley 12 /2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía, que promueve políticas públicas en materia de transporte de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

### 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

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa y operativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. En concreto, el servicio de transporte está diseñado para atender la máxima dispersión territorial, llegando incluso a prestar el servicio individualizado de transporte mediante taxi, y en sus pliegos contempla horarios máximos de prestación del servicio, dismi-

nuyendo las cargas familiares del transporte de acuerdo precisamente con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007.

También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuye de manera directa en materia de empleo a la igualdad de mujeres y hombres.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

---

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

Dentro de este programa para el Presupuesto de 2023 se incorporan las siguientes actuaciones que se estiman tienen un impacto directo en la igualdad de género

- Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización de los alumnos del primer ciclo de educación infantil previsto en el Decreto-ley 1/2017.
- Se apoya la estructura de escuelas infantiles conveniadas mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas derivadas de la aplicación del Decreto-ley 1/2017.
- Se apoya también la estructura de escuelas infantiles públicas mediante el apoyo a su gestión con la contratación de servicios y se mantiene la cesión de la gestión de cinco escuelas de titularidad de la Junta de Andalucía a los ayuntamientos donde están radicadas (Decreto 30/2018).

Adicionalmente, se detalla una nueva actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

### 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 artículo 37 bis de la Ley 12/2007 es el que establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social. En esa línea las actuaciones desarrolladas por la Agencia en este programa atienden específicamente a lo previsto en el apartado 37 bis dos que establece que “la Administración de la Junta de Andalucía garantizará progresivamente la existencia de plazas escolares en el primer ciclo de la educación infantil para atender la demanda de las familias”.

Por otro lado, la existencia de gratuidad completa para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se ajusta a lo previsto en el artículo 47 de la Ley 13/2007 de violencia de género que señala en su apartado 1 que “la Administración de la Junta de Andalucía incluirá la violencia de género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.”

### 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 necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales (hasta los tres años de edad) permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar facilitando la compatibilidad en los dos ámbitos. Esta posibilidad es especialmente importante para las madres, situándolas en términos de igualdad con cualquier otro trabajador, evitando que queden apartadas del mundo laboral durante un largo período que puede dificultar y a veces imposibilitar su incorporación futura al mercado laboral.

Por otro lado, la gratuidad completa del coste de escolarización en el primer ciclo de educación infantil para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se configura como un elemento más de la cobertura integral que pretende conseguir en este ámbito la Ley 13/2007.

## 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 26.041<sup>4</sup> 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.

## 13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

La Consejería de Salud y Consumo, por mandato del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Salud y Familias, salvo las competencias en materia de familias. También señala que se mantienen en la Consejería de Salud y Consumo las competencias en materia de atención temprana.

Estas se concretan en el Decreto 156/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Consumo, de manera que se señalan la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, atención temprana, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente. También la ejecución de las políticas de comunicación a medios y divulgación de buenas prácticas en salud. Y finalmente, todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud y consumo, tengan carácter transversal.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

- A.1. Formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de la Consejería.
- A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

#### 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

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- A.2. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía.
- A.3. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

#### 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

- A.1. Las actividades de formación se enfocan a la mejora de los procesos de la organización y la capacitación del personal de la Consejería en sus respectivos puestos de trabajo y persiguen

la adquisición de competencias consideradas prioritarias. Estas actividades contribuirán a reducir las brechas de género en el ámbito de la labor desempeñada.

A.2. La puesta en marcha de acciones para la conciliación hace que se promueva una gestión más efectiva de las distintas responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades. Se espera que se preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad, así como la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Con esta actuación se pretende velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería para su aplicación en las distintas fases de la intervención pública.

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

---

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

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), adaptándolos a nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de dos manuales clínicos en intervención en adicciones incorporando la perspectiva de género.

A.3. Realización de un estudio específico de violencia de género y adicciones.

A.4. Contribución a la reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

A.5. Realización e implantación de un protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y la Red de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

A.6. Dotación de competencias en metodología de intervención y habilidades profesionales en materia de género bajo un modelo homogéneo.

A.7. Desarrollo de acciones formativas centradas en la violencia de género y adicciones.

#### 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

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1. y A.4. dan cumplimiento al artículo 43. Igualdad en las Políticas Sociales.

A.3. atiende al artículo 10. Estadísticas e Investigación con perspectiva de género.

A.2., A.6. y A.7. responden al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

A.1., A.2., A.3., A.4., A.6. y A.7. responden al artículo 33. Planes de Salud.

A.1., A.2, y A.5. atienden al artículo 60. Protocolos de actuación.

### 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 revisión y homogeneización del Catálogo de servicios asistenciales de los centros de tratamiento ambulatorio (CTAS), así como la revisión de los manuales clínicos en intervención de adicciones, incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

Por otra parte, se espera reducir la tasa de abandono de los tratamientos en general, y de las mujeres en particular, ya que su tasa es algo superior a las de los hombres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) en materia de desigualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

También es necesaria la formación en el ámbito de la violencia de género en adicciones, para el desarrollo práctico del Protocolo andaluz de coordinación entre la Red Pública de Atención a las Adicciones y la de Atención Integral a mujeres Víctimas de Violencia de Género. De esta manera se podrán facilitar las estrategias adecuadas a los equipos profesionales que atienden a las mujeres en ambas redes, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas.

Los nuevos estudios sobre el impacto de la violencia en las mujeres, analizando las situaciones vividas por las mujeres que reciben atención por abuso de drogas en la RPAA de Andalucía, permitirá profundizar en la relación existente entre violencia de género y abuso de sustancias y establecer los tipos de violencia que padecen las mujeres consumidoras de drogas.

Por otro lado, la implantación del citado Protocolo permitirá detectar los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos de la RPAA, ofreciendo así una atención integral para mejorar el pronóstico y el tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones, de manera que se atiendan las necesidades y expectativas de mujeres y hombres, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y disminuyendo las tasas de abandono, especialmente las de las mujeres. Todo lo anteriormente expuesto supondrá un avance en materia de igualdad de género en el área de las adicciones en Andalucía.

## 41D SALUD PÚBLICA

---

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

A.1. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización del Análisis de situación de salud en Andalucía con perspectiva de género y otras desigualdades.

A.2. Incorporación en el Contrato Programa de la EASP el diseño y realización de la revisión de la perspectiva de género y otras desigualdades en la Encuesta de salud.

- A.3. Formación sobre desigualdades de género y salud en curso online por parte de la EASP, especialmente dirigido al personal administrativo.
- A.4. Talleres sobre igualdad de género relacionados con todos los aspectos de las actuaciones de la Administración (protocolos, planes integrales, estrategias, informes, contrataciones, subvenciones, redacción de textos, etc.).
- A.5. Cursos sobre género y salud y diferencias de género en la atención sanitaria dirigidos a los equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- A.6. Creación de grupo de trabajo con la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud y Consumo para la adaptación desde la perspectiva de género de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones.
- A.7. Revisión de la perspectiva de género en los documentos de los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones) de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios.
- A.8. Revisión del grado de integración de la perspectiva de género en todos los planes o estrategias, mediante la constitución, por una parte, de equipos multidisciplinares e igualitarios para revisar los planes y estrategias a tal efecto, y por otra, de la Comisión de violencia de género de la Consejería de Salud y Consumo de manera paritaria y con las funciones y periodicidad determinadas.
- A.9. Inserción de la perspectiva de género en todos los planes y estrategias desde el inicio hasta su evaluación, mediante la selección de aquellos que necesitan actualización, la determinación de las deficiencias detectadas y el desarrollo de indicadores de proceso, de resultado y de impacto con perspectiva de género.
- A.10. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración, desarrollo e implantación de la Estrategia para una vida saludable en Andalucía.
- A.11. Difusión de información sobre el impacto del género en la salud de la población a través de los programas de promoción de salud, mediante la creación y actualización de espacios y recursos específicos dedicados al cuidado de la salud con perspectiva de género: portal de promoción [miguiaadesalud.com](http://miguiaadesalud.com), PSLT y RELAS, y en los programas del ámbito educativo.
- A.12. Inclusión de la perspectiva de género en los planes/programas de las distintas áreas de actuación del Servicio de Salud Ambiental.
- A.13. Inclusión de la perspectiva de género en la asignación de contratos menores (mayor puntuación para empresas con órganos directivos paritarios, plan de igualdad, etc.).
- A.14. Uso de lenguaje inclusivo en los documentos elaborados por el Servicio de Salud Ambiental (oficios, instrucciones, normativa, etc.).
- A.15. Inclusión de la variable género como criterio en la evaluación de riesgos ambientales. Realización de estudios/revisiones bibliográficas para determinar la existencia de contaminantes ambientales que tengan efectos distintos en hombres y mujeres.
- A.16. Valoración sobre la afectación de género en la exposición a determinados contaminantes. Realización estudios/revisiones bibliográficas que identifiquen sectores profesionales masculinizados o feminizados.

- A.17. Realización de un análisis de situación valorando la inclusión de las variables sexo, edad, discapacidad, nivel socioeconómico, situación laboral y descendencia, para la identificación y listado de indicadores existentes en vigilancia de la salud.
- A.18. Análisis de la Encuesta Andaluza de Salud desarrollada por la EASP para explorar variables útiles para el análisis de situación de Salud y perspectiva de género.
- A.19. Identificación de aquellos determinantes de salud que puedan generar desigualdades de género en el ámbito laboral.
- A.20. Colaboración en la elaboración de planes integrales de salud para incorporar los nuevos indicadores que se precisen y que permitan la integración de la perspectiva de género (identificación de posibles problemas de salud relacionados con el género).
- A.21. Identificación de posibles desigualdades de género mediante la inclusión en la historia de salud, además de la variable anatómica sexo, la identidad de género.
- A.22. Mejora de los documentos elaborados desde el Servicio de Vigilancia y Salud Laboral mediante el empleo de lenguaje no sexista.
- A.23. Revisión de uso del lenguaje no sexista en la elaboración de la Estrategia de vigilancia y respuesta en salud pública.
- A.24. Adaptación de la gestión administrativa y de procedimientos en elaboración de normas, instrucciones, subvenciones y contrataciones desde la perspectiva de género.
- A.25. Desarrollo de los Grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE).
- A.26. Promoción del envejecimiento activo.
- A.27. Formación en igualdad de género a las y los profesionales que intervienen en las fases de elaboración, ejecución y evaluación de los planes integrales de salud.
- A.28. Subvenciones para desarrollar proyectos de atención integral a colectivos vulnerables en el ámbito de la salud.
- A.29. Información y formación a profesionales sanitarios para la implementación de las medidas de mejora de la accesibilidad de las personas con Trastornos del Espectro Autista al SSPA.
- A.30. Actividades formativas para profesionales sobre la implementación del Protocolo de atención a personas con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad.
- A.31. Realización de actividades formativas dirigidas a profesionales y familias sobre la Guía de atención a la adversidad infantil temprana.
- A.32. Actuaciones formativas para dentistas.
- A.33. Participación de la ciudadanía en la fase de diseño de planes integrales de salud.
- A.34. Análisis desagregado por sexo de la situación de la población (personas enfermas y cuidadoras) afectadas por cada plan integral de salud en elaboración.
- A.35. Inclusión de medidas encaminadas a reducir las desigualdades de género en salud detectadas.
- A.36. Inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones derivadas de la implantación de los planes integrales de salud.

A.37. Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de divulgación derivadas de la implantación de los planes integrales.

A.38. Inclusión de medidas para reducir las barreras existentes para que personas enfermas, cuidadoras y profesionales, asistan a actividades de formación.

A.39. Introducción de la perspectiva de género en las guías que se elaboren como consecuencia de la implantación de los planes integrales.

A.40. Inclusión de estrategias de evaluación que evidencien el distinto impacto de la implantación de los planes integrales en hombres y en mujeres.

A.41. Evaluación y seguimiento de los siguientes planes Integrales de salud: Enfermedades crónicas, Cuidados Paliativos, Dolor, Enfermedades Raras, Ictus, y Enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas. Estos incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, en la medida en la que desagregan los datos relativos a personas por sexo, al tiempo que incorporan la perspectiva de las desigualdades considerando variables geográfica, sociales, culturales, etc.

A.42. Elaboración de planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son: Atención a personas con cefaleas, Alzheimer y otras demencias, Enfermedades respiratorias crónicas y Salud Bucodental. Para elaborar, redactar y desarrollar un plan integral, es necesario realizar un análisis de situación cuya información epidemiológica debe tener un grado de desagregación suficiente que permita detectar diferentes desigualdades, entre ellas, la de género. Por tal motivo, en estos análisis de situación, en la medida de la disponibilidad de la información, se examinarán los datos desagregados por sexo, al tiempo que se incorporará la perspectiva de género.

A.43. Plataforma de formación COVID-19.

A.44. Concesión de subvenciones nominativas dirigidas a las personas cuidadoras para el desarrollo del Plan andaluz de Alzheimer - Estrategia de Alzheimer en Andalucía.

A.45. Impartición de actividades formativas dirigidas a mejorar la calidad de vida de los cuidadores hombres.

## 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 anteriores actuaciones responden a diferentes mandatos recogidos en la Ley 12/2007:

- Artículo 5. Transversalidad de género: A.6., A.7., A.8., A.9., A.10., A.11., A.12., A.13., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.20., A.21., A.22., A.23., A.24., A.25., A.41. y A.42.
- Artículo 6. Evaluación de impacto de género: A.8., A.9., A.34., A.40., A.41. y A.42.
- Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres: A.41. y A.42.
- Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto: A.41. y A.42.
- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública: A.8., A.14., A.22., A.23., A.37., A.41 y A.42.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas: A.3., A.4., A.5., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.41., A.42. y A.43.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género: A.1., A.2., A.12., A.15., A.16., A.17., A.18., A.19., A.21., A.34., A.36., A.40., A.41. y A.42.

- Artículo 12. Contratación pública: A.6., A.7., A.13. y A.24.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones: A.6., A.7., A.13., A.24. y A.28.
- Artículo 41. Políticas de salud: A.10., A.11., A.20., A.21., A.25., A.26., A.27., A.29., A.30., A.31., A.32., A.33., A.34., A.35., A.36., A.37., A.38., A.39., A.40., A.43, A.44 y A.45.
- Artículo 44. Mujeres mayores: A.26.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes: A.38., A.44. y A.45.

### 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

- Desarrollo de las competencias específicas para el trabajo con perspectiva de género y otras desigualdades en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica y de la Dirección General de Atención Sociosanitaria, Salud Mental y Adicciones.
- Adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género.
- Sensibilización y formación a equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias acerca de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres para detectar diferencias de género con el fin de revisar y actualizar las estrategias, planes y programas.
- Identificación de las diferencias de género en la atención sanitaria por parte de equipos de profesionales de los distintos planes y estrategias.
- Toma de conciencia entre las y los profesionales sanitarios de las diferencias en la incidencia de las distintas enfermedades entre hombres y mujeres, de las diversas formas de manifestarse en unos y otras, así como de la influencia de los roles de género en el proceso de salud y enfermedad.
- Avance en la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a los servicios sanitarios.
- Avance en la reducción de los roles de género en las tareas de cuidados familiares.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 41D – Salud Pública, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a las veintinueve recomendaciones aportadas por el informe APG, el programa presenta noventa y ocho medidas, de las cuales, 65 son imprecisas (66%), principalmente porque no guardan coherencia con el sentido de las recomendaciones y, en segundo lugar, porque no concretan la actuación efectivamente realizada o los resultados específicos. Como ejemplo del primer caso, la recomendación se dirige a que la planificación presupuestaria recoja las principales actuaciones de la Estrategia de salud sexual y reproductiva (...), el programa señala como una de las medidas el “trabajo con perspectiva de género a nivel de los centros sanitarios, atendiendo

especialmente a la Estrategia de salud sexual y reproductiva” que, siendo una actividad válida desde el punto de vista de género, no responde a la recomendación ya que no señala cómo va a mejorar la planificación presupuestaria en el aspecto señalado. En cuanto a la segunda debilidad, la recomendación señala integrar de manera consistente y concreta la dimensión de género y la materia de violencia de género contra las mujeres en las bases que regulan la convocatoria de subvenciones de la Consejería (...). El programa informa haber realizado en 2022 una “revisión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (contratos, subvenciones y lenguaje inclusivo en todos los documentos), mediante la constitución de equipos multidisciplinares e igualitarios (...)”, pero no señala los resultados obtenidos y si ello supone cambios en las futuras convocatorias de los procesos administrativos analizados en tal sentido.

También se observa la presencia de actuaciones pasadas que, por el marco temporal de referencia, son realmente futuras y así se han considerado.

Comenzando por las medidas ya impulsadas, para la planificación el programa presenta once, todas ellas imprecisas. De estas, cinco no presentan resultados de lo realizado (correspondientes a las recomendaciones 1.A, 1.B, 1.C y 9, en este último caso, se presentan dos medidas). Las restantes no guardan coherencia con la recomendación de referencia.

En el caso de la ejecución, las siete medidas llevadas a cabo son imprecisas. La primera de las medidas, “adaptación de la gestión administrativa y del diseño e implantación de las estrategias, planes y programas de salud a la perspectiva de género”, no responde a la recomendación (11), que señala que los objetivos y actuaciones de la planificación presupuestaria deben responder a mandatos de la Ley de igualdad y violencia de género andaluzas (...). El resto de las medidas deberían concretar lo efectivamente realizado y los resultados obtenidos.

En cuanto a la Metodología G+, se observa una medida adecuada (Realización del DOE.G+) de las ocho presentadas. La medida relacionada con la elaboración del mapa de formación (recomendación 20) sigue sin concretar las formaciones planificadas, duración y públicos objetivos. Tampoco se concretan las actuaciones del Plan de comunicación de revisión del DOE (recomendación 23B) llevadas a cabo. Las restantes actuaciones presentan debilidades ya que no responden al sentido de las recomendaciones.

Pasando a las medidas que el programa pretende realizar en el futuro para dar respuesta a las recomendaciones, se observa una mejoría, ya que del conjunto de setenta y dos, treinta y dos son adecuadas (44%). Esto es debido, en general, al carácter amplio con el que están diseñadas, pero deberán concretarse con vistas a los futuros seguimientos de recomendación, especificando lo llevado a cabo, el marco temporal y el resultado conseguido. Cabe citar como ejemplo la medida que responde a la recomendación 15, que señala que “con el presupuesto de los Fondos de Recuperación y Resiliencia se va a financiar una mejora de los sistemas de información de vigilancia lo que nos permitirá incorporar variables de carácter socioeconómico a nivel de sección censal procedentes de Estadística. Se integrará Información de carácter laboral (bajas laborales por sexo) como sistema de alerta temprana”.

A pesar de ello, se reitera la necesidad de revisar la coherencia entre las recomendaciones y las medidas planificadas en los tres ámbitos: planificación, ejecución y Metodología G+. Se recuerda, que además de mejorar la introducción del enfoque de género en el marco competencial del programa, muchas van dirigidas a dar mayor calidad a la planificación presupuestaria y, con ello, a su ejecución, ya que el presupuesto se ha revelado como una herramienta que contribuye a paliar las desigualdades de género.

En conjunto, el programa 41D – Salud pública y participación ha presentado una propuesta que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que el programa deberá mejorar en la definición de medidas en próximos ejercicios presupuestarios.

## 41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

---

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

A.1. Formación específica dirigida a mujeres para reforzar su competencia de liderazgo científico. Estos cursos han demostrado su eficacia para facilitar la presencia de investigadoras líderes, reduciendo la brecha de género existente.

A.2. En el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación, apoyo a aquellos cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer.

A.3. Facilitación y apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

### 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 anteriores se vinculan con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

Así mismo, las actuaciones anteriores se vinculan al Eje II. Representación y poder 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

Las actuaciones previstas pretenden una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, un incremento del liderazgo de mujeres como investigadoras principales de proyectos, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica. En concreto:

- Incrementar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA que cuenten con mujeres ocupando los puestos de investigadoras principales.
- Fomentar los planes de igualdad en los reglamentos internos de todos los institutos y centros de investigación del SSPA.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.

- Incrementar el número de mujeres en las licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Conseguir el equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en los puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

## 44H CONSUMO

---

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

- A.1. Información a la ciudadanía para contribuir a garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Aumento del conocimiento técnico de las y los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de consumo.
- A.3. Realización de comunicaciones a entidades de órganos colegiados instando la representación equilibrada de hombres y mujeres.
- A.4. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.

### 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 anteriores actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 5. Transversalidad de género.
- A.2. Artículo 31.2, formación sobre igualdad y violencia de género del personal del sector público andaluz.
- A.3. Artículo 11.2, relacionado con la representación equilibrada de los órganos directivos de las corporaciones de derecho público.
- A.4. Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

### 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

A pesar de no observarse importantes brechas entre mujeres y hombres en las materias competencia del programa, se observa la necesidad de continuar avanzando en materia de igualdad de género mediante las anteriores acciones, de las que se esperan las siguientes consecuencias:

- A.1. Con esta actuación se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias de Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.
- A.2. Dentro de las actividades formativas del personal de la Dirección General de Consumo, se va a instar la realización de cursos sobre género, incluyendo uno que aborde las cuestiones relacionadas con consumo e igualdad de género.

A.3. Esta actuación promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo. Estos son: el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los consejos provinciales de consumo. De esta manera, se insta a las entidades integradas en los mismos a proponer listas de representación paritarias para contribuir a estrechar la brecha de género.

A.4. En el caso de la Campaña de inspección de servicios, que forma parte de la actividad inspectora de los servicios de consumo, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas directamente o comunicar a los organismos competentes para que den solución a los casos detectados.

### 13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

#### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Impulso en los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad de género que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos 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

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también atienden al contenido del artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.3. se enmarcaría dentro de los mandatos recogido en los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y 51. De la información y el conocimiento de la citada Ley.

##### 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

Mediante las actuaciones A.1. y A.2. se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 75% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos, que permitirá la implicación de un número superior de centros en esta estrategia, así como la adopción de un mayor número de medidas de igualdad en estos.

Ello también contribuirá a que todas las mujeres y hombres que trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización. Con esta implantación también se reforzará la disponibilidad de indicadores sobre los avances en la igualdad entre profesionales de ambos sexos.

A través de la actuación A.3. se pretende que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

## 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

---

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

A.1. Promoción de la realización de actividades formativas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.2. Realización de actividades formativas con perspectiva de género e impulso de la participación de las y los profesionales en las mismas.

A.3. Impulso de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente.

A.4. Mejora de la desagregación por sexo de los datos relativos a personas, para que todos los indicadores cuenten con ellos.

A.5. Desarrollo de actividades formativas, en materia de violencia de género, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la 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

Las actuaciones A.2.y A.3. contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41 de la Ley 12/2007. De esta manera, se trata de lograr la igualdad efectiva en la participación de hombres y mujeres en actividades formativas para favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna equitativa. También se abordarán temáticas referentes a los determinantes sociales de salud, con especial énfasis en el género, así como en el análisis sobre el maltrato hacia las mujeres. En cuanto al uso del lenguaje igualitario (artículo 9) se realizarán acciones formativas dentro de los planes de formación de los centros, vinculadas a A.2.

Las actuaciones A.1. y A.5. dan respuesta a los artículos 24 y 33 de la Ley 13/2007, incorporando el enfoque de género y la detección del maltrato a lo largo de todos los niveles asistenciales de la organización para una correcta atención a las mujeres que lo sufren y sus hijos e hijas como víctimas de la misma.

La actuación A.4. responde al artículo 10 de la citada Ley 12/2007.

### 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

Mediante las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía. Se pretende del mismo modo fomentar un acceso equitativo a la formación como instrumento de desarrollo profesional, propiciando que hombres y mujeres tengan experiencias formativas alejadas de los roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio representativo entre los y las docentes en los planes de formación pretende dar visibilidad y prestigiar de forma equitativa esta figura como generadora de conocimiento. Por ello, la presencia equilibrada de hombres y mujeres con este rol es un instrumento de equidad.

Por último, se tiene previsto ofrecer a las y los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.

## 41C ATENCIÓN SANITARIA

---

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

A.1. Reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia Grupos Socioeducativos (GRUSE) mejorando la fidelización, promocionando GRUSE hombres y ampliando su implantación en las Unidades asistenciales de atención primaria.

A.2. Especial atención a la violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre las y los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de Comisiones interdisciplinarias activas contra la violencia de género.

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana).

A.4. Compleción del Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos, por parte de las personas responsables de los programas. Ello también permitirá la revisión y mejora de los indicadores de género, así como profundizar en esta perspectiva en el diagnóstico y seguimiento del programa.

A.5. Garantía del diagnóstico precoz de patología oncológica en igualdad de género, elaborando informes de situación de género en el proceso de cribado de cáncer de colon.

A.6. Promoción de la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de salud.

A.7. Garantía del diagnóstico precoz de patología cardíaca integrando la perspectiva de género, elaborando informes de situación según género en el Infarto Agudo de Miocardio (IAM).

A.8. Mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización de las que acuden a consultas regladas de embarazo sobre la necesidad de revisión bucodental.

A.9. Fomento de la equidad de género en la salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el paciente y la persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.10. Atención a las personas con necesidades de continuidad en los cuidados al alta hospitalaria (vísperas fines de semana y festivos). También la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “cansancio del cuidador”, como personas cuidadoras vulnerables a la percepción de dificultad para desempeñar su rol de persona cuidadora familiar. Esto permite establecer medidas para la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

## 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 siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1., A.2., A.3., A.5. y A.7.: Artículo 41. Políticas de salud.

A.4., A.5. y A.7.: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.8.: Artículo 41.2, relacionado con la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres.

A.9.: Artículo 41.5, sobre medidas para apoyar a personas cuidadoras de personas dependientes, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

A.10. Artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 4, 5 y 11, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Por otro lado, las siguientes actuaciones también tienen reflejo en otros artículos de la citada Ley 12/2007. La actuación A.1., en el artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. La actuación A.3., en el artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y el artículo 46. Inclusión social. Finalmente, la actuación A.6., en el artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 1, 2 y 7.

La actuación A.2 responde a los siguientes artículos de la Ley 13/2007: Artículo 4. Principios rectores, artículo 20. Formación de profesionales y del personal de la administración de la Junta de Andalucía, artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud, artículo 34. Atención a las víctimas y Artículo 58. Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

### 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

Con la actividad A.1. se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para los Grupos Socioeducativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia GRUSE.

La actividad A.2. persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3. busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

A través de las actuaciones A.4., A.5., A.6. y A.7. se busca integrar la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS. Adicionalmente, con estas actuaciones se pretende desarrollar medidas para disminuir la brecha de género que se detecte.

A través de la actuación A.8. se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Finalmente, las actuaciones A.9. y A.10. buscan proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población, y las transformaciones en la familia, que actualmente sigue siendo la principal proveedora de cuidados a mayores y, en general, a las personas dependientes. De esta manera se potencia el cuidado y la atención a la dependencia por su especial relevancia, así como la necesaria corresponsabilidad entre hombre y mujeres, garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

## 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

---

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

A.1. Introducción de la perspectiva de género a través de la incorporación de la variable sexo en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Introducción en el contrato programa del SAS con los Centros (distritos de atención primaria, áreas de gestión sanitaria y hospitales) objetivos dirigidos a la disminución de la brecha de género en los grupos de medicamentos en los que se observe mayor diferencia entre las prescripciones

a hombres y mujeres. En concreto, en 2023, se introducirá como objetivo disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en 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

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta al artículo 41. Políticas de salud, en su apartado 1, y al artículo 51. De la información y el conocimiento, de la Ley 12/2007.

### 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

Mediante estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos en general. También se pretende disminuir el consumo de benzodiazepinas en mujeres.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI)

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

A.1. Plan de Comunicación para informar a la plantilla, y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad de género.

A.2. Seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad con perspectiva de género.

A.3. Revisión y actualización de los procedimientos de selección y contratación de profesionales para incluir la perspectiva de género en los mismos.

### 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 planteadas responde principalmente a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Artículo 26. Calidad en el empleo.
- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

### 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

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Garantizar la información al personal y a otros grupos de interés sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad. También se pretende concienciar a la plantilla de FISEVI en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la introducción de la igualdad de género en todas las políticas públicas, así como dar a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad de género realizadas por la Fundación.

A.2. Dar a conocer el cumplimiento y evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de FISEVI, tanto a nivel interno como externo, al objeto de concienciar sobre la intención de la organización en la garantía de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

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

A.1. Formación y sensibilización al personal de la Fundación en materia de igualdad.

A.2. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de profesionales de la FPS para incluir la perspectiva de género en los mismos.

A.3. Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación en materia de acoso en el ámbito profesional y contra la violencia de género, de forma adicional a las solicitadas por la Consejería de Salud y Consumo dentro del Plan 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

Las actuaciones planteadas atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Por otra parte, las medidas incluidas en la actuación A.3. están alineadas con el articulado de la Ley 13/2007.

De forma adicional, las medidas incluidas en el eje de conciliación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), posibilitan que la Fundación cumpla con lo establecido en los artículos 39. Conciliación en el empleo público y 40. Permiso de paternidad, de la citada Ley 12/2007.

### 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

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Concienciación entre la plantilla de la FPS en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la integración de la igualdad de género en todas las políticas públicas. De manera que se darán a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad realizadas por la Fundación.

A.2. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador. Esta actuación también pretende la inclusión de medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencia que avancen en la incorporación de indicadores de género y análisis con este enfoque. Por otra parte, dentro del marco de cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, se introducirán medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

A.3. Informar a la totalidad del personal de la FPS sobre los protocolos y las medidas establecidas en su seno para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

## ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA (EASP)

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

A.1. Mantenimiento del Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.

A.2. Mantenimiento de altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2023.

Adicionalmente, se pretende ampliar la integración del enfoque de género en otras áreas competenciales en las que la EASP tiene un papel referente, como es el contenido de la formación o el asesoramiento e investigación, de esta manera se pretende:

- Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de las y los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

- Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como transferente de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.
- Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.
- Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento de la actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.

Por otra parte, y con carácter interno, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del II Plan de igualdad de la EASP.

## 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 previstas atienden al artículo 9.bis, relacionado con la capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, y el artículo 10, relacionado con la realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad de género, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica.

De igual modo, parte de estas actuaciones señaladas se adecuan a los contenidos de Ley 13/2007:

- Título I. Investigación, sensibilización y prevención.
- Capítulo I. Investigación.
- Capítulo IV. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación.
- Capítulo V. Formación de profesionales.

## 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 conjunto de actuaciones pretende contribuir a un mayor conocimiento en género y salud fruto de los diferentes proyectos de investigación y publicaciones. Estas se centran en el impacto de la pandemia de la COVID-19 en las desigualdades de género en los cuidados informales así como en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras. También sobre las medidas de contención de la violencia de género establecidas durante la pandemia.

## FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

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

A.1. Aprobación de un nuevo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género.

A.3. Desarrollo de iniciativas de prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave, así como profesionales de FAISEM.

### 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 previstas para 2023 responden a los contenidos de la Ley 12/2007, en tanto fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, el futuro Plan de Igualdad de FAISEM también atiende a un mandato contenido en esta Ley.

En cuanto a la Ley 13/2007, las iniciativas comprometidas en la actuación A.3. son coherentes con los principios de la citada norma.

Por último, con relación al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, cabe destacar los análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias por el plan de igualdad. También los análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y el establecimiento de recursos que atiendan las necesidades de estas (profesionales y no profesionales). Estas iniciativas se relacionan con los objetivos y actividades de FAISEM en materia de igualdad.

### 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

A.1. Con esta actuación se pretende la aprobación, puesta en marcha y difusión del Plan de igualdad de FAISEM.

Este toma en consideración las siguientes líneas de actuación: fortalecer el compromiso de la FAISEM con la igualdad de oportunidades; visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades; promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad; e incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A.2. Desarrollo de ocho acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género, con carácter provincial. También la celebración de la III Jornada de Género, Igualdad y Salud Mental. La edición y difusión de una guía sobre Salud Mental, Apoyo social, Igualdad y Género, y la incorporación de un espacio en materia de igualdad de género en la nueva web de FAISEM.

A.3. La realización de un estudio descriptivo de los factores de riesgo de violencia de género en profesionales así como usuarias de los programas de FAISEM, y la elaboración de una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género, contribuirán a mejorar la prevención y detección de la violencia de género en las citadas mujeres.

## 14.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la denominada Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural las competencias que hasta ese momento tenía atribuidas la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, salvo las competencias en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, que pasa a denominarse Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, en virtud del Decreto 13/2022, de 8 de agosto.

Del Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, se desprende que las competencias con mayor relevancia de género se ubican en el área de desarrollo rural, así como el ejercicio en materia agrícola, pesquera y agroalimentaria. Todo ello en virtud de la legislación andaluza de igualdad de género relativa a las mujeres en zonas rurales.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2022.

A.2. Tramitación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento y el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.

A.3. Sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones.

A.4. Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.

A.5. Apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica.

A.6. Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería.

A.7. Se prevé realizar en el ejercicio 2023 un plan de comunicación de la actividad agraria y pesquera. El plan contará con distintas acciones de promoción para concienciar a la ciudadanía, a través de material audiovisual, de la importancia que tiene para la sociedad el trabajo de las personas que se dedican a esta profesión, siendo muy necesario visibilizar el importante trabajo que desarrollan las mujeres en este sector. Todas las acciones de promoción se realizarán con perspectiva de género.

A.8. Se abordará también la celebración de un concurso de fotografía, en el que se propiciará la recepción de imágenes que visualicen a las mujeres del mundo rural y pesquero y pongan en valor su papel en este sector.

Con estas actuaciones de mejora de la valoración de la profesión agrícola y ganadera y visualización del trabajo de las mujeres, se pretende conseguir un aumento del porcentaje de mujeres

agricultoras y ganaderas, que se medirá a través del análisis desagregado por sexo de las personas jóvenes agricultoras receptoras de las ayudas directas de la Política Agrícola Común.

A.9. El 31 de agosto de 2022, la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España, en el que se indican las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo. El diseño de las intervenciones se basa en un análisis minucioso de las necesidades del sector agrario y el medio rural en su conjunto. A nivel nacional se ha planteado un paquete normativo que entrará en vigor antes del 2023. Una vez esté diseñada toda la normativa que regulará la futura PAC, se desarrollará a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para este desarrollo será preciso profundizar el conocimiento del sector, mediante la realización de estudios de análisis y prospectivos y la organización de reuniones y jornadas, en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género. Esta mejora del conocimiento será fundamental para el diseño de las medidas que se incluya en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería, y se trabajará para la inclusión de medidas que mejoren las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se proporciona al sector agroalimentario y la ciudadanía en general datos e información fiable que puedan ayudarle en la toma de decisiones para la ordenación de los sectores y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero. En este sentido, se seguirán desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se trabajará en mejorar la difusión de la información sobre mujeres. La mejora se realizará ampliando el número de canales de difusión (página web de la Consejería, blog de estadísticas de la Consejería, notas de prensa, intranet de la Consejería...), así como mostrando y difundiendo esta información desagregada por sexo de forma visual y comprensible.

A.10. Por último, en materia de normativa de ayudas y subvenciones, se continuará la labor de supervisión para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de prioridad en la selección de las medidas que valoren a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión. De la misma forma, se revisarán todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva 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

La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.

La tramitación y aprobación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar da respuesta al artículo 52 de la Ley 12/2007.

La sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones responde a lo establecido en los artículos 5, 9 bis y 31 de la Ley 12/2007.

La difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo se recoge en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

El apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica se recoge en el artículo 55 de la Ley 12/2007.

Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería, establecido en los artículos 5, 6 y 9 bis de la Ley 12/2007.

### 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

- Mediante las medidas propuestas se busca transversalizar la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería.
- Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
- Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.
- Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres de los sectores que son competencia de la Consejería.
- Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario y pesquero, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
- Impulso del acceso de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones.
- Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

---

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

A.1. Avanzar en el desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), posibilitando que proporcionen información detallada sobre las personas solicitantes y beneficiarias, en particular el número de solicitudes presentadas por personas físicas, indicando el porcentaje correspondiente a hombres y a mujeres, así como información provincializada.

A.2. Incrementar la presencia de mujeres que asisten a las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC, tanto a nivel de profesorado como de alumnado.

A.3. Asimismo, desde hace años se incluye un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en el programa de las jornadas y cursos organizados por la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, estas actividades están destinadas al personal de Entidades Reconocidas y a organizaciones de productores (incluidas las Organizaciones de Productores/as de frutas y hortalizas), así como al personal de la administración encargado de trabajar con o para estas organizaciones.

A.4. Trasladar la importancia de cumplir con el II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medio ambiental en Andalucía en las reuniones que se mantengan con representantes del sector.

A.5. En relación a las ayudas incluidas en el Programa Apícola Nacional (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) y, teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, se establece entre los “criterios de priorización” aplicable a todas las líneas de esta tipología de ayuda el hecho de que la titular de la explotación apícola sea mujer.

## 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 atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007, en especial, el artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, el artículo 13, de ayudas y subvenciones o el artículo 52, sobre mujeres del medio rural y pesquero.

## 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

Tanto las ayudas relativas a los Fondos Operativos como las ayudas directas de la PAC se conceden en régimen de concurrencia no competitiva (por lo que no caben medidas de discriminación positiva en los criterios de valoración). Incluso con relación a las medidas de Desarrollo Rural, cuyo procedimiento de concesión es el de concurrencia competitiva, los requisitos y criterios de selección vienen impuestos por la normativa comunitaria, limitándose las bases reguladoras a recoger los indicados en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

No obstante, en la Orden de bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura, en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el año 2023 y siguientes, cuya tramitación se acometerá una vez publicado el Real Decreto correspondiente, como en años anteriores, se incluirá un criterio de priorización en aras de aumentar la presencia de la mujer en el sector apícola.

En el ejercicio presupuestario 2023, se continuará apostando por introducir en el desarrollo de los trabajos a todos los niveles, la perspectiva de género, y en su influencia positiva sobre las actuaciones propias del mismo. En este sentido, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, seguirá insistiendo en la necesidad de la adopción de medidas para la integración de la perspectiva de género, que permita reducir la brecha de género, teniendo en cuenta además, que los Planes Estratégicos de la nueva PAC, cuya entrada en vigor se aproxima, contemplan más decididamente la apuesta por la consecución de estos objetivos.

## 71H DESARROLLO RURAL

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

A.1. Continuar con las actividades de tutorización y asesoramiento a los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía para la correcta y efectiva aplicación del principio de igualdad de género, tanto en su régimen de funcionamiento interno, como en la gestión de las ayudas que se tramitan en el marco de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo que implementan.

A.2. Garantizar la contribución del 20% del gasto público de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, profundizando en su tipología e impacto. El análisis se hará mediante la cumplimentación, revisión y valoración de los informes de contribución a la igualdad de género para cada uno de los proyectos financiados a través de dichas submedidas. Los informes serán realizados por los Grupos de Desarrollo Rural y valorados por la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.

A.3. Realización de un análisis del impacto de Leader en la creación de empleo femenino en el medio rural. Los primeros datos apuntan a que el empleo femenino creado supera al masculino, lo que supone un dato muy positivo en el acortamiento de las brechas de género en el empleo.

A.4. En el marco de las actuaciones propias de la Dirección General durante 2023, se prevé realizar acciones específicas de igualdad, tales como la puesta en marcha de un proyecto piloto para visibilizar y poner en valor las aportaciones de las mujeres rurales, a través de un estudio de investigación y escenificación de diferentes perfiles de mujeres relevantes de los pueblos andaluces.

A.5. Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones para dinamización de la juventud rural andaluza. La variable género será una componente fundamental a la hora de diseñar y ejecutar las actuaciones previstas para 2023, contando con la formación en igualdad de género como un pilar fundamental para el desarrollo de la juventud rural.

## 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

Todas las actuaciones identificadas en el apartado 2 de este informe se adecúan al contenido de Ley 12/2007, entendiéndose que se rigen por el principio de igualdad, trabajando por la transversalidad de género en la planificación, concretamente en las actuaciones A.1, A.2 y A.5, así como poniendo en marcha actuaciones específicas tales como la A.3 y A.4, destinadas no sólo a reducir, sino a eliminar las brechas de género. Asimismo, en actuaciones como la A.1, A.2 y A.5 se trabaja para el fomento de la participación de las mujeres y su acceso a los recursos en las mismas condiciones que el resto de la población.

Las actuaciones descritas responden indubitadamente a lo establecido en el art. 52 de la Ley, articulando e incorporando la transversalidad de género en las estrategias de los Grupos de Desarrollo Rural, en adelante GDR, en las actuaciones A.1, A.2 y A.3 y poniendo en marcha actuaciones para el empoderamiento de las mujeres rurales recogidas en la actuación A.4. Que son concretamente:

La actuación A.1 es compleja y cubre un amplio conjunto de acciones pertinentes al género, además de los ya citados relativos a la transversalidad recogidas en el art. 5, el fomento de la participación y acceso a los recursos mediante el acceso a las ayudas y al empleo creado por los proyectos subvencionados por Leader, como por ejemplo: el uso del lenguaje e imágenes inclusivas citadas en el art. 9, la formación del personal técnico de GDR, citado en el art. 9 bis, la recogida de información e indicadores con perspectiva de género según el art. 10, y la representación equilibrada en los órganos de decisión de los GDR, entre las más destacadas.

Por otro lado, a través de la actuación A.2, se realizan informes de impacto de género según el art. 6 a cada uno de los proyectos subvencionados con Leader para que sean contabilizados para el cómputo indicado. Estos informes han revelado acciones clave para avanzar en la igualdad de género en el medio rural, tales como la sensibilización en igualdad de género, la elaboración de

planes de igualdad, la puesta en marcha de medidas de conciliación en micro empresas, y creación de empleo para mujeres y formación para mujeres.

Por último, la actuación A.5 responde directamente a lo establecido en el art 52 bis, incorporando la perspectiva de género a las acciones dirigidas a la juventud rural andaluza.

En cuanto a la referencia a la Ley 13/2007, este centro no cuenta con competencias en la materia, si bien, en el marco de la actuación A.1, los GDR firman un convenio con la Consejería en el que se recoge el principio de igualdad, y, por tanto, la obligatoriedad de prevenir y/o actuar contra cualquier situación de acoso, además de formar a su personal en materia de igualdad de género.

De forma similar, las actuaciones descritas se alinean con el Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y mujeres de Andalucía 2022-2028, teniendo como pilar la transversalidad de género en sus políticas e intervenciones para las actuaciones A.1, A.2 y A.3; la reducción o eliminación de las brechas de género, poniendo en marcha actuaciones específicas como por ejemplo las A.2 y A.3; trabajando el empoderamiento de las mujeres rurales para mejorar su participación y su acceso a los órganos de decisión de las entidades del territorio, principalmente de los órganos de decisión de los GDR recogidas en la actuación A.4.

Finalmente, es necesario hacer referencia al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesca y medioambiental de Andalucía, Horizonte 2027, que se aprueba en virtud del artículo 7 de la citada Ley 12/2007, según el cual cada Consejería de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias; estos planes deberán estar en concordancia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía. En este marco, las actuaciones mencionadas se enmarcan en los 5 ejes y 19 líneas estratégicas del II Plan sectorial (actuaciones 2.1.1; 2.1.6; 2.3.1; 2.3.2; 2.3.3; 3.3.1; 4.1.1; 4.1.3; 4.2.1 y 4.2.2).

### 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

- Coadyuvar a disminuir las brechas de género que persisten en las zonas rurales andaluzas, mediante el trabajo de los Grupos de Desarrollo Rural a través de la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo Leader.
- Potenciar el empoderamiento femenino en el medio rural, estableciéndose medidas que, además de satisfacer sus necesidades prácticas, inciden en sus necesidades estratégicas, cuestionando así los roles de género establecidos socialmente para mujeres y hombres de forma diferenciada y desigual.
- Las mujeres del medio rural, resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.
- Dar respuesta, a través de políticas transversales, al problema que se está percibiendo en el medio rural andaluz, con un mayor envejecimiento y masculinización de la población que en las áreas urbanas, y una emigración femenina por la mayor precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.

- La situación laboral del medio rural presenta altas tasas de paro femenino y menores tasas de actividad laboral. Estas características, junto al envejecimiento de la población y la insuficiencia de servicios públicos repercuten en una menor calidad de vida de las mujeres rurales y ponen en peligro la sostenibilidad del medio rural, por lo que la creación de empleo femenino es uno de los principales retos de las estrategias de desarrollo local de los Grupos de Desarrollo Rural andaluces.

## 71P PESCA

---

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

A.1. Apoyo firme y decidido a la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero, mediante ayudas para el funcionamiento y gestión de las organizaciones profesionales representativas del sector pesquero y acuícola andaluz, con inclusión de dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero.

A.2. Convocatorias de ayudas en 2023 bajo las bases reguladoras aprobadas para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del programa operativo para España 2014-2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP) que establecen que, en caso de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayuda “se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de planes de igualdad”.

A.3. Imposición de una composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP y la obligatoriedad de que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.

A.4. Se valora positivamente en los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMP, a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad y también empresas que estén constituidas por mujeres.

A.5. Se subvencionan, bajo las líneas de ayudas financiadas con fondos FEMP, proyectos que incluyen medidas de colaboración con asociaciones de 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

Las actuaciones previstas atienden principalmente a lo establecido en el artículo 11, órganos directivos o colegiados, el artículo 13, Ayudas y subvenciones y el artículo 52, Mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

### 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

- Mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.
- Mayor número de mujeres trabajadoras de alta en la Seguridad Social, de manera que se les reconozca el trabajo realizado, ya que muchas mujeres trabajan en el ámbito familiar sin estar de alta en la Seguridad Social y que explica el hecho de que tengan una representación del 2%

en el sector productivo, mientras que la representación es del 10% en el sector de la industria de transformación, llegando hasta el 40% en actividades auxiliares de gestión y administración.

- Mayor defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

### 14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA (IAIFAPAPE)

#### 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

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

- A.1. Incrementar el número de mujeres asistentes a cursos de formación.
- A.2. Aumento de la divulgación de las actividades formativas y de divulgación.
- A.3. Impulsar la participación de las mujeres en la actividad investigadora.

##### 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. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.
- A.2. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.
- A.3. Se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

##### 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

Desde la perspectiva de que la participación de hombres y mujeres en el diseño y desarrollo de las actuaciones de investigación, transferencia de tecnología y formación contribuyen a mejorar los resultados pretendidos para el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía, se requiere un análisis de género en las temáticas de investigación y una adecuación e impartición de la oferta formativa y de transferencia a las necesidades de hombres y mujeres, así como crear las condiciones y una cultura de trabajo que permitan una participación equitativa. Ello contribuirá a la consecución de una investigación y transferencia de tecnología y formación más adaptada a las necesidades particulares de hombres y mujeres del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía.

En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso imprescindible para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que IAIFAPAPE realizará un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

## 15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

A la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación le corresponden, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, las competencias anteriormente adscritas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de Universidad, Investigación e Innovación. Asimismo, le corresponden las competencias en materia de emprendimiento.

Además, el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, establece que se adecua a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos.

Para 2023 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

## 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. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma y cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 36, 39 y 40 de la Ley 12/2007. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007,

## 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

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de Igualdad de Género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes.

A través del informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación.

Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones.

Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 42J UNIVERSIDADES

---

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

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según género y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se busca la realización de acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de dirección, ya que se trata de un factor que como se ha demostrado a través de diversos estudios en distintos países, mejora notablemente el rendimiento en las empresas haciéndolas más competitivas. Por lo tanto, ya no solo debemos hablar de una sociedad más equitativa sino de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos. La aportación de las mujeres a la vida económica, social y política puede constituir un factor importante a tener en cuenta para la corrección de la brecha científica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza.

Si bien las mujeres superan a los hombres en educación superior, los diferentes roles y responsabilidades asignados a mujeres y hombres durante el proceso de socialización, así como su traducción en estereotipos de género, contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así sucede tanto a nivel andaluz como a nivel nacional y europeo. En concreto, los varones andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las mujeres andaluzas constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, vinculada estrechamente a su rol de cuidadora, y en Ciencias Sociales y Jurídicas así como en Arte y Humanidades.

A.3. Informe sobre alumnado según género de las actuaciones: Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género.

La brecha también se manifiesta entre hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, existiendo diferencias de género tanto en la etapa formativa como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el ámbito de conocimiento.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas Universidades.

Estas unidades se crean con un fin único de dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas

públicas, para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se produzcan o puedan producirse en el ámbito de las universidades.

#### A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género

El Decreto 106/2020, de 28 de julio, por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las universidades públicas andaluzas, establece una exención en el pago de estos precios por servicios universitarios para las víctimas de violencia de género.

#### A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal.

Con esta actuación se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad, todo ello a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad 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

Las principales actuaciones del programa se ejecutarán teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y demás normativa de referencia.

Además se han tenido en cuenta los artículos 3 y 54 previstos en el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades. Por último, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en su artículo 45.4 que en todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.

### 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

A.1., A.2. y A.3. Estas acciones proporcionan una herramienta con la que poder detectar las posibles desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos, permitiendo con ello llevar a cabo un análisis detallado y poder tomar así medidas más concretas en aquellos casos en los que resulte necesario.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y corregir las mismas integrando la igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la universidad.

A.5. La exención del pago del precio público de matrícula para las personas víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad e independencia económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la universidad suponen una medida incontestable para que una sociedad pueda avanzar. De esta manera se pretende alcanzar un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la universidad, a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

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

A.1. La Estrategia de I+D+i de Andalucía (EIDIA) contempla como línea estratégica (LE 3) la presencia de la mujer en todos los ámbitos y jerarquías de la ciencia y la tecnología.

Para desplegar en todo su potencial las capacidades científicas y tecnológicas de la región se necesita como condición sine qua non eliminar todas las barreras y trabas que dificultan la participación plena de todas las personas, mujeres y hombres en el proceso de creación y utilización del conocimiento. Por ello, se prevé la monitorización periódica de las desigualdades persistentes o nuevas del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC), la promoción de una cultura organizacional en las instituciones del SAC favorable a la igualdad de género y la mejora de la presencia de las mujeres en áreas donde esta es deficitaria.

A.2. Programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito de la Estrategia de I+D+i de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027.

Para el desarrollo de las EIDIA está prevista la convocatoria de ayudas encaminadas al fortalecimiento y captación del talento investigador, fomentando la formación, el perfeccionamiento, el retorno, la movilidad y la contratación de capital humano, y de medidas complementarias destinadas a apoyar la realización de diversas actuaciones en materia de I+D+i por parte de los grupos de investigación andaluces y de los distintos agentes del SAC, que contribuyan al fomento de actividades de transferencia de conocimiento, a la movilidad y participación internacional, así como a la difusión de los resultados de la investigación.

Para asegurar la visibilidad de las brechas de género en la EIDIA se ha incluido una selección de indicadores relativos a personas que permitan su desagregación por sexo.

Para reducir dicha brecha se prevé incluir en las bases reguladoras que se tramiten para la aplicación de la nueva EIDIA, la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer.

### 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 EIDIA, se adecua a los artículos 13.1, 21.3 y 21.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andalucía de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y establece una serie de mandatos en este sentido en su artículo 45.

Asimismo, el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, plantea 3 objetivos estratégicos como búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad, que se articulan en 5 Ejes básicos de intervención, uno de los cuales, el Eje IV. Espacio productivo igualitario, en su línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, establece la necesidad de incorporar a las mujeres en los espacios de I+D y de innovación.

### 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 aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

Para ello, las actuaciones se enfocan en contextualizar a las mujeres en diferentes ámbitos del Sistema Andaluz del Conocimiento. En relación con el Sistema Universitario, las áreas de trabajo se centran en la carrera investigadora en las universidades andaluzas por sexo, y en contextualizar a la mujer en los grupos de investigación andaluzes, y en la dirección de tesis doctorales.

Se persigue el aumento de porcentaje de población dedicada a actividades de I+D+I. Para ello, se requiere articular medidas encaminadas a reducir el déficit de mujeres a lo largo de la carrera investigadora, generando además vocaciones científicas en las jóvenes en edades tempranas.

## 72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

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

A.1. Impulso del emprendimiento con base tecnológica. A través de “Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza”, se llevará a cabo el Programa de incubación a emprendimientos de base innovadora, así como a emprendimientos de carácter genérico a los que reorientar hacia un emprendimiento innovador, con el fin de fortalecer el ecosistema de emprendimiento andaluz. Para ello, se realiza un acompañamiento continuo y prolongado en el tiempo a través de itinerarios, planes de actuación, de asesoramiento especializado y personalizado. En este programa de incubación se realizará un tratamiento diferenciado para las iniciativas emprendedoras llevadas a cabo por mujeres.

A.2. Organización de iniciativas para el fomento de la actitud emprendedora en mujeres. Con esta actuación se busca proporcionar el conocimiento y las herramientas necesarias a todas aquellas mujeres que quieran desarrollarse profesionalmente en proyectos vinculados al emprendimiento femenino y, particularmente, al emprendimiento femenino en el ámbito rural, así como generar redes en su área geográfica más próxima. Se pondrán en marcha programas que permitan ayudar a muchas mujeres a reforzar su autoconfianza, tanto con las sesiones de formación como con el apoyo de personas expertas. Estos programas, promovidos por empresas y puestos en marcha con entidades expertas, son clave para ir dando pasos encaminados a la igualdad real y efectiva de oportunidades para todos.

## 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

Se trata de actuaciones que responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

## 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

Consecuencias esperadas: Aumento de las iniciativas emprendedoras lideradas por mujeres en Andalucía.

# 15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

## 42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ EL CONOCIMIENTO

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

A.1. Realización de un informe sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento ofreciendo información sobre:

- Población andaluza y la población ocupada en Andalucía por sexo.
- Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se realiza anualmente y se encuentra recogido dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (PECA). Las fuentes de información empleadas para elaborar estos indicadores proceden 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 y la Secretaría General de Investigación de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) de la Junta de Andalucía, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA), el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

A.2. Realización de indicadores sobre la participación en el Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género.

Esta actuación conlleva la elaboración, seguimiento y centralización de un total de 80 indicadores de género en las siguientes materias: Indicadores relacionados con acciones de la Estrategia de

Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía 2021-2027 (EIDIA); Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario: alumnas egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Difusión del Informe de Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A través de esta actuación se elaboran indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A4. Desagregación por sexo de la información que se produce de actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación.

## 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

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato de los artículo 10 y 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, que en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación” establece que:

1. “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.”

4. “La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.”

## 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

Un mayor conocimiento y concienciación de las desigualdades existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento que permita la toma de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+I.

## PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.

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

A.1. Actividades de promoción para el aumento de las vocaciones científicas y tecnológicas en mujeres, en etapas educativas preuniversitarias. Se organizarán talleres, charlas de sensibilización, visitas a centros de investigación del PCT Cartuja y otro tipo de actividades dirigido a público de etapas educativas preuniversitarias, con el objetivo de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en las mujeres, para fomentar una mayor igualdad en estudios y carreras STEAM.

A.2. Actividades de promoción y difusión de modelos femeninos de referencia de ámbitos científicos, tecnológicos y empresariales. Se llevarán a cabo actividades de difusión y promoción del PCT Cartuja con el objetivo de visibilizar y poner en valor perfiles femeninos de referencia en sectores y ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología y la empresa, para fomentar una mayor igualdad de género en dichos ámbitos.

A.3. Actividades de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad entre las entidades del PCT Cartuja y su entorno de influencia.

## 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 A.1 y A.2 se definen en consonancia con el artículo 21 bis, de la Ley 12/2007 Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

La actuación A.3 se adecúa al artículo 27 de la Ley 12/2007, Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales fomentarán y prestarán apoyo 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.

## 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 general, el impacto esperado de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos. Dado el entorno en el que PCT Cartuja opera, donde la gran mayoría de empresas y entidades están basadas en la ciencia y la tecnología, el impacto esperado de estas actuaciones debe suponer además un aumento del número de mujeres en estudios y carreras científicas y tecnológicas, y con ello, una mayor incorporación de la mujer en carreras profesionales relacionadas con la ciencia y la tecnología.

## 16.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte las competencias en materia de turismo que estaban adscritas a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, las que venía ejerciendo la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y las competencias en materia de deporte que tenía asignadas la Consejería de Educación y Deporte.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el Decreto 159/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, al señalar que “Asimismo, siendo uno de los objetivos de la Comunidad Autónoma Andaluza el promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en el presente Decreto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Asesoramiento y apoyo técnico a los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en la planificación de sus actuaciones.

A.2. Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad entre el personal de los centros directivos y los entes instrumentales, para que este conocimiento sea eficaz en el diseño y programación de sus políticas con perspectiva de género, tanto en aquellas dirigidas a la ciudadanía, como en las que repercuten en el personal de la propia Consejería.

A.3. Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la planificación sectorial de la Consejería, incluyendo el Plan de Igualdad de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

#### 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. Artículo 5, sobre transversalidad de género de la citada Ley 12/2007.

A.2. Artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007

A.3. Artículo 8, sobre el enfoque de género en el presupuesto, de la Ley 12/2007, así como el artículo 10, sobre actividades culturales, artísticas y deportivas 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

Con las acciones previstas se espera ampliar la atención del personal de la Consejería, según su nivel de responsabilidad, a los principios de igualdad de género. También se pretende una mayor integración de este enfoque en el diseño de políticas, de manera que coadyuven a la disminución

de las brechas entre mujeres y hombres, así como a la eliminación de la violencia de género y de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio o de riesgo para las personas por condiciones personales. Finalmente, se busca mejorar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Consejería y en la evaluación de los avances que se vayan alcanzando hacia una sociedad más justa e inclusiva.

## 31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

---

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

#### A.1. Establecimiento de medidas reparatoras y de reconocimiento de las víctimas.

Se tendrá muy especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando por sexo los resultados que se obtengan. También en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras, las dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello de visibilizar a las mujeres y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

#### A.2. Impulso del reconocimiento de espacios de duelo y memoria.

Se pretende fomentar los espacios de duelo relacionados con las mujeres víctimas de la guerra civil y la posguerra y la señalización de los mismos.

#### A.3. Conocimiento de la situación de las mujeres durante la Guerra Civil y la posguerra.

Se busca resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante la guerra civil y posguerra ya que no solo fueron víctimas directas, sino también colaterales por su condición de 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

Estas actuaciones atienden a lo dispuesto en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones, de la citada Ley 12/2007, así como al artículo 5. Fomento de las investigaciones 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

La Ley 2/2017 de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía tiene por objeto la regulación de las políticas públicas para la recuperación de la Memoria Democrática de Andalucía. El desarrollo de esta política persigue recuperar la memoria democrática y promover la concordia entre la población andaluza sobre la base de los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres.

La situación de las mujeres andaluzas durante la Guerra Civil y la posguerra es de una mayor invisibilidad. Hubo mujeres que fueron víctimas directas de la guerra y la posterior represión, pero también las hubo que fueron víctimas colaterales sólo por su condición de mujeres. Por ello, puede afirmarse que la represión que sufrieron las mujeres no debe considerarse como una mera

variante de la represión general, entendiéndolo como tal a la masculina, ni un mero complemento, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres. Se pretende, por tanto, resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante esta época de nuestra historia.

## 45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

---

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

A.1. Incorporación de nuevos indicadores relacionados con los objetivos operativos de igualdad de género.

A.2. Diseño de una exposición virtual permanente en el portal de museos relacionada con la violencia de género.

Esta exposición contará con fondos seleccionados de todos los museos que ilustren la normalización de la violencia contra las mujeres en el patrimonio artístico histórico, pero se incorporará una mirada crítica hacia ese patrimonio basada en una denuncia de actitudes, prácticas, creencias que han atentado contra la dignidad e integridad de estas a lo largo de la historia.

A.3. Promoción de la participación de los museos en la Herramienta MAV para la igualdad, impulsada por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales y el Ministerio de Cultura. Esta es una herramienta de diagnóstico y mejora para las instituciones museísticas en relación a la igualdad 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

Las actuaciones A.1. y A.3. atienden a lo establecido en el artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.2. responde al mandado del artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas 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

A.1. Permitirá a los órganos gestores mejorar su conocimiento sobre el grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Ello promoverá que estos realicen, aún si cabe, más programaciones con enfoque de género, lo que redundará en una mayor presencia y visibilidad de creadoras, investigadoras, divulgadoras, etc., en las actividades de los museos.

A.2. El patrimonio artístico no es ajeno a los valores del momento histórico en el que este fue creado. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia, física y psíquica, sobre las mujeres. Una visión crítica del mismo no supone renegar de su valor artístico, pero permitirá denunciar la normalización de ciertos comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra las mujeres y que deben ser señalados para no perpetuarlos. El impacto se supone de especial calado entre la población más joven ya que es la mayor usuaria de los recursos digitales. Será de especial uso en actividades en el ámbito de la enseñanza secundaria.

A.3. La herramienta MAV permitirá la evaluación del impacto de género en cada museo de manera específica más allá de la evaluación general del programa presupuestario. Permitirá, tras el diagnóstico, que los museos programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género que pueden ir desde el diseño y reforma de sus instalaciones o el tipo de equipamiento en el que se invierte, a las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quiénes participan en ellas.

## 45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

---

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

A.1. Aumento de la participación en Festivales Andaluces.

A.2. Fomento de las actividades relacionadas con la lectura y Ferias del Libro.

A.3. Incorporación de cláusulas de género en los pliegos de licitación para el fomento de la igualdad de género en el sector.

En los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen los contratos de obras y servicios, tanto en los criterios de solvencia técnica o profesional como en los criterios de adjudicación, se valorará la inclusión de un mayor número de mujeres en la contratación, tanto en el equipo técnico como en el resto de las categorías, con el fin de eliminar la escasa presencia de mujeres en este sector.

### 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. Esta actuación se adecúa principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.2. La actuación responde a los artículos 24. Incentivos a la contratación de mujeres y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007.

A.3. Esta actuación atiende al artículo 24. Incentivos a la contratación de Mujeres de la Ley 12/2007.

### 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.

A.1. Con respecto al aumento de la participación en festivales andaluces, en especial los de cine, se pretende que se incremente la participación de mujeres en la realización y dirección de películas, así como en los estrenos y visionado.

A.2. Con esta actuación se quiere facilitar la constitución y creación de editoriales dirigidas por mujeres, así como incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas.

A.3. Esta actuación está dirigida a paliar la desigualdad de género existente en este sector.

## 46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

---

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

A.1. Incremento de la tasa de práctica de la actividad deportiva en mujeres.

A.2. Reducción de la brecha existente entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

A.3. Aumento del número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento.

A.4. Prevención de la violencia de género en las competiciones deportivas, tanto dentro como fuera del ámbito federativo, y fomentar el desarrollo de estas en condiciones de igualdad.

### 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 A.1, A.2. y A.3. responden a los mandatos de la citada Ley 12/2007, especialmente a lo que se establece en el artículo 50 bis 3. Deporte y actividad deportiva. Por su parte, la actuación A.3. atiende a los mandatos de la Ley 13/2007, principalmente a lo que se establece en el artículo 10. Actividades artísticas, culturales y deportivas.

### 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

A.1. Se realizarán campañas informativas sobre los beneficios del deporte sobre la salud de las mujeres que deben contribuir a incrementos en la práctica deportiva habitual. Por otra parte, como resultado de estas campañas se espera tener un mejor conocimiento de la situación de las mujeres que practican deporte en Andalucía.

A.2. Tomando en consideración la brecha de género en el ámbito del deporte federado, se realizarán campañas informativas sobre los beneficios que conlleva la práctica del deporte de manera federada, haciendo especial hincapié en los ocasionados en las mujeres, con el objetivo de reducir esta brecha.

A.3. Se realizarán mejoras en la Orden que regula el Programa de Excelencia Educativa y Deportiva en Andalucía, con el objetivo de fomentar, de manera especial en el caso de las mujeres deportistas, el desarrollo de programas dirigidos al alto nivel, dirigido a la obtención de resultados destacables en el ámbito internacional, y también de programas dirigidos al alto rendimiento, con la finalidad de desarrollar o mejorar las prestaciones para obtener mejores resultados de manera que estas puedan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.

A.4. Se realizarán acciones informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte, bajo distintos formatos, como charlas y seminarios en centros educativos, formaciones al personal técnico deportivo en materia de igualdad y prevención de violencia de género, campañas para una mayor visibilización de técnicas, juezas, árbitras y entrenadoras, campañas de concienciación ciudadana, en medios de comunicación de masas y redes sociales, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, etc. Todo ello con el objetivo de reducir la violencia de género en las competiciones deportivas.

## 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

---

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

- A.1. Ponderación de entidades beneficiarias que acrediten avances en materia de igualdad.
- A.2. Cursos y talleres específicos para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.
- A.3. Optimizar el marketing turístico del destino Andalucía con perspectiva 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

Las actuaciones responden a distintos artículos de la citada Ley 12/2007, en concreto:

- A.1. Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- A.2. Artículos 25. Fomento empresarial y 26. Calidad en el empleo.
- A.3. Artículo 10 Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

### 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

- A.1. Esta actuación pretende incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico, mediante la introducción de criterios de valoración con perspectiva de género en las subvenciones. De tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación.
- A.2. Se espera una mejora en la empleabilidad femenina en el sector turístico mediante la realización de cursos y talleres específicos a tal efecto.
- A.3. Bajo esta actuación se pretende desarrollar los diagnósticos necesarios para analizar las necesidades del sector en clave de género, examinando bajo este enfoque la oferta, la demanda, así como el propio sector empresarial.

## 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

---

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

- A.1. Ponderación, a través de criterios de género en la convocatoria de subvenciones, de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Se vincula de esta forma la posibilidad de obtener subvenciones al hecho, entre otros criterios, de disponer de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la propia estructura de la entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

## 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. Esta actuación atiende a los objetivos de la citada Ley 12/2007, especialmente a lo que se establece en el artículo 13. Ayudas y subvenciones.

## 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

A.1. La presencia de cláusulas sociales de igualdad de género en las bases reguladoras de las subvenciones supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias Administraciones locales, todas ellas potenciales beneficiarias de las ayudas.

## 16.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

### 45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

---

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

A.1. Realización de exposiciones y actividades aplicando el criterio de la paridad de género.

Desde hace más de una década, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) mantiene una política paritaria en todas sus actividades y exposiciones. Esto se ha convertido en una seña de identidad y lo ha llevado a ser un referente. De esta manera, por una parte, se realizan el mismo número de exposiciones individuales de hombres y mujeres al año, y por otra, las exposiciones colectivas son siempre paritarias. Por su parte, el C3A, inaugurado en 2016 y adscrito posteriormente al CAAC, también sigue esta misma política paritaria en su programación desde su creación.

A.2. Realización de actividades formativas y didácticas aplicando el criterio de paridad de género y fomentando la conciliación.

Se realizarán, tanto en el CAAC y como en el C3A, actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas.

Se programarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones del CAAC, los programas de residencias del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo o los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante el año 2023 el CAAC continuará desarrollando el Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables del verano, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

También se prevé la continuidad de programas didácticos, con una nueva edición de “Ilusionando”, entre otros, a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales. Todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

A.3. Realización de programas de investigación y producción artística aplicando el criterio de paridad de género.

Los programas de investigación y producción que se van a llevar a cabo en el C3A serán desarrollados atendiendo a criterios de paridad entre mujeres y hombres.

## 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 tres actuaciones responden a los siguientes mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: artículo 50 ter. Cultura, artículo 52 bis. Mujeres jóvenes, artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos, artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre y artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

También atienden al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Además, la actuación A.2. se desarrolla según lo establecido en el Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la citada Ley 12/2007.

## 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

Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando la participación de las mujeres como artistas y comisarias en las actividades expositivas del CAAC.

Contribuir a la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género. De esta manera, se planifican actividades que tienen a las mujeres como temática principal o que estén desarrolladas por autoras. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permitirán enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

También se quiere promover y apoyar encuentros, talleres, conciertos, festivales y ciclos de música que contribuyan a conocer los problemas estructurales del arte contemporáneo y a sensibilizar a la población de las desigualdades de género existentes en el sector.

Finalmente, a través de una de sus actuaciones, bajo el marco de sus competencias y en la medida de lo posible, se pretende contribuir a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## 16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

### 45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

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

- A.1. Programación de teatro, música y danza en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.2. Programación de flamenco en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.3. Programación en espacios escénicos en colaboración.
- A.4. Programación audiovisual y cinematográfica.
- A.5. Programación de artes visuales y plásticas.
- A.6. Programación de actividades del Libro y las letras.
- A.7. Puesta en valor de los enclaves arqueológicos y monumentales adscritos.
- A.8. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.
- A.9. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.
- A.10. Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que favorezcan la participación de mujeres en equipos técnicos.
- A.11. Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en los equipos técnicos.
- A.12. Subvenciones a proyectos de flamenco que propicien la participación de mujeres.
- A.13. Subvenciones para la organización y participación en Ferias de arte contemporáneo en las que se fomente la participación de 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

Las actuaciones A.1., A.2., A.3., A.4., A.5., A.6., A.7., A.10., A.11., A.12. y A.13. atienden principalmente al artículo 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007. También se alinean con el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028, especialmente con su Eje I. Gobernanza y con el Eje II. Representación y poder.

Por su parte, las actuaciones A.8. y A.9. responden al artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007, y se enmarcan en el Eje IV. Sociedad libre de violencias machistas del citado Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.

#### 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

A través de las actuaciones A.1., A.2., A.3., A.4., A.5., A.6., A.7., A.8. y A.9. se pretende avanzar en la generación de participación ciudadana en el hecho cultural, conectando de forma directa con el derecho de toda la ciudadanía a acceder a la cultura en condiciones de igualdad y participación equitativa en las actividades culturales.

Además, las actuaciones A.8. y A.9. están orientadas específicamente a llevar a cabo acciones de sensibilización contra la violencia de género a través del cine y la fotografía.

Por otro lado, las actuaciones A.10., A.11., A.12. y A.13. persiguen fortalecer las estructuras empresariales y productivas de la industria creativa y cultural, mediante la convocatoria de diferentes líneas de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a los sectores de artes escénicas (teatro, música, danza y circo), audiovisual y cinematografía, flamenco y ferias de arte contemporáneo. Estas actuaciones están encaminadas a la dinamización y desarrollo del sector profesional de la cultura promoviendo la igualdad de género, en tanto que las bases reguladoras de las citadas ayudas favorecen la selección de proyectos culturales en los que la participación de mujeres en los distintos equipos técnicos sea significativa.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 45E Programas e Instituciones Culturales, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado treinta y tres medidas en respuesta a las veintitrés recomendaciones integradas en el citado informe. De estas, dieciocho corresponden a la planificación presupuestaria, destacando las dirigidas a la elaboración de diagnósticos y a las futuras planificaciones presupuestarias tomando estos en consideración. Sin embargo, se observa cierta debilidad en las medidas diseñadas para dar coherencia en el futuro a la documentación presupuestaria.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado ocho medidas. A este respecto, debe revisar su planificación presupuestaria e identificar correctamente las actuaciones que tiene previsto ejecutar con enfoque de género a través del Presupuesto 2023, tomando en consideración el Informe de borrador de Anteproyecto realizado a tal efecto. Por otra parte, se distinguen medidas destinadas a dar seguimiento a la incorporación de criterios de género en licitaciones y, a este respecto, cabe recordar que además de la información proporcionada por indicadores o por otras herramientas de recogida de datos, tal como está previsto, es necesario un análisis en mayor profundidad que permita valorar si los criterios utilizados están transformando la realidad en el sentido que se ha previsto, para en caso negativo, ampliar los mismos o establecer otros nuevos. De esta manera, el resultado de la ejecución debe alimentar la siguiente planificación presupuestaria.

En lo que respecta a la metodología G+, el programa ha establecido siete medidas. De estas, destaca de manera positiva la dirigida a fortalecer los sistemas de información para recabar información con perspectiva de género. Por el contrario, el programa todavía no cuenta con un Plan de formación de género en sus ámbitos competenciales, actualmente en elaboración, siendo insuficientes los contenidos de las formaciones realizadas en ejercicios anteriores.

En conjunto, el programa 45E Programa e instituciones culturales, ha presentado una propuesta de medidas que cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, aunque presenta algunas debilidades que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y de las que deberá dar cuenta en los futuros seguimientos.

## 16.52 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

### 45J PATRIMONIO HISTÓRICO

---

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

A.1. Actividades de investigación, formación y divulgación del patrimonio cultural inmaterial dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Se trata del desarrollo de acciones de sensibilización relacionadas con la importancia del papel de las mujeres en la salvaguarda y transmisión del patrimonio cultural a partir de la información contenida en la Guía Digital del Patrimonio Cultural, en el repositorio de activos digitales o en otras fuentes de Información del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por maltrato de género.

Se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio destinadas específicamente a este colectivo, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía. Por ello, en 2023 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH, adaptadas para que estos colectivos de mujeres víctimas de violencia de género puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural.

A.3. Implementación del Plan de Igualdad del IAPH.

Se prevé en la anualidad 2023, el desarrollo de distintas medidas recogidas en el Plan de Igualdad del IAPH, todas ellas con enfoque de género: actualización del diccionario de competencias profesionales del IAPH, tratamiento de los procesos de selección y promoción, aplicación del principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, adecuación de las condiciones de ordenación del trabajo y del teletrabajo a la no discriminación entre hombres y mujeres, así como revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 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. Se adecúa al artículo 21. Proyectos de investigación, artículo 46. Inclusión social y artículo 50 ter. Cultura recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. También responde a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, especialmente al OE2 y al OE3.

A.2. Atiende a los artículos 46. Inclusión social y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007, así como al artículo 10, relativo a actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007. Por otra parte, esta actuación está alineada con los cuatro objetivos del citado Plan estratégico para la igualdad, principalmente con los OE2 y OE4.

A.3. Responde al artículo 32, relativo a los Planes de igualdad en la Administración pública, y tiene efectos directos en relación con los artículos 22, 29 y 30, todos de la Ley 12/2007. Al igual que las anteriores, atiende a los objetivos del Plan estratégico para la igualdad, destacando el OE1 y el OE4.

### 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

A.1. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o de público, de al menos 20 mujeres. También se pretende un impacto indirecto a través de la difusión y publicidad de las actividades y de los resultados obtenidos.

Ello incidirá en la visualización del papel de las mujeres como generadoras de patrimonio cultural, a la vez que posibilita el conocimiento, la formación y, a largo plazo, la mejora en la empleabilidad y la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad a través del conocimiento de los trabajos relacionados con el patrimonio cultural. También mejora el autoconocimiento y el sentimiento de reafirmación del papel de las mujeres en la identidad cultural andaluza.

A.2. A través de esta actuación se espera la asistencia a las actividades realizadas de 20 mujeres en exclusión por violencia de género, en calidad de alumnas o de público en general. También se procura obtener un impacto indirecto gracias a la difusión y publicidad de las actividades y de los resultados obtenidos de las mismas.

A.3. De las actuaciones del Plan de Igualdad del IAPH previstas para 2023 se espera un impacto directo en la totalidad de la plantilla.

## EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A.

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

A.1. Análisis de las características de la demanda turística con perspectiva de género de los principales mercados turísticos para Andalucía: el andaluz, resto de España y extranjero, con énfasis para el británico y alemán.

A.2. Estudio de las pautas de emprendimiento en la industria turística en Andalucía con perspectiva de género.

A.3. Sondeo de percepción de la igualdad entre mujeres y hombres en el turismo de Andalucía dirigida a los públicos de interés principales: instituciones públicas municipales y provinciales, turistas, industria turística y sociedad andaluza.

A.4. Estudio de las características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva 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

Las actuaciones A.1., A.2. y A.3. responden principalmente al artículo 5. Transversalidad de género y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, de la Ley 12/2007.

A4. Esta actuación atiende a los artículos 5. Transversalidad de género, 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y 50 bis. Deporte y actividad deportiva de la citada Ley 12/2007.

### 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

A través de los estudios e investigaciones programadas se pretende conocer las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, así como sus causas, en materia de promoción turística y deportiva. De esta manera, se podrán ofrecer productos turísticos y deportivos más igualitarios en cuanto a género y más sostenibles desde el punto de vista social.

## 17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda mantiene las mismas competencias que tenía atribuidas la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, salvo las competencias en materia de puertos. Las actuales competencias se recogen en el Decreto 160/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda.

De entre estas, son relevantes para la igualdad de género las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio, y la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece determinados mandatos que le son de aplicación en la gestión de estas competencias, especialmente el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género en disposiciones normativas.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

#### 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

Estas actuaciones responden a los artículos 6, 13 y 60 de la citada Ley 12/2007.

También, y según lo establecido en la citada Ley 12/2007, se tiene presente que en la redacción de los proyectos de Orden, sean en general respetuosos con el lenguaje integrador de género.

Asimismo se atiende al art 4.g) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de manera que en las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

#### 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

Se verificará que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones hayan sido adoptadas en la normativa generada desde la Consejería,

de manera que contribuyan a disminuir la brecha de género existente en su ámbito competencial. Le corresponde a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda realizar las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género.

Por otra parte, también se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sean respetuosos con el lenguaje inclusivo de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Otro impacto directo se produce en materia de contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos. En los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares recomendados por la Comisión Consultiva de Contratación Pública se establecen las siguientes cláusulas relacionadas con la igualdad:

Clasificación de las proposiciones.

En el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, como la mejor desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia:

b) Las empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. A tal efecto deberá aportar debidamente cumplimentado y firmado el anexo XIX.

Documentación previa a la adjudicación.

j) Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

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

A.1. Concesión de ayudas que se destinan a mujeres y hombres y se conceden atendiendo a la valoración de criterios objetivos sin discriminación por razón de sexo.

A.2. Concesión de ayudas de acceso a la vivienda a víctimas de violencia de género, previendo en las convocatorias de ayudas al alquiler para personas vulnerables un porcentaje del presupuesto destinado a este colectivo de mujeres. Las principales líneas de trabajo y medidas se enmarcan en las siguientes convocatorias:

Ayudas al alquiler o al precio de cesión, dirigidas a entidades del Tercer Sector que destinen las viviendas o cualquier alojamiento o dotación residencial a víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

Ayudas al alquiler a personas víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

## 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

Estas actuaciones estarían enmarcadas dentro del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y del artículo 48 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

## 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

Se pretende la puesta en marcha de medidas que favorezcan la seguridad y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se preverá en las convocatorias de ayudas al alquiler para personas vulnerables un porcentaje del presupuesto destinado a este colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

## 43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

---

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

A.1. Redacción de un documento de referencia que sirva de base para la incorporación de contenidos con perspectiva de género en los planes de planificación territorial y urbanística que sean competencia exclusiva de la administración de la Junta de Andalucía.

### 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

Los instrumentos de planificación territorial tienen la consideración de disposiciones de carácter general y son aprobados por el Consejo de Gobierno, por lo que requieren de un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos conforme al artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Esta actuación también se enmarca en las políticas de promoción y atención a las mujeres que se establecen en el artículo 50.2 de la Ley 12/2007, que establece que los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la igualdad en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

Por otra parte, algunos de estos planes de ordenación del territorio de ámbito subregional se circunscriben a ámbitos rurales de interior donde cobra especial importancia el reto identificado en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028 definido como Uso del espacio, diseño urbano e igualdad entre mujeres y hombres, para el que se ha

identificado, entre otras, la necesidad de promover el equilibrio poblacional entre mujeres y hombres en las zonas rurales. La planificación territorial y urbanística puede significar realizar estudios concretos en el territorio así como aportar soluciones desde el urbanismo para el arraigo a las mujeres en su medio rural de origen a través de la descentralización de determinados servicios, hasta ahora concentrados en los núcleos urbanos (línea de actuación B del Eje 3 del citado Plan).

### 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

Dotar de herramientas técnicas para la integración de la dimensión de género en la planificación territorial y urbanística, competencia exclusiva de la administración de la Junta de Andalucía.

## 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

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

A.1. Incorporación de cláusulas de género en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de licitaciones de proyectos y obras de carreteras.

A.2. Participación de las mujeres en las comisiones de valoración de los contratos.

A.3. Adaptación de las herramientas de recogida de información que se refieran a personas desde el punto de vista 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

Las anteriores actuaciones se corresponden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

A.1. Artículo 12. Contratación Pública.

A.2. Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

A.3. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

### 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

A.1. Seguimiento de las cláusulas de género de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares recomendados por la Comisión consultiva de contratación pública e informados por la Asesoría jurídica.

A.2. Participación de al menos una mujer en las comisiones Técnicas de Valoración de las ofertas en las licitaciones de proyectos y obras. También, participación mayoritaria de mujeres en las licitaciones del servicio de proyectos, estando compuesta la comisión técnica normalmente por dos mujeres y un hombre.

A.3. Recogida de datos relativos a personas desagregados por sexo en la herramienta EXPLOCA.

#### 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 51B – Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En respuesta a un total de dieciocho recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado treinta y tres medidas. De estas, catorce ya han sido impulsadas y se prevé la realización de diecinueve en el medio plazo.

El programa ha presentado veintitrés medidas para la planificación, dirigidas principalmente a la elaboración de diagnósticos y a la planificación del Presupuesto 2023. Se observa la presencia de medidas que se consideran imprecisas porque no responden a la recomendación recibida, como es el caso del aumento del número de licitaciones que incorporen medidas para contribuir a estrechar la brecha de género en el mercado de trabajo que, siendo una medida positiva, no se adecúa a una recomendación en el ámbito de los diagnósticos. Por otra parte, se recuerda la necesidad de establecer indicadores relativos a hombres, no solamente a mujeres. También que los indicadores de los Planes Metropolitanos de Transporte o de cualquier otro plan, no son indicadores presupuestarios, a menos que sean incorporados al mismo.

En ejecución, se responde a ambas recomendaciones, pero solamente una medida es válida, ya que la segunda hace referencia a la planificación. Por otra parte, no se observan medidas para el medio plazo, ya que las actuaciones previstas hacen referencia nuevamente al Presupuesto 2023.

Finalmente, se enuncian ocho medidas relativas a la metodología G+. Cabe destacar que en este ámbito solamente se ha implementado una medida (la elaboración del DOE G+), siendo el resto futuras. Además, la mayoría se consideran imprecisas, ya que no especifican el ámbito concreto de actuación o el marco temporal.

Como conclusión, el programa 51B - Movilidad, Infraestructuras Viarias y Transportes, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes. A pesar de ello, se siguen observando carencias, por lo que el programa debería mejorar la coherencia y calidad de las medidas de planificación y ejecución presupuestaria y de metodología de presupuesto y género basadas en las recomendaciones de la auditoría. Por otra parte, el programa señala la puesta en marcha de la Estrategia Andaluza de Movilidad y Desarrollo Sostenible, y su influencia en diversos aspectos de su planificación presupuestaria. De todo ello deberá dar cuenta en los futuros seguimientos.

## 17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

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

- A.1. Fomento del uso del transporte público disminuyendo la participación del vehículo privado en el reparto modal.
- A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética con enfoque de género.
- A.3. Planificación de actuaciones correctivas en paradas y marquesinas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

#### 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

Estas actuaciones responden al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto, de la citada Ley 12/2007.

#### 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

Con las anteriores medidas se pretende la adecuación del sistema de transporte a los distintos perfiles de personas usuarias considerando la perspectiva de género.

## 17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

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

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que ayuden a la medición de la desigualdad de género en el ámbito del transporte público metropolitano.
- A.2. Desarrollo de mejoras en los sistemas de transporte en áreas metropolitanas, como la iluminación de marquesinas en zonas despobladas.
- A.3. Fomento de los planes de igualdad en empresas adjudicatarias a través del establecimiento de un criterio a tal efecto en las licitaciones.

## 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 descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se relacionan con los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, así como la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que mandata que las políticas públicas prioricen la reducción de los tiempos de desplazamiento y faciliten la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y den respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 12, sobre contratación pública.

Con respecto al Plan de igualdad de mujeres y hombres 2022-2028, dan respuesta al Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida, en su línea estratégica 2A. Conciliación y corresponsabilidad.

## 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.

A.1. Esta actuación ayudará a detectar las necesidades desde el punto de vista de la igualdad de género, para diseñar las futuras estrategias necesarias. Con la actuación A.1 estaríamos motivando la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Esta actuación contribuiría a evitar problemas de seguridad, sobre todo para colectivos más vulnerables en el mundo rural o zonas de menor densidad de población

A.3. A través de esta actuación se potencia, en el marco de la contratación pública, la importancia de tener un plan de igualdad en la empresa ya que se incluirá entre los criterios de licitación.

## 17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas desdobladas.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de Información y señalética conforme a la perspectiva 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

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
- Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte, que mandata prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como la atención a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

## 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 Plan de Transporte Sostenible del Área Metropolitana de Córdoba detallará el conjunto de procesos y acciones orientadas al desplazamiento de las personas incluyendo la perspectiva de género, de manera que proporcionará una visión de la movilidad en su ámbito geográfico y contribuirá a detectar situaciones de desigualdad por razón de género.

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones previstas son, fundamentalmente, las de lograr una percepción de mayor seguridad personal. Es decir, mejor accesibilidad y conocimiento de las necesidades y patrones de movilidad, en condiciones de igualdad de género, y sin distinción por lugar de residencia, dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial de este Consorcio de Transporte Metropolitano.

## 17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

- A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.
- A.2. Establecimiento de paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.
- A.3. Revisión y adecuación, en su caso, de los sistemas de información y señalética.

## 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. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios de la Ley 12/2007, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la creación de infraestructuras y servicios.

A.2. Artículo 50.4 de la Ley 12/2007, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

A.3. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

## 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

Desde un punto de vista de igualdad de género, con la aplicación de las actuaciones previstas por el Consorcio se pretende lograr una mayor flexibilidad horaria en los desplazamientos de transporte público sin distinción por lugar de residencia, así como una mejor percepción de seguridad personal entre las usuarias durante sus trayectos.

Esto debe contribuir a incrementar los desplazamientos laborales de estas y por tanto, a reducir la brecha laboral existente en el mercado de trabajo, así como a la promoción de la actividad económica y el emprendimiento entre las mujeres.

## 17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en paradas de transporte.

A.2. Elaboración del Plan de igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén.

A.3. Revisión del sistema de información y señalética conforme a la perspectiva 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. La actuación descrita se encuentra relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización en la reducción de los tiempos de desplazamiento, el facilitamiento de la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población, y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género de la movilidad y el transporte, con el fin de que las políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres.

A.2. La actuación se encuentra relacionada con el artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la citada Ley 12/2007.

A.3. La actuación responde al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, de la Ley 12/2007.

### 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

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transporte por su capacidad de coordinar y gestionar los servicios de transporte público a partir de las necesidades de la población, se espera conseguir una mejora en la percepción del transporte público y una mayor accesibilidad por parte de la ciudadanía, reduciendo las desigualdades entre hombres y mujeres.

Con la implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte, se podrá planificar una mayor disponibilidad de transporte público colectivo e intermodal próximo a los centros de cuidado (centros sanitarios, escolares o de abastecimiento) así como incrementar la conectividad entre zonas rurales y urbanas para ayudar a fijar la población en el medio rural.

Mediante la elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo aquellas dirigidas a la conciliación de la familiar y personal de mujeres y hombres.

## 17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

A.1. Elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga.

A.2. Incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Transporte: el Plan de Transporte Metropolitano del Área de Málaga (PTMAM), así como posteriormente en los distintos planes y estudios de movilidad en cuya aprobación y redacción intervenga el Consorcio.

## 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. Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la citada Ley 12/2007, así como el artículo 2. Ámbito de aplicación, de la Ley 13/2007. También está en coherencia con las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Responde a los artículos 10 y 50, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. También responde a las líneas de acción 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

Mediante la elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Málaga, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo aquellas dirigidas a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de mujeres y hombres.

La consecuencia esperada de la incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Transporte es la de contribuir a equilibrar la participación de todas las personas, independientemente de su sexo, en el uso de los mismos. En ese sentido, en el Plan de Transporte Sostenible del Área Metropolitana de Málaga se detallará el conjunto de procesos y acciones orientadas al desplazamiento de las personas integrando la perspectiva de género.

La inclusión y participación en el diagnóstico del citado Plan de la máxima variedad posible de grupos afectados, proporcionará una visión de la movilidad en este ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género.

## 17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género, para mejorar la intermodalidad y la seguridad.

A.2. Inclusión de aspectos relacionados con la lucha contra los estereotipos y la discriminación de género en las publicaciones o campañas para redes sociales relacionadas con la promoción del transporte público que se diseñen.

A.3. Incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la formación laboral en materia de igualdad de género en las contrataciones administrativas, en la medida en que sea posible.

## 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. Atiende a los artículos 37 y 50.4 de la citada Ley 12/2007. También a las líneas estratégicas 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible y 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del citado Plan Estratégico para la igualdad.

A.2. Artículos 9 y 58 de la Ley 12/2007, así como a las línea estratégica 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028.

A.3. Artículo 38.4 de la citada Ley 12/2007.

## 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.

Con estas actuaciones se espera promover hábitos de movilidad que propicien y faciliten el uso del transporte público en igualdad entre mujeres y hombres, creando al mismo tiempo actitudes de concienciación sobre la responsabilidad de luchar contra el cambio climático.

También se pretende ofrecer datos concretos que creen confianza en la adaptabilidad y seguridad del transporte público frente al transporte privado, así como contribuir en la implicación de las empresas en la igualdad de género.

## 17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

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

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética bajo la perspectiva de género.

A.3. Elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar.

A.4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Transporte en relación a la perspectiva 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

Las actuaciones descritas se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

- Artículo 32, de los Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre políticas públicas que priorizarán la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

### 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.

Con las mencionadas actuaciones, este Consorcio busca reducir la brecha de género entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación. De manera que el objetivo principal de los estudios y encuestas de género efectuados es facilitar la adopción de las medidas que hagan que las mujeres se sientan más seguras en sus desplazamientos en transporte público y en las paradas de transporte, principalmente en horarios nocturnos y áreas más despobladas.

Así mismo, el Plan de Igualdad del Consorcio determinará los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de hombres y mujeres.

En cuanto al seguimiento de la ejecución de Plan de Transporte desde la perspectiva de género, busca principalmente la participación equitativa y la implicación de una gran variedad de sectores de la sociedad, al objeto de implementar políticas de movilidad que fomenten el uso del transporte público en condiciones de seguridad e igualdad entre hombres y mujeres.

## 17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

### 51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

---

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

- A.1. Establecimiento de nuevas paradas en zonas urbanas de municipios del Consorcio que mejoren la percepción de seguridad por parte de la ciudadanía.
- A.2. Realización de un estudio de transporte con análisis de paradas desde la perspectiva de género.
- A.3. Estudio y revisión del sistema de información y atención a las personas usuarias desde la perspectiva de género.

A.4. Emisión del sistema de información y atención a las personas usuarias, incluyendo la perspectiva de género.

A.5. Incorporación de la perspectiva de género a la definición y ejecución en los planes de Transporte y encuestas.

## 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 la actividad del Consorcio le afectan diversos mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, especialmente en los siguientes artículos:

- Artículo 37, sobre la organización de espacios, horarios y creación de servicios, cuyos apartados 1, 3 y 4 están relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, que especifica normas sobre el planeamiento urbanístico y vivienda, cuyos apartados 2, 4 y 5 referidos a la incorporación de la perspectiva de género en los planeamientos urbanísticos, la priorización en la reducción de los tiempos de desplazamientos, el facilitamiento de la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género de la movilidad y el transporte, con el fin de que las políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombre.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 9, sobre el lenguaje no sexista e imagen pública.

El Consorcio también ha vinculado sus actuaciones a las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022/2028, principalmente a la línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

## 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 primera consecuencia esperada de estas actuaciones es ampliar la integración de la perspectiva de género en el Sistema de Transporte Público Metropolitano de la Bahía de Cádiz.

Por su parte, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, se espera equilibrar el número de usuarias y usuarios, al adecuar las expediciones a las necesidades concretas de unas y otros reflejadas en los estudios realizados. También se pretende avanzar en el uso de un lenguaje no sexista e igualitario.

## 17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

### 43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

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

A.1. Mejorar la inserción laboral integrando el enfoque de género en las obras a acometer en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma gestionadas por esta Agencia, estableciendo condiciones especiales de ejecución en la licitación de las referidas obras.

A.2. Mejorar la inserción laboral integrando el enfoque de género en las obras de rehabilitación del parque público residencial como elemento de recuperación en el sector de la construcción.

#### 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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica el artículo 50 al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que es de aplicación a esta Agencia en el desarrollo de sus actuaciones, concretamente el apartado 2.

Por otra parte, a AVRA, en calidad de entidad pública a la que se atribuye la realización de actividades prestacionales y de gestión de servicios de interés público y que aplica técnicas de gestión empresarial en la ejecución de competencias propias de la Consejería competente en materia de vivienda, en el marco de la planificación y dirección de ésta, también le son de aplicación los siguientes artículos de la citada Ley:

- Artículo 12, sobre contratación pública.
- Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de la Administraciones públicas.
- Artículo 11, sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 32, relativo a planes de igualdad en el empleo de la Administración pública
- Artículo 33, sobre protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Artículo 39, sobre conciliación en el empleo público.
- La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, también cuenta con artículos que afectan a la labor que desarrolla AVRA y en concreto en la actuación señalada:
- Artículo 48, dirigido a viviendas protegidas.
- Artículo 20, sobre formación de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la legislación anterior, el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, establece la necesidad de integrar el enfoque de género de manera transversal, y lo destaca en determinadas áreas como es el caso de los grupos de especial protección, desahucios, intervención social, ayudas a personas inquilinas, permutas o el ámbito de la rehabilitación.

### 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

A través de las obras que se acometerán en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma, gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, se pretende contribuir a avanzar en la igualdad laboral entre hombres y mujeres en este ámbito.

## 18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Acciones formativas con enfoque de género. La corrección de desigualdades detectadas se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, y para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen las causas que las motivan y poder actuar corrigiendo las brechas detectadas. Para llevarlo a efecto, es necesario contar con personal capacitado y formado a través de quienes, además, se potencia el principio de transversalidad de género.

A.2. Refuerzo en materia de personal y medios para la Administración. Debido a los cambios normativos acontecidos en los últimos años, hay que potenciar el funcionamiento electrónico del sector público, fomentando una relación con la ciudadanía más ágil y transparente basada en la comunicación y el sistema de notificación electrónica. Todo ello requiere tanto el mantenimiento de los sistemas existentes, la adaptación de los sistemas de información actuales a las nuevas necesidades, así como la creación de nuevos sistemas, a los que se incorporará la variable sexo así como aquellos indicadores que se consideren relevantes al género, permitiendo con ello el posterior análisis del cumplimiento del principio de igualdad.

A.3. Establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y se velará por la inclusión en los pliegos de cláusulas sociales, requiriendo de los centros gestores la incorporación de cláusulas de esta naturaleza en los contratos de servicios.

#### 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. Artículo 9 bis y 43 de la Ley 12/2007. Artículos 20 y 25 bis) de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 22 de la Ley 12/2007; Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía; Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

A.3. Artículos 12 y 24 de la Ley 12/2007. Ley de Contratos del sector público.

#### 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

A.1. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionadas con los ámbitos competenciales de la misma (discapacidad, infancia y familias, servicios sociales, violencia de género...), para que el enfoque de género esté presente en la elaboración de planes estratégicos, programas y proyectos, así como en el diseño, análisis e interpretación de indicadores de género, que permitan identificar las desigualdades en el ámbito de las Políticas Sociales.

Asimismo, y dado que la seguridad y salud laboral están muy presente en el desempeño de funciones, el plan de formación de la Consejería en materia de prevención de riesgos laborales permite analizar los resultados sobre igualdad en la intervención con objeto de conocer las brechas de género y tenerlos en cuenta para poder articular medidas que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres.

Mediante la participación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería en dicho plan de formación, se proponen anualmente para su impartición aquellos cursos que tienen trascendencia en materia de género.

A.2. La Secretaría General Técnica, se configura como órgano transversal de apoyo a los centros directivos de la Consejería, con el fin de cubrir las necesidades que les permitan el cumplimiento de las competencias que le son propias, mediante la gestión, el apoyo y asesoramiento en materia de personal, prevención de riesgos laborales, gestión económica, contratación, legislación, administración general, obras y equipamientos, informática y sistemas de información. Las actuaciones se materializarán bien mediante refuerzos en materia de personal, bien mediante la implementación de nuevas infraestructuras tecnológicas en los sistemas de información y tramitación de procedimientos, o bien mediante la contratación externa de apoyo en materia de consultoría, servicios y/o asistencia técnica, con el objeto de proceder a la agilización administrativa de todo tipo de gestiones y autorizaciones administrativas que puedan contribuir a la reactivación económica, el fomento del empleo y del tejido productivo andaluz. Teniendo en cuenta la segregación horizontal y vertical todavía existente en la Administración pública andaluza, se espera reducir esa segregación a partir del impulso transversal del principio de igualdad así como la introducción de datos estadísticos desagregados por sexo en las infraestructuras tecnológicas que se implementen.

A.3. Al llevarse a cabo, desde la Secretaría General Técnica, la gestión de la contratación administrativa de todos los centros directivos de los Servicios Centrales así como los contratos centralizados de los centros adscritos a la Consejería, junto a otras actuaciones, como el control, seguimiento y tramitación de los expedientes patrimoniales de la Consejería, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público a fin de perseguir la eliminación de las desigualdades de género en esta materia.

## 31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

---

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

A.1. Gestión de Ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo.

Aunque es un hecho que en los últimos años la familia ha ido experimentando numerosos cambios que han provocado a su vez modificaciones estructurales en la configuración de las familias, no por ello ha dejado de jugar un importante papel en la sociedad andaluza.

Esta actuación es sin duda de relevancia para avanzar en la igualdad de género, pues las familias se han ido adaptando a los cambios sociales, y es una realidad que actualmente existen diferentes modelos o estructuras familiares, como la denominada nuclear conyugal, las unipersonales, las monoparentales y las parejas de hecho, pero también es cierto, que si bien es en la actualidad un

valor y una convicción que todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades, aún se puede observar y se constata que en un número mayor de lo que sería deseable, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún, fundamentalmente, sobre las mujeres.

Todo ello, sumado también a los problemas derivados del desempleo, en especial tras la situación creada por la pandemia de COVID-19, las restricciones del mercado laboral y las dificultades de las mujeres y, hombres para compaginar la vida laboral y familiar, suponen sin duda un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, la renuncia a una segunda o tercera maternidad o paternidad y, por consiguiente, una caída importante de la natalidad.

La gestión de estas ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo tienen por objeto facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

## 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 contribuye al cumplimiento de lo establecido en el Artículo 36 de la Ley 12/2007, por cuanto fomenta la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar.

## 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 actuación A.3, supone una ayuda a la minoración de la sobrecarga familiar que aún recae sobre las mujeres en relación con la maternidad.

## 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

---

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

A.1. Actuaciones formativas dirigidas a las personas profesionales de los centros de protección, a los recursos de mayoría y a los servicios de protección de menores para la prevención de situaciones de trata y violencia de género, orientadas a mejorar las competencias profesionales para la prevención, detección e intervención adecuada ante estas situaciones. Una de estas actuaciones ha estado financiada con Fondos de Pacto de Estado contra la violencia de género.

Promoción de actuaciones formativas a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia en acogimiento familiar y adopción con perspectiva de género.

Formación específica y continuada dirigida a los *focal points* de asilo, impartida por ACNUR, en el que participan diversas entidades expertas en infancia refugiada.

A.2. Disgregación por género de niños, niñas y adolescentes que se encuentran en acogimiento residencial y en recursos de mayoría para analizar las desigualdades de género, sus causas y adoptar medidas correctoras.

Detección de posibles desigualdades en las familias que son atendidas por los programas desarrollados desde el ámbito preventivo. Se realiza una disgregación por género de niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos.

Disgregación por género de los niños, niñas y adolescentes que están en acogimiento familiar o en adopción, así como, seguir incluyendo en la evaluación de los servicios, indicadores afectos al género.

A.3. En el ámbito del Servicio de Medidas de Integración Familiar, en los Pliegos de Prescripciones Técnicas que se están elaborando para la implantación de servicios a financiar mediante los Fondos Next Generation se ha incluido que “la perspectiva de género deberá contemplarse de manera transversal en las intervenciones y en el conjunto de actuaciones que se desarrollen”. Igualmente en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares se han incluido referencias relativas a la igualdad en la retribución.

En los PCAP y PPT de las distintas licitaciones de centros de protección y de recursos de mayoría, se recogen condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Además se valoran todos los materiales elaborados o que se elaboren por los Servicios de Apoyo al Acogimiento Familiar para la captación de familias acogedoras en relación a la perspectiva de género tanto audiovisual como en el lenguaje empleado.

A.4. Se va a dar continuidad a los centros de orientación socio laboral para menores (COILs) y del servicio de media intensidad, dentro del programa de adquisición de competencias socio laborales para menores y jóvenes procedentes del sistema de protección.

Se han dictado medidas de acción positiva para el acceso de mujeres jóvenes a los recursos de mayoría de edad en el “Protocolo de actuación del procedimiento de acceso a los recursos del programa de adquisición de competencias sociolaborales (PACS) de menores y jóvenes del sistema de protección de la Junta de Andalucía”, por la cual tendrán especial preferencia las mujeres entre dieciocho y veinticinco años, procedentes del Sistema de Protección de Menores de la Junta de Andalucía que, por su elevada vulnerabilidad pueden ser captadas por redes de trata, u otras formas de violencia de género, promoviendo y fomentando su inclusión en los recursos de Alta Intensidad, e intensificando las tareas de información y motivación para acceder a estos recursos y puedan disponer del apoyo necesario para su integración social y laboral, mediante actuaciones específicas para su desarrollo personal.

A.5. Creación de plazas específicas para mujeres jóvenes con discapacidad leve o moderada que no llegan al grado suficiente para ser atendidas por el Sistema de Dependencia.

A.6. Se continuarán potenciado los nuevos recursos de alta intensidad dirigidos a mujeres, tanto nacionales como migrantes, para proporcionarles el alojamiento y programas de inserción a través de orientadores y orientadoras socio laborales

Divulgación, a todas la entidades que gestionan recursos dirigidos a menores migrantes, de folletos informativos, en cuatro idiomas, sobre la protección internacional en España, dirigidos y adaptados a niños, niñas y adolescentes migrantes no acompañados.

Proyecto de realización de talleres para la intervención socioeducativa con menores migrantes no acompañados. El objetivo del proyecto es promover la igualdad de género entre menores varones y sensibilizar acerca de los efectos negativos y violentos de cierto modelo de

masculinidad fundamentado en el éxito, el poder, la violencia y el sentimiento de superioridad sobre las mujeres y de repudio sobre las personas LGTBI.

Nombramiento de *focal points* de asilo a nivel provincial entre el personal de los Servicios de Protección de Menores.

A.7. En elaboración un protocolo de actuación ante situaciones de violencia sexual a niños y niñas en acogimiento residencial.

## 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. Artículo 9 bis de la Ley 12/2007. Artículos 20 y 25 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 10 de la Ley 12/2007.

A.3. Artículos 4.10, 5, 9, 12, 13 y 22 de la Ley 12/2007.

A.4. Artículos 43 y 52. bis de la Ley 12/2007. Artículos 29 bis y 42 de la Ley 13/2007.

A.5. Artículos 43 y 48 de la Ley 12/2007.

A.6. Artículos 43, 46, 47 y 49 de la Ley 12/2007.

A.7. Artículo 49 de la Ley 12/2007. Artículos 10.1 bis, 26 y 28 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

A.1. Incremento del conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género en la población atendida en los programas preventivos, dentro del ámbito competencial de la Dirección General de Infancia.

A.1, A.2 y A.4. Sensibilizar y mejorar la competencia del personal educativo y técnico de los centros de protección de menores para que desarrollen programas y actividades en materia de igualdad y violencia de género, dirigidos a los niños y niñas del sistema de protección que residen en centros. De esta forma, se pretende prevenir la aparición de este tipo de conductas en los menores y capacitar a las niñas y adolescentes a detectar indicadores de maltrato de género en las relaciones de pareja.

A.2, A.3, A.4, A.6 y A.7.

- Visibilizar las diferencias de género en la población atendida en los centros de protección y en los recursos de mayoría, lo que va a permitir analizar sus causas y adoptar medidas correctoras.
- Promoción en las figuras parentales en el ejercicio de parentalidad positiva, mediante pautas de crianza igualitarias.
- Prevención y abordaje de las posibles situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención que se realiza por parte de los y las profesionales en los programas preventivos, dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias.

A.4 y A.6. Detección de menores y jóvenes víctimas de trata e intervención para su protección, lo que conducirá a reducir el número de mujeres menores y jóvenes explotadas.

A.4, A.5 y A.6. Incrementar el número de mujeres jóvenes que acceden a los recursos de mayoría, empoderándolas y mejorando su empleabilidad, previniendo que caigan en manos de redes de trata y en situaciones de violencia de género.

## 31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

---

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

- A.1. Formar al personal técnico en el impacto de género del programa presupuestario 31G.
- A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género.
- A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres.
- A.4. Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía y en consecuencia, el número de planes de inclusión.
- A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.
- A.6. Número de programas financiados cuyo propósito sea la lucha contra la 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. Artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como el artículo 20 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.
- A.2. y A.6. Son acordes con las previsiones de los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre así como los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007.
- A.3. y A.4. Se incardinan en el ámbito de aplicación de los artículos 43, y 46 de la Ley 12/2007.
- A.5. Está alineada con lo dispuesto en los artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007.

### 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

- A.1. Se incrementará el número de personas al servicio de las Administraciones públicas que cuentan, además de con formación básica, en materia de igualdad de mujeres y hombres con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, con formación específica en el ámbito del enfoque de género del programa presupuestario 31G, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.
- A.2. A.6 y A.5. Incidirán en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana, mejorarán las condiciones de las personas inmigrantes mediante programas de intermediación para el alquiler de vivienda normalizada para personas inmigrantes y que supongan la prestación de un servicio de alquiler de manera directa de las entidades del tercer sector a las personas inmigrantes, con atención preferente a personas residentes en núcleos de asentamientos chabolistas así como con programas de atención jurídica y administrativa para personas inmigrantes. Adicionalmente

se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral. En todo caso los proyectos para llevar a cabo estas actuaciones deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos valorándose particularmente el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad y la presencia de la mujer en las Juntas Directivas o Patronatos de las entidades, teniéndose en cuenta la composición del órgano de gobierno de la entidad. Asimismo, los proyectos serán valorados considerando la integración de la perspectiva de género y en particular se valorará si en el diagnóstico previo se contempla la situación de partida de hombres y mujeres objeto de la actuación y se desagregan por sexo las personas destinatarias y los indicadores; finalmente los proyectos deberán acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que desarrollará el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Adicionalmente, en el contexto de esta actuación se incentivan actividades que fomenten la detección, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, así como el diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención para hombres de etnia gitana. Serán objeto de fomento también los programas de acogida integral a mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o en alto riesgo de serlo así como los programas de acogida integral a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género con especial atención a situaciones de trata con fines de explotación sexual y/o laboral.

A.3. En el contexto de la ERACIS los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres, sus diferentes puntos de partida y sus diferentes oportunidades, necesidades y expectativas. Los itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral están enfocados a incrementar el nivel de empleabilidad de las personas residentes en las zonas desfavorecidas, especialmente de las mujeres y las personas en situación de exclusión, que les permita el acceso al mercado laboral.

A.4. Se pretende continuar incrementando la transferencia de recursos a las mujeres en situación de vulnerabilidad puesto que representan el 67% de las personas solicitantes de la prestación. Si bien esta prestación repercute en las unidades familiares de las mujeres solicitantes, y por tanto aquí de nuevo está presente el rol de cuidados asignado a las mujeres, esta transferencia de recursos en 2021 alcanzó 60,9 millones de euros. Si hablamos de personas beneficiarias de la RMISA, dato en el que ya se incluye a todas las personas integrantes de las unidades familiares, de nuevo se constata una mayor proporción de mujeres alcanzando el 54,7% en el año 2021. Por tanto, mediante los planes de inclusión sociolaboral asociados a la prestación, adaptados a las necesidades, circunstancias y contexto de cada unidad familiar, y dentro de esta a las necesidades de los diferentes miembros que participen en el mismo, haciendo especial hincapié en el refuerzo de las potencialidades de la misma y de su entorno, se va a continuar beneficiando especialmente a las mujeres.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31G - Acción comunitaria e inserción, aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son insuficientes, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado veinticinco medidas en respuesta a las doce recomendaciones integradas en el citado informe. La mitad de las medidas propuestas en la planificación ejecutada son demasiado imprecisas en cuanto a las acciones que se han realizado o qué dimensiones de la perspectiva de género se quiere mejorar. Lo mismo sucede en la planificación a futuro, se encuentran igual número de medidas adecuadas que las que resultan imprecisas y poco concretas para realizar el seguimiento de las recomendaciones.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado cuatro medidas, de las que dos son adecuadas y dos no concretan los avances en la planificación ejecutada. Las medidas sobre metodología G+ propuestas por el programa son diez. De estas, destacan las relativas a la formación por la ausencia de información sobre las temáticas necesarias para reforzar los conocimientos y capacidades del personal en el ámbito de competencias específico, ni su duración y las fechas de realización. Demasiadas de las actuaciones planteadas se definen de manera demasiado inconcreta e imprecisa.

En conjunto, el programa presupuestario 31G - Acción comunitaria e inserción, ha presentado una propuesta de medidas que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y dar cuenta de sus avances en los futuros seguimientos.

## 31H VOLUNTARIADO

---

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

A.1. Convocatoria de subvenciones que fomenten la participación ciudadana integrando la perspectiva de género.

A.2. Realización e impartición de un programa de formación sobre la violencia de género destinado a las personas voluntarias para capacitarlas en la detección, intervención, protección y fortalecimiento de sus derechos, derivación y trabajo en red.

A.3. Realización de una campaña de sensibilización para combatir la violencia de género desde la participación en políticas públicas.

A.4. Convocatoria de subvenciones en materia de voluntariado en la que se apoyen iniciativas de las asociaciones de mujeres, así como de otros colectivos y asociaciones dedicadas a la erradicación de la violencia de género y que lleven a cabo programas que actúen sobre su prevención y sensibilización, así como otros programas dirigidos a la formación y especialización de personas voluntarias que participen en entidades del citado ámbito de actuación.

A.5. Convocatoria de subvenciones otorgadas a entidades que incorporan la igualdad de oportunidades como área de actividad.

### 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

Ley 12/2007. Artículo 13: “Ayudas y subvenciones” y artículo 27.1 y Artículo 2: “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

### 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

- Impulsar la participación de la ciudadanía en la elaboración de las políticas públicas con perspectiva de género.
- Aumentar la presencia de mujeres voluntarias en la sociedad civil organizada y en el debate de los asuntos públicos.
- Capacitar al voluntariado dotándolos de mecanismos para desarrollar con calidad sus acciones, incluyendo la formación orientada a la prevención de la violencia de género.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades de voluntariado.
- Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el Registro de entidades de voluntariado que identifican el ámbito de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades de voluntariado.

## 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

---

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

A.1. Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre Migraciones, Interculturalidad y gestión a la diversidad, y sobre situaciones de alta vulnerabilidad de mujeres, como son los contextos de explotación sexual y laboral, la trata de seres humanos y la lucha contra la mutilación genital femenina.

A.2. Elaboración y difusión de materiales para la detección y erradicación de la mutilación genital femenina dirigidos a los/las profesionales que trabajan hacia la población inmigrante.

A.3. Subvencionar a través de la Línea 1 a entidades y proyectos específicos dirigidos a promover la participación de las mujeres en el mundo asociativo y en las estructuras de participación existentes contribuyendo a su visibilización, como los foros para la integración de las personas de origen migrante.

A.4. Promover la actividad del grupo de trabajo “Mujer Migrante” del Foro Andaluz para la integración de las personas de origen migrante.

A.5. Incluir en los Planes Operativos anuales de la Estrategia andaluza para la inmigración 2021-25, marco de planificación plurianual, la construcción de indicadores sobre posibles brechas de género en la mujer inmigrante en todos los ámbitos de intervención de la Estrategia.

A.6. Generar un diagnóstico integral de la brecha digital que permita el establecimiento de estrategias y políticas públicas que permitan reducir la vulnerabilidad del colectivo inmigrante, en especial las mujeres, y el desarrollo de modelos que favorezcan su alfabetización digital y su acceso a las NTIC.

A.7. Incorporación de los proyectos que atiendan a mujeres inmigrantes en situación vulnerable como criterio de valoración preferente.

## 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

Todas las actuaciones propuestas en el marco del programa 31J responden al mandato realizado en el artículo 49 de la Ley 12/2007.

A.1. Se adecúa tanto a lo establecido en la ley 12/2007, de 26 de noviembre, en relación con la formación del personal funcionario para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Además, se adecúa a lo establecido en el Artículo 47, de la Ley 12/2007 (Tráfico y explotación sexual de las mujeres).

A.2. Artículo 45 de la Ley 13/2007, de trabajar por los colectivos más vulnerables que sufran violencia de género.

A.3. y A.4. Artículo 49 de la Ley 12/2007.

A.5. Art. 10.1.b) Ley 12/2007.

A.6. Promover el acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres migrantes y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

A.7. Incide sobre medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social de las mujeres inmigrantes, incentivando la presentación de proyectos que las incluyan y valorándose como criterio prioritario.

## 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

- Mejorar la respuesta desde los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa, cultural y humanamente, como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.
- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la trata de seres humanos, y atender a sus víctimas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes como es la mutilación genital femenina, informando y formando a profesionales de los servicios de salud, sanitarios y educativos. Distribución de manuales para profesionales de estos servicios.
- Promover el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar la presencia y participación de las mujeres inmigrantes en ámbitos de intervención y representación pública, como son los Foros para la Integración de las personas de origen migrante, con el fin de hacer crecer el número de propuestas realizadas por mujeres inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.
- Contar con información científica y objetiva sobre la realidad de las mujeres inmigrantes.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

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

Es importante resaltar para comprender el motivo de la temporalidad de las actuaciones previstas, la situación de pandemia causada por el coronavirus COVID-19 desde marzo de 2020 y el Decreto de Estado de Alarma, lo que provocó la interrupción de la tramitación del Plan cuando se encontraba en la fase de Información Pública. Esta situación produjo que todas las actuaciones previstas para ese año se pospusieran para el siguiente y así sucesivamente, dando lugar a un nuevo calendario.

Partiendo de esta premisa, la Dirección General de Personas Mayores, Pensiones no Contributivas y Soledad no Deseada tiene previsto para el año 2023 las siguientes actuaciones para avanzar en la igualdad de género, comprendidas en programas concretos pertenecientes a las Líneas Estratégicas de Prevención de la Dependencia (L.1) de Atención a la Dependencia (L.2) y de Fomento del Buen Trato (L.3), que pasamos a mencionar:

#### A.1. Prevención de la Dependencia

Programa Sensibilización sobre hábitos de vida saludable: Se difundirán las siguientes guías, que se han elaborado en 2022: Guía de alimentación saludable para personas mayores y Guía de información y sensibilización sobre la práctica de la actividad física en personas mayores. Se prevé la organización de unas jornadas informativas y divulgativas para promover el conocimiento del material elaborado sobre nutrición y actividad física.

El número de personas mayores de 65 años que tienen reconocida una prestación por dependencia en Andalucía ronda las 150.000. El volumen de mujeres mayores de 65 años en adelante que tiene reconocida una prestación en Andalucía es tres veces mayor a los hombres, representando las mujeres el 75% y dejando de manifiesto una diferencia muy notable.

#### A.2. Atención a la Dependencia

Programa Modelo de atención en Centros para Personas Mayores:

- Realización de acciones formativas al personal de los Centros de Personas Mayores en la prevención, detección e intervención sobre Violencia de Género. Estas acciones incluyen formación y sensibilización al personal de los centros sobre protección jurídica de las personas mayores y aquellas situaciones detectadas de especial vulnerabilidad, con especial atención al colectivo LGTBI.
- Prestación de una atención especializada en los Centros Residenciales a mujeres que hayan sufrido violencia de género, mejorando la calidad de la atención e introduciendo el modelo centrado en la persona.

Programa de información a personas cuidadoras principales: Es importante destacar el papel de las mujeres como principales proveedoras de cuidados ya que en la actualidad, siguen desempeñando el rol tradicional de cuidadoras (el 85,2% son mujeres cuidadoras de personas en situación de dependencia frente a un 14,6% de hombres).

- Elaboración e impresión de las Guías Informativas sobre el Cuidado y Autocuidado para personas cuidadoras en el domicilio.

- Proyecto piloto sobre el “desarrollo de un modelo de cuidados transcultural, ético y social para las personas mayores dependientes y/o en riesgo de exclusión social” a través de los Centros de Participación Activa y Centros Residenciales para Personas Mayores de titularidad de la Junta de Andalucía.

### A.3. Fomento del Buen Trato a Mujeres Mayores

Programa de Sensibilización hacia el Buen Trato:

- Realizar la Campaña de Promoción del buen trato a las personas mayores, para reivindicar en la sociedad un trato adecuado, respetuoso y justo.
- Sensibilización hacia el buen trato a las mujeres mayores por parte de su entorno: dedicar el primer año de campaña a las mujeres mayores.
- Impresión y difusión de las Guías sobre los Derechos Fundamentales de las Personas mayores.

Programa contra el Maltrato:

- Iniciar el desarrollo de un Sistema de Información de Maltrato hacia las Personas Mayores en Andalucía, lo que implicará:

### A.4. Programas Subvencionables

En el diagnóstico se ha puesto de manifiesto la situación de mayor vulnerabilidad de la mujer mayor respecto del hombre, que produce una situación de desventaja que debe tenerse presente en el desarrollo de los Programas.

Se propone avanzar, en las bases reguladoras de subvenciones y en sus convocatorias anuales, incorporando en sus programas conceptos subvencionables que recojan actuaciones específicas que contribuyan a reducir las desigualdades por cuestión de género detectadas en el diagnóstico, fundamentalmente en programas que desarrollen medidas para mejorar la empleabilidad de las personas a partir de 55 años de Andalucía, programas de atención a situaciones de soledad no deseada, programas de formación en la atención a la violencia de género, programas de sensibilización sobre el buen trato hacia las personas mayores y orientadas a transmitir una imagen positiva, que eviten el maltrato y el trato inadecuado a las personas mayores.

### A5. Programa contra la Soledad No Deseada

Según los datos analizados, son muchas más las mujeres que los hombres que viven solos, y existe una tendencia al alza de este fenómeno. Se estima que el 28,6% de las mujeres mayores de 65 años viven solas, aunque no siempre la soledad es no deseada, por lo que, para conocer esta situación en el colectivo de personas mayores, se ha realizado un estudio y se está trabajando en el diseño de un protocolo de detección de personas de 55 y más años en situación de soledad no deseada. Una vez realizado el protocolo es necesaria su implementación.

## 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

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art.1 Ley 12/2007) y artículos 43.1, 44 y 45 la necesidad de establecer programas específicos para mujeres mayores.

Las mujeres mayores son colectivos especialmente vulnerables, por ello la Ley 13/2007, establece su ingreso residencial preferente en centros públicos, artículo 48.4.

### 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

- Con la promoción de hábitos saludables se promueve la salud de las personas, especialmente de las mujeres mayores, previendo así la aparición de enfermedades y el deterioro funcional, disminuyéndose así los índices de dependencia, ya que se constata la feminización de la población conforme avanza el tramo de edad.
- El modelo de atención centrado en la persona en los Centros de Atención a las personas mayores, potenciará la atención especializada a las mujeres especialmente vulnerables y que hayan sufrido violencia de género, adecuando las respuestas e intervenciones a sus necesidades, mejorando las desigualdades que pudieran sufrir como consecuencia de sus situaciones particulares.
- El incremento de las personas dependientes y en situación de exclusión social (más mujeres frente a hombres) produce un aumento de la demanda de recursos para la atención a las mismas. Una planificación adecuada y sostenible, requiere entre otros factores, de la disposición de este tipo de información. Resulta imprescindible conocer qué población será susceptible de demandar recursos para planificar y disponer de recursos suficientes, para evitar desigualdades.
- La desigualdad existente entre la mujer y el hombre mayor de 55 años, respecto al rol del cuidador no profesional, hace que sean necesarias medidas que contribuyan a corresponsabilizar estas tareas en el ámbito familiar y social. Así se disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá al desarrollo profesional y personal como miembro activo de la sociedad.
- La detección y registro de situaciones de maltrato, supondría una mejora de la intervención psicosocial ante dichas situaciones, mejorando la coordinación de los diferentes agentes implicados y favoreciendo la atención al colectivo de mujeres, por ser las que sufren en mayor porcentaje los malos tratos. Las situaciones de maltrato, tanto en el ámbito privado como en el institucional, tienen un importante reflejo en las mujeres mayores.
- Constatado que existe una tasa más alta de mujeres mayores en riesgo de pobreza o exclusión social, y una realidad altamente mayoritaria de mujeres mayores que renuncian al desarrollo social en favor de su rol de cuidadoras principales, además de la brecha salarial, se hace necesario relacionar las características socioeconómicas de las personas mayores con los recursos de atención de la población dependiente, especialmente de las mujeres mayores para avanzar en el acceso a los recursos sociales de dicha población.
- Con la modificación de los conceptos subvencionables en el ámbito competencial de esta Dirección General y la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de los programas, se pretende reducir la desigualdad detectada entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de empleo, soledad, maltrato, buen trato, formación, y todo ello, sin detrimento del resto de programas.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA MAYORES), aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son **suficientes**, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En conjunto, el programa 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA MAYORES), ha presentado una propuesta de cuarenta y nueve medidas que, globalmente, cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, si bien algunas son parciales y otras no integran la perspectiva de género adecuadamente, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y de las que deberá avanzar en este sentido en los futuros seguimientos.

Respecto al programa 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DISCAPACIDAD) también ha presentado una propuesta con treinta y ocho medidas, que, en conjunto, son **suficientes** para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

En conjunto se ha valorado la mejora en la integración de género en la actuación del programa en el año 2022. No obstante, destaca que hay un alto porcentaje de propuestas elaboradas para el presupuesto 2023 que son demasiado imprecisas o carecen de una perspectiva de género adecuada. Por lo tanto, es necesario que se siga profundizando en la integración de género en su planificación y ejecución presupuestarias, así como en las herramientas metodológicas del presupuesto con perspectiva de género.

### 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

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

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación, así como de estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

A.2. Potenciación de la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

A.3. Organización, gestión y evaluación del XIV Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las mujeres.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la Violencia de Género.

A.5. Subvenciones a entidades para promover el reconocimiento de los derechos, la no discriminación y la igualdad de trato del colectivo LGTBI.

A.6. Organización, gestión y evaluación del III Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.

A.7. Tramitación y aprobación de planes e informes en materia de LGTBI. Se llevará a cabo la aprobación de la I Estrategia para la igualdad de Trato y no discriminación de las personas LGTBI.

## 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, A.2, A.3 y A.4 responden a los Artículos 5, 6, 9 y 20 - 25 en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Igualmente, dichas actuaciones se encuadran dentro del Eje V del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, denominado “Sociedad libre de violencias sexistas”.

Las tres últimas actuaciones se acogen al principio general de la igualdad de género recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entre cuyas actuaciones contempla la promoción del respeto a la identidad de género, orientación sexual, o expresión de género, el valor de la diversidad y el rechazo de toda actuación que suponga odio o discriminación; así como al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, establecido en la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Promoviendo la Comunidad Autónoma de Andalucía políticas activas para su visibilidad y atención a través de acciones que contribuyan a su erradicación.

## 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.

Mediante las actuaciones indicadas en el apartado 2 se pretende ampliar el conocimiento sobre las causas y efectos de la violencia de género y mejorar la formación de los profesionales de los diversos ámbitos implicados, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas. Así como crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Con el fin último de erradicar la violencia de género, y la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, y respecto a las actuaciones públicas en materia de LGTBI, se pretende la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, prestando especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

## 32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

---

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

A.1. Convocatoria de subvenciones en materia de conciliación y/o corresponsabilidad a entidades con representación equilibrada de sexos en órganos de gobierno.

A.2. Convocatoria de subvenciones que entre los criterios de valoración del programa se incorpore la integración de la perspectiva de género.

A.3. Convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF, donde se contemple entre sus ámbitos de actuación la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

A.4. Desarrollo de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.

A.5. Reconocimiento de las buenas prácticas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a través de la convocatoria de los Premios Andalucía +Social.

## 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

Ley 12/2007:

Artículo 13: “Ayudas y Subvenciones”; artículo 27.1 y .2: “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

A la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refieren los artículos 14, 20, 22, 23, 27, 28, 32 y 35 así como, íntegramente, el Capítulo III del Título II.

### 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.

- Aumento de los proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Avance en igualdad entre mujeres y hombres, a través de los recursos desarrollados por el Programa 32E.
- Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación como medida para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades del Tercer Sector.

## 18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

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

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM. Para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de Igualdad de Género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad en Andalucía: Se impartirá formación en igualdad al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, mediante cursos de formación y perfeccionamiento a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de

género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

A.3. Desarrollo del Congreso de Coeducación: Se impulsará la celebración del IV Congreso Andaluz de Coeducación como lugar de encuentro y formación para conseguir un desarrollo personal integral en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del género.

A.4. Implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales curriculares: Se elaborará un material curricular coeducativo dirigido a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familiar) específico para cada una de las tres etapas del recorrido escolar (infantil, primaria y secundaria) y adaptadas a cada edad. Tendrá una versión dirigida al profesorado, al objeto de llevar a las aulas el tratamiento proactivo de estos temas. Existirá igualmente otra versión del material dirigida a las madres y padres, cuyo objetivo será aportar claves y herramientas que promuevan en las familias la asunción de modelos coeducativos que garanticen la igualdad de oportunidades entre niñas y niños y que refuercen las prácticas coeducativas llevadas a cabo en los centros educativos. Por último, existirá una versión dirigida al alumnado, específico para cada etapa educativa.

A.5. Desarrollo de recursos para la coeducación: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.: Se incrementará el número de acciones en materia de coeducación y se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, y las actuaciones formativas en igualdad de género, dirigidas tanto al profesorado como al alumnado de los centros de infantil, primaria y secundaria.

A.6. Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género: Se impulsa una línea de subvenciones a las universidades públicas de Andalucía, que permita una mayor colaboración y coordinación con el IAM, a fin de seguir avanzando en la promoción de la igualdad de género y en la formación de las universitarias, que recoja la dilatada y diversificada trayectoria del desarrollo de medidas precedentes e introduzca acciones más acordes con el contexto sociolaboral y cultural actual.

A.7. Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.

A.8. Subvenciones a universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM): Se continuará con el desarrollo del Programa UNIVERGEM, mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

A.9. Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en la negociación colectiva: Se diseñarán actuaciones para la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas que sean parte negociadoras de los convenios colectivos, para dar respuesta al principio de igualdad retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor.

A.10. Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocésal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral: Servicio especializado para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo, y disminuir las brechas de empleo por razón de sexo.

A.11. Desarrollo de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras: Se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido. Por medio de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (R.A.E.C.), formada por 500 organizaciones, se pretende generar un acervo de buenas prácticas y unas dinámicas en la gestión de empresas y entidades de gestión integral de la igualdad, que sirvan de ejemplo para implementar medidas de acción positiva para la igualdad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

A.12. Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía: Se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tienen su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, destinado a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento. También se seguirá sensibilizando y formando para la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura emprendedora, desde los diferentes niveles educativos.

A.13. Convocatoria anual del reconocimiento “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”. El Decreto 1/2022, de 11 de enero, creó la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad” y estableció los criterios para la obtención, control de ejecución y renovación de este reconocimiento, estableciendo que se creará, mediante orden, un registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial con carácter meramente declarativo.

A.14. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos: Programa Asocia, tiene el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. Así, se seguirán convocando subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres (270.141 mujeres asociadas y 180 asociaciones y federaciones solicitantes), para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A.15. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres: Órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

A.16. Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

A.17. Convocatoria de los premios Meridiana.

A.18. Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Esta Agencia Administrativa convoca anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

A.19. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

A.20. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999), asesora e informa sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.21. Centro de documentación María Zambrano.

A.22. Publicación periódica sobre hábitos saludables de las mujeres.

A.23. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM.

A.24. Observatorio de la publicidad no sexista.

## 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

Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

El desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por las diversas Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía, adquiriendo el Programa 32G un carácter integrador del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Andalucía. Por tanto, los objetivos y actividades para su desarrollo presupuestario están encaminados a la consecución efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres en Andalucía.

## 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 Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

## 31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

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

A.1. Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores y personas dependientes a su cargo: Se mantiene este servicio cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género, menores y otras personas dependientes a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género, para dar cobertura a la atención y acogimiento inmediato para mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de especial vulnerabilidad.

A.2. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales: Servicio multidisciplinar que ofrece atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, a través del teléfono 900 200 999, y presencial, para atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, siendo un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

A.3. Creación de centros de atención integral 24 horas a víctimas de violencia sexual: Con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y dentro del Plan España te Protege contra la violencia machista, se van a crear y dotar de medios suficientes, centros de asistencia integral 24 horas a víctimas de violencia sexual en las ocho provincias andaluzas. Estos centros de crisis ofrecerán acompañamiento e información telefónica, telemática y presencial, las 24 horas del día todos los días del año, cumpliendo con criterios de atención permanente y actuación urgente, facilitando atención psicológica, jurídica y social para víctimas, familiares y personas del entorno, mediante personal suficiente y cualificado.

A.4. Servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112. En el ejercicio 2023 se va a continuar reforzando con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.5. Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y online a víctimas de violencia de género: Prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y online realizando la consulta a través de la página web del IAM, ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

A.6. Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, tanto grupal como individualizado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.

A.7. Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Se persigue la mejora del bienestar psicológico, social y emocional de los/las menores y mujeres embarazadas expuestas/os a violencia de género, con la finalidad fundamental de ayudarles a recuperarse de posibles secuelas, prevenir la transmisión generacional de la violencia, fomentar las relaciones de buen trato y así avanzar en la erradicación de la violencia de género.

A.8. Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género: Servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, atendiendo tanto a la víctima, como prestando atención y asesoramiento a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 17 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género, incluida la violencia sexual, y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores.

A.9. Servicio de apoyo psicológico en crisis a familiares de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte y a madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados: Este servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional mediante metodologías de atención psicológica en crisis y de apoyo en la localidad donde se ha producido el asesinato o donde residen las/os familiares, a través de una intervención temprana e integral con perspectiva de género, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de estrés post-traumático, duelo patológico y otros trastornos de mayor envergadura. Está dirigido a todas las personas afectadas por un caso de violencia de género con resultado de muerte o gravemente herida: familiares directos, con especial atención a las hijas e hijos menores de edad de las mujeres víctimas mortales, mujeres supervivientes de graves agresiones o tentativas de homicidio y sus familiares y mujeres cuyos/as hijos/as han sido víctimas mortales por violencia de género. Además, se incluyen el ámbito laboral de la víctima y el educativo en caso de menores implicados.

A.10. Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, se requiere la realización de acciones continuadas para la detección y atención a las víctimas para lo cual se prevé un proyecto piloto, con la actuación de las unidades móviles en tres capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Almería, Jaén y Málaga).

A.11. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro: Dirigida a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (migrantes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual, discapacitadas, gitanas y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

A.12. Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias: Se realizarán campañas en diversos medios y a través de diferentes soportes, dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, para informar sobre la violencia de género, sensibilizar a la ciudadanía contra los actos de violencia machista y contribuir a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

A.13. Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos: Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer, casas de acogida y demás recursos públicos.

A.14. Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as: Se procederá a la edición de diversos materiales destinados a la difusión de las acciones que se emprendan a lo largo del ejercicio, con la finalidad de sensibilizar y prevenir a la sociedad contra la violencia de género.

A.15. Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género: Se continuará convocando subvenciones dirigidas a asociaciones y federaciones de mujeres.

A.16. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al salario mínimo interprofesional.

A.17. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

## 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

Todas las actuaciones del programa 31T son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley

7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, en este Programa se encuadran los fondos finalistas del estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

### 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 violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

## 18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

---

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

- A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.
- A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.
- A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.
- A.8. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.9. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

## 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. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

Artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.

Artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Artículos 4, 5, 9, 22, 23, 25, 43, 46, 48, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículos 4 y 8 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.

Artículos 4, 9, 43, 46, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículo 4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### A.8. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.

Artículos 43, 46 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Artículos 4, 8 y 29 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

OE 3, Eje III, Línea 3.A. y OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

### A.9. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

### 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

A.1. En la concesión de estas ayudas, se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género; fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza en igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente.

A.2. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. La citada oferta contemplará todo tipo de actividades formativas, tanto las orientadas a personas jóvenes ocupadas, como desempleadas, que quieran mejorar su formación para el empleo, así como aquellas que impulsen las capacidades emprendedoras de la juventud andaluza, coadyuvando a la búsqueda de herramientas que mejoren el empleo y autoempleo de las jóvenes, y se priorizará en todo caso aquellas que favorezcan la empleabilidad entre los colectivos juveniles más vulnerables al respecto, y que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con ello se favorecerá la superación de la brecha de género detectada en la materia, posibilitando así el acceso al mercado laboral en igualdad de género.

A.3. Las nuevas bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplan criterios de valoración mediante los que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que priorice y ponga en valor aquellos proyectos que contemplen la participación directa y representación equilibrada de género.

A este respecto, entre los criterios de valoración preferente para la concesión de estas ayudas se encontrarán la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la garantía de los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas jóvenes, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI).

A.4. Entre los criterios de valoración preferente para la concesión de estas ayudas se encontrarán la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como la garantía de los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas jóvenes, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI).

Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto 247/2005, de 8 de noviembre, y se efectuará un seguimiento de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de la igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente, así como de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

A.5. Se desarrollarán entre otras, actuaciones que promuevan el respeto a la diversidad LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género, así como aquellas otras que promuevan la igualdad con carácter transversal y que contribuyan a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes, a la consolidación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia

de género, con la finalidad esencial de sensibilizar y concienciar a las personas jóvenes a este respecto, y de poder llegar al máximo número de participantes en las mismas.

A.6. Asimismo se promoverá la participación de personas jóvenes en programas europeos de Voluntariado Juvenil, incentivando la participación de los jóvenes y de las organizaciones en actividades de solidaridad accesibles y de gran calidad, como medio de contribuir a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, respondiendo al mismo tiempo a los desafíos de la sociedad y fortaleciendo las comunidades, con un empeño especial en promover la inclusión social, principalmente a través del voluntariado juvenil y desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes canales de información del IAJ (página web Patio Joven, Redes Sociales, Red de Centros de Información Juvenil), así como otros canales que se establezcan con otras entidades, para adaptarlos a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género.

A.8. Se fomentarán hábitos de vida saludable y de prevención de conductas de riesgo, con perspectiva de igualdad de género, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención de adicciones, y de formación sobre salud sexual, con programas como el Forma Joven.

Desde el IAJ se desarrollarán actuaciones formativas, dirigidas a las personas jóvenes mediadoras, que versarán sobre contenidos y estrategias relativos a competencias sociales, sexualidad y relaciones igualitarias, conciencia emocional, reconocimiento de las emociones, competencias para el bienestar social, o sobre el uso positivo de las TIC, potenciando estilos de vida saludables en el marco de una sociedad digital.

A.9. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, y se adoptarán medidas de información y difusión que contribuyan a conocer y facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

## 18.51 AGENCIA DE SEVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

### 31B PLAN SOBRE ADICCIONES

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

A.1. Revisión y homogeneización del Catálogo de Servicios Asistenciales de los CTAS, adaptándolos a nuevos perfiles de hombres y mujeres.

A.2. Revisión de dos manuales clínicos en intervención en adicciones incorporando la perspectiva de género.

- A.3. Realización de un estudio específico de violencia de género y adicciones.
- A.4. Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población.
- A.5. Realizar e implantar en toda la Red un protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- A.6. Dotar de competencias en metodología de intervención y habilidades profesionales en materia de género bajo un modelo homogéneo.
- A.7. Desarrollo de acciones formativas centradas en la violencia de género y adicciones.
- A.8. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.
- A.9. Inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.
- A.10. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- A.11. Jornadas de sensibilización contra la 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

Las actuaciones referidas responden a los siguientes mandatos normativos:

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Con la A.1, A.4 y A.8, se da cumplimiento al art. 43 “Igualdad en la Políticas Sociales”
- Con la A.3, se da cumplimiento al art. 10 “Estadísticas e Investigación con perspectiva de género”
- Con la A.2, A.6 y A.7, A.8, A.10 y A.11 se da cumplimiento al art 9 bis “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Con la A.9 se da cumplimiento al artículo 32 “Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública”.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

- Con la A.1, A.2, A.3, A.4, A.6 y A.7 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.1 y la A.2 y A.5 se da cumplimiento al Artículo 60 “Protocolos de actuación”.
- Con la A.10 y A.11 se da cumplimiento al Artículo 53 “Derechos de las trabajadoras”.

## 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

A pesar de que el consumo problemático de drogas sea mayoritariamente masculino, las mujeres con consumos problemáticos existen y el hecho de que su presencia sea minoritaria ha tenido como efecto la invisibilización de su presencia, sus necesidades y sus especificidades. Esto se ha visto reflejado especialmente en la falta de recursos adaptados a su realidad. Todo parece indicar que esta menor presencia de mujeres explica problemas de acceso, por parte de ellas,

a los tratamientos de la red. Es muy probable que, la proporción de mujeres con problemas de consumo y necesidad de tratamiento, sea mayor que la proporción de mujeres que acceden en la práctica a los recursos.

Teniendo en cuenta el análisis previo realizado, el reto para los próximos años será redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

Para conseguir dicho reto, se implementarán a través de las actuaciones recogidas en el Apartado 2 de este documento, previéndose que tengan un importante impacto de género:

La revisión y homogeneización del Catálogo de Servicios Asistenciales de los CTAs, así como la revisión de los manuales clínicos en intervención y adicciones incorporando en todo ello la perspectiva de género, permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

El reto para los próximos años será también redefinir la atención que se oferta desde la RPAA para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y el avance de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En la actualidad, las mujeres tienen un porcentaje algo mayor de abandonos de su tratamiento que los hombres. Esta mayor tasa de abandono podría estar relacionada con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres. Reducir la tasa de abandono en general, y en particular de las mujeres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas, supondría un importante avance.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la RPAA en materia de género y de igualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

Así mismo es necesario la formación en el ámbito de la violencia de género en adicciones para facilitar estrategias adecuadas a los equipos profesionales que atienden a las mujeres que están expuestas a una situación de violencia de género y tienen problemas de adicción, tanto para la detección de su adicción como de situaciones de violencia de género y la prevención del agravamiento de éstas. También para mejorar y normalizar los canales de derivación y coordinación entre todos los equipos de profesionales involucrados en la atención a las mujeres que están expuestas a una situación de violencia de género y tienen problemas de adicción o viceversa.

Se impulsarán nuevos estudios que aborden el impacto de la violencia en las mujeres a través de estudiar la violencia vivida y la atención recibida por abuso de drogas en la RPAA de Andalucía, ahondar en la comprensión de las relaciones entre violencia y abuso de drogas, y describir los tipos de violencia que padecen las mujeres consumidoras de drogas.

Es necesario desarrollar protocolos de coordinación dirigidos a todas las mujeres que consulten en los recursos de la RPAA para detectar precozmente y mejorar la atención a estas mujeres. Igualmente, es necesario mejorar la detección de problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados, ofreciendo así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de la adicción.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y mejorar las tasas de abandono en general y en particular de las mujeres a través de una adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas. Todo ello supondrá un avance importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el área de las adicciones en Andalucía.

## 31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

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

A.1. Detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio de Teleasistencia.

A.2. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.

A.3. Inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.

A.4. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.5. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.6. Analizar desde el punto de vista de la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.7. Seguimiento de casos tramitados tras la puesta en marcha del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia en el ámbito de la dependencia con la máxima puntuación en el área de conflictividad y riesgo.

A.8. Continuar con la puesta en marcha de un protocolo de organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para las personas en situación de dependencia (incluidas las personas víctimas de violencia de género valoradas con grado I de dependencia moderada).

A.9. Elaboración e impresión de un protocolo para la detección de mujeres víctimas de violencia de género en los procedimientos de dependencia.

### 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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 9 bis Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales
- Artículo 44. “Mujeres mayores”.
- Artículo 45. “Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetes a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último, también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas.

- Artículo 29 ter. Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género.
- Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
- Artículo 53. Derechos de las trabajadoras.
- Artículo 60. Protocolos de actuación.

### 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 actuación relativa a la detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio Andaluz de Telesistencia (en adelante SAT), pretende visibilizar la violencia de género, a la vez que se da respuesta a estas situaciones desde el SAT, que acompaña a estas personas para que puedan seguir viviendo en sus domicilios habituales pero asistidas en todo momento. El protocolo pretende facilitar instrumentos al personal de atención directa del SAT que ayuden en la detección de víctimas de violencia de género entre la población atendida y permitir el acompañamiento a las víctimas. Dicha detección permite contabilizar los casos y continuar mejorando en la prestación de los servicios.

La incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género.

El inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA permitirá continuar con el desarrollo de medidas relacionadas con el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

La actualización del análisis de la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en clave de género, mejorará el conocimiento del sistema de atención y de cuidados de las personas en situación de dependencia. Esta mejora posibilita el establecimiento de políticas específicas para las personas mayores, con discapacidad, cuidadoras de personas en situación de dependencia, víctimas de violencia de género y colectivos especialmente vulnerables. Asimismo, posibilitará el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgos asociadas a la identidad masculina, fomenten el autocuidado y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado en los hombres y promuevan modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplían las posibilidades de una vejez en buena salud y de retrasar la aparición de la dependencia.

Con el seguimiento del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de dependencia (entre las situaciones de urgencia se encuentra la violencia de género), por un lado y, con la elaboración y puesta en marcha del protocolo para la organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para personas en situación de dependencia (incluidas solicitantes víctimas de violencia de género grado I), se continúa avanzando en la agilización y coordinación institucional en la prestación de servicios de atención residencial a mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de dependencia, así como la preferencia en la tramitación del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DEPENDENCIA), aprecia que las medidas propuestas en cada uno de los tres apartados de planificación, ejecución y metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género son **insuficientes**, para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa ha presentado veinticuatro medidas en respuesta a las trece recomendaciones integradas en el citado informe. Las medidas propuestas en la planificación ejecutada son en su mayoría imprecisas o no responden directamente a las recomendaciones realizadas por la auditoría. En la planificación a futuro, se encuentran un mayor número de medidas adecuadas aunque con escasa concreción para el cumplimiento de las recomendaciones.

En cuanto a la ejecución, el programa ha presentado tres medidas, resultando únicamente una de ellas adecuada en la planificación ejecutada, pero ninguna que se refiera al presupuesto 2023 o futuros. Las medidas sobre metodología G+ propuestas por el programa son seis. De estas, destaca de manera positiva la dirigida a formación, y las necesidades formativas. El resto no responde a las recomendaciones realizadas o se definen de manera demasiado inconcreta e imprecisa.

En conjunto, el programa presupuestario 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad (ÁREA DEPENDENCIA), ha presentado una propuesta de medidas que no cumple con las principales recomendaciones efectuadas por la auditoría de presupuesto y género, por lo que deberá mejorar en próximos ejercicios presupuestarios y dar cuenta de sus avances en los futuros seguimientos.

## 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

### 31F PENSIONES ASISTENCIALES

---

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

A. 1. Aumento de los recursos económicos anuales dirigidos a las mujeres mayores o con discapacidad, que sean titulares de prestaciones derivadas del Fondo de Asistencia Social, Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos o Pensión no contributiva de la Seguridad Social.

#### 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

Esta medida responde al artículo 11. Acciones positivas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. También a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en concreto al artículo 46. Inclusión social.

Finalmente, atiende al mandato contenido en el artículo 2. Principios y fines de la seguridad social del Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

#### 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

Hay que considerar que tanto las pensiones, como las ayudas sociales de carácter extraordinario, se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a mujeres y hombres, al tratarse de prestaciones de derecho, que se rigen por normativa estatal. Por otra parte, el requisito para tener derecho a las ayudas extraordinarias es ser persona beneficiaria de, en su caso, ayudas del Fondo de Asistencia Social, del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de Pensiones no Contributivas.

No obstante lo anterior, se evidencia que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, dado que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socioeconómica que históricamente estas han presentado, sobre todo en el tramo de edad de a partir de los 60 años. Históricamente, las mujeres han mostrado una mayor vulnerabilidad social y económica, que ha derivado en situaciones de desigualdad social, con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo. Esta situación ha derivado en una escasa o nula cotización a la Seguridad Social. Por ello, al tener estas prestaciones carácter asistencial hace que sean las mujeres las receptoras mayoritarias.

## 19.00 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 12 que corresponden a la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul las competencias que hasta ese momento tenía atribuida la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, correspondientes a las materias de medio ambiente y desarrollo sostenible, así como las relativas al uso, gestión y conservación sostenible de los recursos marinos.

Y en el Decreto 162/2022, de 9 de agosto, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, destacando por su relevancia de género algunas competencias, en especial, en materia de Economía Azul, estrategia de innovación y sostenibilidad transversal de las distintas políticas de la Junta de Andalucía relacionadas con la costa y el mar, y el impulso del nuevo Plan Forestal, para una mejor gestión del ámbito forestal desde una vertiente multifuncional. En la legislación andaluza de igualdad de género se regulan aspectos relativos a la promoción de la igualdad de género en el desarrollo de estas políticas.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2022.

A.2. Sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones.

A.3. Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.

A.4. Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería.

A.5. El 31 de agosto de 2022 la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España, en el que se indican las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo. El diseño de las intervenciones se basa en un análisis minucioso de las necesidades del sector forestal y el medio rural en su conjunto. A nivel nacional se ha planteado un paquete normativo que entrará en vigor antes de 2023. Una vez esté diseñada toda la normativa que regulará la futura PAC, se desarrollará a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para este desarrollo será preciso profundizar el conocimiento que tenemos del sector, mediante la realización de estudios de análisis prospectivos y la organización de reuniones y jornadas, en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género. Esta mejora del conocimiento será fundamental para el diseño de las medidas que se incluyan en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería, y se trabajará para la inclusión de medidas que mejoren las condiciones

de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, del medio natural y forestal, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad medio ambiental y forestal y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

A.6. Se proporciona al sector ambiental y la ciudadanía en general datos e información fiable que puedan ayudarle en el conocimiento y en la toma de decisiones, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio natural.

A.7. En este sentido, se seguirá desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se trabajará en mejorar la difusión de la información sobre mujeres. La mejora se realizará en el número de canales de difusión (página web de la Consejería, Portal de Información Ambiental, Portal Andaluz de Cambio Climático, Portal Andaluz de Caza y Pesca, Ventana del Visitante, notas de prensa, intranet de la Consejería...), así como mostrando y difundiendo esta información desagregada por sexo de forma visual y comprensible.

A.8. Por último, en materia de normativa de ayudas y subvenciones, se continuará la labor de supervisión para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de prioridad en la selección de las medidas que valoren a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión. De la misma forma, se revisarán todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva 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

- La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.
- La sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones responde a lo establecido en los artículos 5, 9 bis y 31.
- La difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo se recoge en el artículo 10.
- Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería en los artículos 5, 6 y 9 bis.

## 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

- Transversalizar la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería. Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
- Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores forestal y ambiental.
- Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres de los sectores competencia de la Consejería.

- Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en el sector forestal, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
- Impulso del acceso de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones.
- Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

## 44F INFORMACIÓN, PLANIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

---

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

A.1. Tramitación y aprobación de la Estrategia marco de Medio Ambiente 2030, que pretende convertirse en la figura de planificación integradora mediante la cual se diseñe e instrumente toda la política ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, teniendo presente desde el diagnóstico hasta la fase de evaluación, un enfoque plenamente respetuoso con el principio constitucional de igualdad y de no discriminación.

A.2. Seguimiento de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos a la población en riesgo de pobreza, la tasa de paro, o el abandono escolar.

A.3. Seguimiento de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos al empleo ambiental por sectores.

A.4. En la misma línea, análisis de los resultados del proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, relativos a información de empleo y desagregada por sexo, en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente.

### 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 anteriores actuaciones atienden al artículo 5, Transversalidad de género y al artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007.

### 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

Mediante estas actuaciones se prevé el desarrollo de zonas predominantemente rurales en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos, con objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y equilibrar las diferencias sociales, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad, especialmente por parte de las mujeres, mediante su incorporación a la educación y sensibilización ambiental.

Obtención de información útil para organismos a nivel local, regional y nacional así como para los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía, extraída de índices de distribución, concentración y desequilibrio en puestos de trabajo, o desigualdades salariales, en los diferentes ámbitos de actuación ambiental.

## 20.00 CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, asigna a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Transformación Económica, Industrial, Conocimiento y Universidades en materia de industria y minas y las que, en materia de energía, venían siendo ejercidas por las Consejerías de la Presidencia, Administración Pública e Interior y de Hacienda y Financiación Europea.

En su desarrollo, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, regula algunas competencias que disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial. Ámbitos de actuación en los que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece mandatos que impulsan políticas igualitarias para hombres y mujeres en aspectos laborales y de promoción empresarial.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones. Mediante esta actuación se pretende impulsar los trabajos técnicos que lleva a cabo la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en desarrollo de las siguientes funciones:

1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y emisión de informes de observaciones. Con un total de 11 informes emitidos en 2019, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.
2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2021-2027, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.
3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la igualdad.
6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades y preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales, tales como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo.

Para 2023 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la mesa general de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género, tanto la captación de datos, el diseño metodológico, el tratamiento de datos y la difusión.

Participación en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 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. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007. Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma, por el que “todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género”; así como el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía como elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; y obedece al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, por el que “las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural”; al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público, según el cual “la Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas”; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía: “la Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo”

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, según el cual los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

### 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

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además, la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de igualdad de género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes. A través del Informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación. Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen

el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD ENERGÉTICA

---

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

A.1. Avance en el proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Participación en jornadas y actos centrados en la importancia de la presencia de la mujer en el sector de la energía y en la difusión de la necesidad de incrementar dicha presencia.

### 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 primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico así como la tramitación de expedientes ante la Administración.

La segunda desarrolla dictados al artículo 38, sobre conciliación en las empresas, que 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, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

### 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 participación de las mujeres en la actividad de instalaciones energéticas es muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que puede realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para

la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, la participación en jornadas impulsa el conocimiento de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en este sector y de este modo, pone las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

## 73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

---

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

#### A.1. Actuaciones de difusión y promoción del sector industrial en materia de género.

Incidir en la promoción y el incremento del papel de la mujer en las empresas industriales y mineras, especialmente en su acceso a los puestos con capacidad de decisión, constituyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero. De esta forma, se promueve la integración del enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía, y se orienta a que se reduzcan progresivamente las brechas de género en el sector.

### 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 referida pretende dar cumplimiento a lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente en sus artículos 22, 25 y 27. El primero de estos artículos establece que la igualdad de oportunidades en el empleo será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía, y que ésta desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.

En la misma línea, en virtud del artículo 25, la Administración de la Junta de Andalucía podrá 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 y desarrollo de la misma. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.

El artículo 27 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, y que las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, a lo que pretende igualmente contribuir las acciones de la Secretaría General de Industria y Minas.

### 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 industria y la minería son sectores históricamente masculinizados, con una desigualdad laboral que, lejos de corregirse, se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2022, sólo el 24% eran mujeres (228.100 trabajadores hombres frente a 71.900 trabajadoras) según datos facilitados por IECA. Así, la brecha de género en la industria extractiva es aún mayor, el empleo femenino tan sólo representa el 8,9% del total de los empleos (702 trabajadoras frente a 7.195 empleados masculinos, según datos de 2020). Lejos de reducirse, desde 2016 esta brecha no ha hecho sino aumentar unas décimas (las empleadas en la minería representaban entonces el 10,1% del total de personas trabajadoras).

Con las actuaciones de difusión y promoción del sector industrial con perspectiva de género, que se incardinan en el Objetivo Estratégico de impulsar la presencia de las mujeres y la perspectiva de género en la industria y la minería en Andalucía, se pretende incrementar el empleo femenino en ambos sectores y corregir estas desigualdades, disminuyendo la brecha de género histórica.

## 21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública las competencias en materia de justicia, regeneración, entes instrumentales y Administración Local que tenía atribuidas la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local y las que en materia de Administración Pública venía ejerciendo la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

De esta manera, las actuales competencias quedan recogidas en el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. De estas, destacan desde el punto de vista de la igualdad de género aquellas relacionadas con la violencia de género que guarden relación directa con la Administración de Justicia, las relativas a justicia juvenil, así como colegios profesionales, fundaciones y asociaciones, o la planificación de la Administración de la Junta de Andalucía.

### 12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

---

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

A.1. Avance en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de igualdad de género.

Por otra parte, y directamente relacionado con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora con los representantes sindicales e iniciado la negociación del diagnóstico.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

#### 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. Se adecua al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto de la Ley 12/2007.

A.2. Atiende a los artículos 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres y 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la citada Ley 12/2007.

A.3. Responde al artículo 39. Conciliación en el empleo público, de la Ley 12/2007, así como a los preceptos 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

A.1. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

A.2. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan debe hacerse mención que deberán ser coherentes con las que se contemplen en la planificación horizontal en la materia. En este sentido en el diseño de objetivos estratégicos se está teniendo en cuenta la variable impacto de género.

Por otra parte, tras la aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 8 de marzo de 2022, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se han iniciado las tareas relativas a la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía, habiéndose constituido la Comisión Negociadora del Plan con los representantes sindicales para la elaboración y negociación del Plan. Actualmente, se encuentra en fase de enriquecimiento del diagnóstico con técnicas cualitativas, estando previsto que se apruebe en el primer trimestre de 2023.

Además, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación dentro de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía 2022-2026 que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. La citada Estrategia fue aprobada por Acuerdo de 31 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

Las medidas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de manera que todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018 para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz van a tener un impacto en materia de género.

En esta línea, también debe ponerse de relieve la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, en la que se recogen variedad de fórmulas de conciliación.

Siguiendo la medida implantada en relación con el trabajo no presencial en el escenario de alerta sanitaria en el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020, en desarrollo del apartado IV, punto 5, del Plan de Incorporación Progresiva de la Actividad Presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, se recogió la implantación de la modalidad de teletrabajo para determinados colectivos una vez concluido el estado de alarma. Los citados colectivos deberían compaginar la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo con una modalidad presencial del 20 por ciento de su jornada semanal.

Posteriormente en el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020, se aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. El Protocolo será de aplicación hasta el final de la alerta sanitaria, y mientras se elabora una legislación específica en materia de teletrabajo.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. Dicha Comisión ha elaborado una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, entre otras, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

También cabe destacar el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que establece el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración. También en el ámbito de la violencia de género, se encuentra el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial, cuyo objetivo es la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, las Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de ella dependientes, con el propósito de detectar y solucionar el conflicto, sin que, no obstante, nada impida a quienes se vean perjudicados o perjudicadas, el ejercicio de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

## 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Actuaciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Asesoramiento a los órganos directivos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento

de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los Informes de observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

## 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 orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se relacionan con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual se promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación.

## 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

Con el impulso y promoción de las medidas expuestas se pretende incrementar la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública así como mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad del conjunto de la Consejería.

# 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

---

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

A.1. Valoración Integral de violencia de género realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Valoración urgente del riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.4. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.5. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial.

A.6. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.7. Garantía de representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

A.8. Garantía de uso no sexista del lenguaje en toda la información ofrecida relacionada con los servicios de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA).

## 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. y A.2. Se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, responden artículo 37 de la Ley 13/2007.

A.3. Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los Médicos Forenses que componen los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía.

A.4. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007.

A.5. y A.6. Responden al imperativo legal establecido en el artículo 20, apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007.

En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

A.7. Esta actuación, al no venir prevista entre los contenidos material del derecho a la asistencia jurídica gratuita del artículo 6 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, y ante la pérdida de vigencia del convenio formalizado con el Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores de los Tribunales, para 2023 se pretende financiar mediante subvención excepcional.

A.8. Atiende al artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública de la citada Ley 12/2007.

Por otra parte, las actuaciones anteriores relacionadas con la violencia de género también están en línea con el eje V. Sociedad libre de violencia sexista 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

A.1., A.2. y A.3. Continuar trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género, que implica la valoración de las denunciadas y los denunciados para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En el caso de las agresiones sexuales, aplicación del Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal.

Por otro lado, se pretende continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, puestas en marcha en 2019, destinadas, por un lado, a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, a priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ve inculpa las denunciadas, redundando en su bienestar emocional.

A.4. Avanzar en la dotación de dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, siempre que sea posible, para que víctimas y agresores no se encuentren física ni visualmente dentro y fuera de las sedes judiciales.

A.5. A.6. y A.7. En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, mantenimiento del marco normativo, con especial protección a las víctimas de violencia de género, mediante el que se concede una serie de especialidades en la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, ostentando prioridad a la tramitación de las solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como una serie de facultades que no tienen otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales en sus expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita.

A.8. Contribuir a la igualdad de género a través de un uso adecuado del lenguaje. En el Pliego de Prescripciones Técnicas de la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA), se exigirá a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca.

Esta misma actuación se va a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial.

## 14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

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

A.1. Mejora en el acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando, para cada sexo, la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

A.4. Mantenimiento del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía.

Creación de equipos itinerantes para acercar el servicio a personas que tengan dificultades económicas o de otro tipo para desplazarse, especialmente a las personas que sufran violencia de género dada su vulnerabilidad.

A.5. Presencia de criterios de género en la contratación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía, de manera que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. De la misma forma, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía se exige que todos los miembros que compongan el equipo técnico acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Incorporación de criterios de género en el procedimiento de concesión de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo. De esta manera, se solicita representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección de las entidades

solicitantes, así como acreditar actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los proyectos presentados.

## 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. Responde a los mandatos de la Ley 12/2007, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma Andaluza. Esta actuación también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, en cuanto que garantiza el acceso igualitario de mujeres y hombres a los bienes y servicios públicos y ofrece las mismas oportunidades y recursos para todos y todas las menores que cumplen medidas en Andalucía.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, en cuanto a la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil. Esta actuación está en línea con el OE.4. del citado Plan Estratégico para la Igualdad, de esta manera se contribuye a la erradicación de la violencia de género.

A.3. La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Por otra parte, es requisito obligatorio para la contratación pública de profesionales de las entidades privadas. Igualmente, esta actuación se encuentra en consonancia con los OE.2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de acuerdo con la cual la atención a las víctimas de violencia de género debe ser especializada, multidisciplinar y accesible, particularmente a aquellas mujeres que por sus circunstancias personales, sociales o culturales se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad. Esta actuación se desarrolla también en el marco del citado Plan Estratégico para la Igualdad, concretamente en el OE.4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, el eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Garantiza la especialización prevista en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, relacionado con la exigencia a los equipos profesionales que prestan servicio en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que cuenten con formación en violencia de género.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de acuerdo con el cual, la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

## 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

A.1. Incrementar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes, de manera que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, sin que el sexo suponga una desigualdad a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género, a través del seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil.

En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil que identifiquen problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo la igualdad de género en la formación permanente de este personal, como una estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y a los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. La formación en materia de violencia de género, favorecerá que la atención y asistencia tanto a las personas víctimas, como a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que sea lo más adecuada posible para las necesidades de este colectivo.

A.6. Contribuye a la extensión de la igualdad de género a todos los sectores de la sociedad al incorporar criterios de género entre los méritos a valorar en la concesión de ayudas para la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

## 21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

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

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Para combatir la segregación vertical en las actuaciones del IAAP, se establecen como norma que los equipos docentes, ponentes de jornadas, personas evaluadoras, autoras de publicaciones y contenidos, y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con el IAAP.

Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP. Para ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias.

Generaremos además un espacio abierto de formación dinamizado por profesionales expertos que permita la generación de proyectos de aplicación a los puestos de trabajo.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad.

Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El objetivo fundamental es evitar situaciones de discriminación por sexo en el acceso al empleo público en la Junta de Andalucía. Y en este ejercicio de 2023 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

## 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

En general, todas las actuaciones que se referencian se alinean con lo establecido en los artículos 4, 5, 6, 9, 9 bis, 10, 11, 20, 20.2, 31.1, 31.2, y 39 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Igualdad y la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad por cada Consejería se articularán una serie de actuaciones de capacitación y gestión del conocimiento que apoyen la elaboración de los citados planes de igualdad.

## 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 la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el Principio de Igualdad de Género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones

que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género, según la experiencia acumulada por el Programa G+, es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello para el año 2023 se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación de manera transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación con determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir en la medida deseada. Se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.

Y en este ejercicio de 2023, en el que el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene de forma específica la necesidad de gestionarlos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

### 5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2023 cuenta con un número total de 5.223 indicadores, de los cuales 2.010 (el 38,5%) son pertinentes a género.

Los indicadores presupuestarios permiten la medición del grado de consecución de los elementos de la planificación (objetivos y actuaciones), como resultado de la ejecución presupuestaria. Suponen, así mismo, en cuanto a las previsiones que contienen, un reflejo de la realidad a que hacen referencia, puesto que quienes diseñan y fijan las cuantías en cada indicador, lo hacen a partir de una serie de factores (control de la ejecución de ejercicios anteriores, posibilidades de avance en el área presupuestada, etc.), que necesariamente implican un conocimiento de la situación de partida sobre la que se desea actuar.

Los indicadores presupuestarios pertinentes a género en el Presupuesto, se clasifican según sean desagregados por sexo o indicadores que miden específicamente aspectos de igualdad entre hombres y mujeres. Ambas categorías no son excluyentes, ya que un indicador desagregado puede además haber sido diseñado para medir algún objetivo o actuación destinada a la igualdad de género.

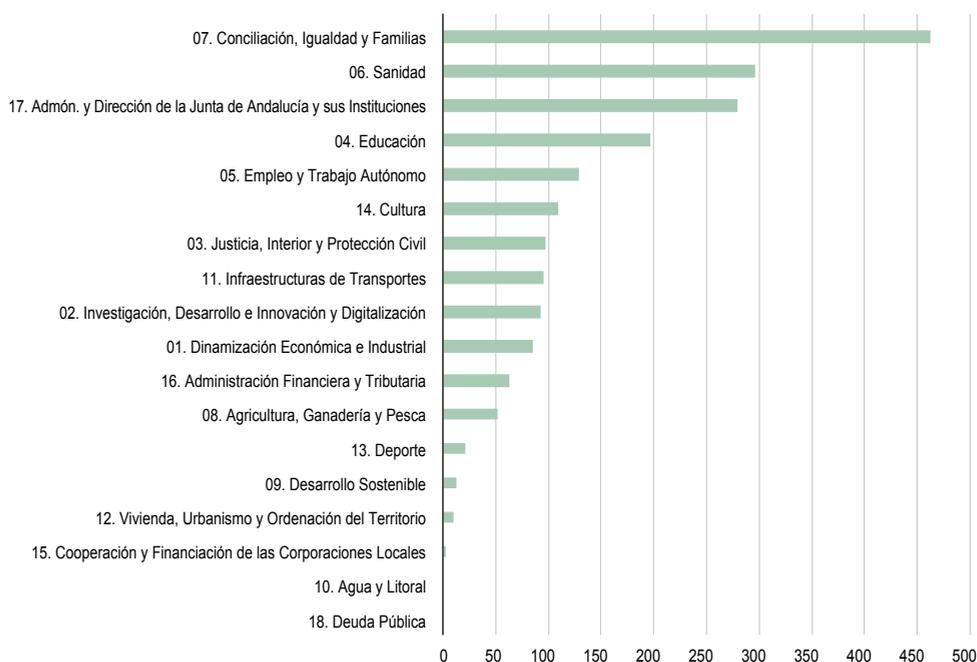
Si se analiza el número de indicadores en las distintas consejerías de la Junta de Andalucía, se observa que las consejerías que mayor número de indicadores pertinentes a género han previsto son las de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, con 375 indicadores, el 18,7%, Salud y Consumo, con 343 indicadores (17,1%) y Desarrollo Educativo y Formación Profesional, con 281 indicadores (14%). Las restantes consejerías cuentan con porcentajes de indicadores sobre el total por debajo del 10%, siendo las que menos indicadores pertinentes a género incluyen las de Política Industrial y Energía (22 indicadores, el 1,1% del total) y Sostenibilidad Ambiental y Economía Azul (24 indicadores, el 1,2% sobre el total).

**CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2023**

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	101
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	115
CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	281
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO	189
CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO	343
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL	75
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	52
CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE	179
CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA	121
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD	375
CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL	24
CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA	22
CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	133
<b>TOTAL</b>	<b>2.010</b>

Teniendo en cuenta las políticas de gasto, se observa que la política de Conciliación, Igualdad y Familias es la que cuenta con un mayor número de indicadores pertinentes a género, 462, el 23% del total. Le sigue la política de Sanidad, con 296 indicadores, el 14,7% del total, y a continuación, se encuentra la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, que incluye 279 indicadores (13,9% del total). La política educativa cuenta con 197 indicadores, el 9,8% del total. Con menor número de indicadores, y en orden decreciente, se encuentran las políticas de Empleo y Trabajo autónomo, con un 6,4% del número total de indicadores (129); la de Cultura, que incluye 110 indicadores (el 5,5% del total); Justicia, Interior y Protección Civil, con 98 indicadores (el 4,9%); Infraestructuras de Transportes (96 indicadores, el 4,8% del total); Investigación, Desarrollo e Innovación y Digitalización, suma 93 indicadores (4,6% del total); y Dinamización Económica e Industrial, con 86 indicadores (4,3% del total).

**GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2023**



El resto de políticas tienen un porcentaje de indicadores inferior al 4%. Cooperación y Financiación de las Corporaciones Locales suma 3 indicadores (0,1% del total); Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con 11 indicadores (0,5% del total); Desarrollo Sostenible, que incluye el 0,6% del total de indicadores (13 indicadores); Deporte cuenta con una proporción del 1,1% (22 indicadores); Agricultura, Ganadería y Pesca, con 52 indicadores (2,6%) y Administración Financiera y Tributaria (63 indicadores, el 3,1% del total). Finalmente, las políticas de Deuda Pública y Agua y Litoral no cuentan con ningún indicador pertinente a género en el Presupuesto 2023.