

apoyado en la ponencia de los indicadores del área de cultura realizada por la Comisión de Impacto de género en el Presupuesto, que son indicadores de contexto y no resultan suficientes para abarcar la totalidad de la realidad a la que debe hacer referencia el diagnóstico. También se identifican mejoras en la planificación en las medidas para 2024 relativas a la construcción de nuevos indicadores de género.

Como conclusión, el programa 45E Planificación, infraestructuras culturales y conservación del patrimonio histórico de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de auditorías de presupuesto y género.

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 dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad a través del patrimonio cultural.

Se trata 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 y documentación generadas por servicios o proyectos del IAPH (proyectos específicos, web, publicaciones, programa de formación, iaphtube, etc).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por violencia de género.

Con el objetivo de promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género hacia las mujeres, se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio, destinadas específicamente a este colectivo en situación de exclusión social, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía.

A.3. Implementación del Plan de Igualdad.

Esta actividad incluye la implementación del I Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso Laboral y por razón de sexo, en vigor en la institución desde mayo de 2022. El Plan de Igualdad del IAPH tiene previsto para la anualidad 2024 el desarrollo de las siguientes medidas: fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas y garantizar el principio de equidad retributiva, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.

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, para la promoción de la igualdad de género en

Andalucía, a la Ley 13/2007 y a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE2 y OE3.

A.2. Se alinea con 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 de la Ley 12/2007. También contribuye a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE1 y 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 público, de al menos 20 mujeres y la difusión y publicidad de la actividad 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 la larga, la mejora en la empleabilidad y la inserción 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. En el año 2024 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH, adaptadas a colectivos de mujeres afectadas por violencia de género en las que puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o público, de 10 mujeres en exclusión por violencia de género a las actividades realizadas, y un impacto indirecto mediante la difusión y publicidad de la actividad y de los resultados obtenidos.

A.3. Todas las medidas del Plan de Igualdad tendrán un impacto directo en la totalidad de la plantilla, que cuenta con un total de 112 personas de las que 77 son mujeres y 35 son hombres.

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. Estudio sobre “Percepción de las personas residentes andaluzas ante el turismo desde una perspectiva de género”.

El estudio consta de un análisis cualitativo, ya entregado por la empresa licitada, y un análisis cuantitativo en realización, que se entregará a finales del presente ejercicio.

A.2. Estudio sobre “Pautas de emprendimiento en la industria turística en Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio se licita en septiembre de 2023 y se prolongará hasta finales de abril de 2024 dentro de lo previsto en el DOE.G+.

A.3. Estudio de las “Características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio constituye una aproximación a los hábitos deportivos de la población andaluza, federada y no federada, así como a la visión desde las federaciones deportivas y técnicos deportivos municipales.

A.4. Incorporación al DOE.G+ de un objetivo en materia de Acoso Sexual en el deporte para el desarrollo de acciones en el año 2024.

Se actualiza el PAIF 2024 para la ampliación del marco de actuación del objetivo “Realización de eventos de concienciación para el fomento de la igualdad y contra el acoso sexual en el deporte”.

A.5. Realización de acciones de sensibilización y concienciación sobre deporte e igualdad de género.

A.6. Patrocinio a mujeres deportistas y/o eventos de deporte femenino con el fin de dinamizar la participación de mujeres en eventos deportivos.

A.7. Experiencia piloto de informe de impacto de género en un evento deportivo a desarrollar en 2024 conforme a lo previsto en el DOE.G+.

A.8. Talleres de capacitación para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.

Los talleres han sido desarrollados por el Hotel Escuela Convento de Santo Domingo y dirigidos al alumnado en el marco de la formación para el empleo que se realiza en este centro y donde, desde 2022, se imparte un módulo de igualdad de género en el turismo.

A.9. Jornada de sensibilización en materia de género y turismo para el tejido empresarial y turístico. Su realización está prevista en octubre de 2023.

A.10. Programa de consultorías para apoyo del emprendimiento de las mujeres en la industria turística.

Este programa está dirigido a mujeres emprendedoras y pymes dirigidas por mujeres dentro de sus primeros años de andadura. Se está llevando a cabo durante todo el año 2023 y será evaluado a primeros de 2024.

A.11. Talleres de competencias digitales para mujeres empresarias del sector turístico.

Se realizan de forma continuada durante todo el año 2023 en Andalucía LAB y serán ampliados al año 2024.

A.12. Elaborar un logo que represente igualdad en el turismo y se utilice en todos los contextos necesarios.

Su realización está prevista para 2024.

A.13. Creación de reportajes con contenido de producto turístico para mujer “Viajar Sola”.

Se encuentra en realización y su finalización está prevista en el primer trimestre de 2024.

A.14. Instalaciones deportivas; promoción deportiva. Estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.15. Promoción turística: número de contactos: estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.16. Promoción turística: Plan Meta 2027: estudio de necesidades de datos y realización relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.17. Curso “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral” (dirigido a toda la plantilla). Curso online en formato live y diferido previsto para noviembre–diciembre de 2023.

A.18. Curso “Investigación con enfoque de género en el ámbito del turismo” (dirigido a la Oficina del Dato de la EPGTDA).

El curso incluyó la aproximación a la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de una investigación y en el análisis de problemas sociales.

A.19. Curso “Presupuestos con perspectiva de género” (práctico) dirigido a personal directivo y mandos intermedios y grupo de trabajo.

El curso está planificado para octubre de 2023 en formato live (personal directivo y mandos intermedios) y diferido (grupo de trabajo). Incluirá una aproximación a la planificación y ejecución presupuestaria en la Administración andaluza, una introducción a la Estrategia andaluza de PPG y APG y la elaboración del DOE.G+ (Objetivos estratégicos, objetivos operativos e indicadores desde una perspectiva de género en relación con el presupuesto).

A.20. Curso “Sensibilización sobre la dimensión de género en el deporte y el turismo” (dirigido a toda la plantilla).

El curso online se realizó en el primer trimestre de 2023 y se abordaron las generalidades de la dimensión de género, las diferentes brechas entre las mujeres y los hombres en el ámbito del turismo y del deporte así como generalidades sobre las acciones de comunicación no sexista.

A.21. Creación y dinamización del Grupo de trabajo interdepartamental DOE.G+.

El grupo fue creado en 2022 y mantiene comunicación para la determinación de acciones y para dar seguimiento a aquellas comprometidas en el DOE.G+.

A.22. Acompañamiento técnico para la implantación y ejecución del DOE.G+ en la empresa.

Se vuelve a contar con asesoramiento técnico experto externo para poder poner en marcha un procedimiento que permita mejorar la respuesta de la EPGTDA a los requerimientos de la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos en 2022 y 2023 y, por tanto, a la normativa vigente en futuros ejercicios.

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 y A.3. Objetivos de la Ley 12/2007 mencionada y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; y 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.4. Ley 13/2007 citada concretamente en el artículo 10. Actividades Culturales, Artísticas y Deportivas, y a las recomendaciones realizadas por la Dirección General de Presupuestos de la Junta de Andalucía al anteproyecto presentado para el ejercicio 2024.

A.5. y A.6. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género y artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva.

A.7. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva, así como el artículo 6. Evaluación de impacto de género.

A.8. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

A.9. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.10. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres y artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

A.11. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.12. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

A.13. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo establecido en el artículo 5. Transversalidad de género.

A.14 y A.15. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.16. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; y artículo 5. Transversalidad de género.

A.17. A.25. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas; y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.26. y A.27. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad 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

- Promover la tolerancia cero ante el acoso sexual en las actividades deportivas, culturales y artísticas.

- Implicar de manera transversal al sector turístico y deportivo (ámbito empresarial, instituciones, asociacionismo, etc.) en la reducción de las brechas de género existentes en las industrias turísticas y deportivas, mediante la visibilización, concienciación y formación en la materia.
- Mediante la formación y talleres de capacitación se pretende incrementar la formación de las mujeres en el sector turístico y deportivo que redunde en una mayor empleabilidad, también en el ámbito digital, reduciendo las brechas digitales y la segregación ocupacional en estas industrias.
- Conocer las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres a través de estudios e investigaciones programadas, así como sus causas, en materia de promoción turística y deportiva. Así, se podrán ofrecer productos turísticos y deportivos más sostenibles, también desde el punto de vista social, y más justos en clave de género.
- Mejorar la participación activa y la visibilización de las mujeres en el deporte, mediante el patrocinio y el estímulo de la creación de iniciativas empresariales lideradas por mujeres.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en la sociedad y el uso de bienes y servicios, también con respecto al uso de las instalaciones deportivas.
- Fomentar la capacitación en igualdad de género entre el personal de la EPGTDA.
- Trabajar para que EPGTDA trate de convertirse en fuerza tractora de la igualdad de género en las industrias turística y deportiva a nivel regional.