

20.00 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

El Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, establece que de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de actividades industriales, mineras y energéticas, así como la cooperación económica y el fomento de las iniciativas y acciones en dichos campos. Algunas de dichas competencias disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial.

El Decreto 116/2023, de 23 de mayo modifica el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, dotando de mayor claridad a la distribución competencial de la actual Consejería de Industria, Energía y Minas. Este decreto se adecúa a lo dispuesto la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que 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:

- Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón 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 estimado de 10 informes emitidos en 2023, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos, sobre todo en lo referente a la utilización de un lenguaje inclusivo en los proyectos normativos revisados.
- Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2021-2027, aprobado en marzo de 2022. En su marco, se está realizando el diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en los sectores competencia de la Consejería.
- Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
- Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales sobre alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades.
- 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 medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la Igualdad, una vez concluido el diagnóstico de los sectores afectados.

- 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.
- 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 el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos, 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 2024 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres se estiman en un 66,6%, frente a sólo un 33,3% por hombres. Este indicador sigue mostrando una mayor carga de responsabilidades en la vida personal o/y familiar para las 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. 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.

La Unidad de Género actúa también en cumplimiento del mandato del artículo 7, referido al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por su parte, la Unidad de Igualdad de género resulta fundamental para el cumplimiento de la línea 1.A del II Plan Estratégico de mujeres y hombres en Andalucía, incluida en el eje 1 (Gobernanza).

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Una vez que se apruebe el Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, actualmente en tramitación, se trasladarán, implementarán e impulsarán las líneas de actuación y medidas recogidas en el mismo al ámbito de la consejería.

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 afectadas por esta violencia.

Asimismo estas actuaciones encajan en las propuestas en los ejes 1 y 3 del II Plan Estratégico sobre Gobernanza y Representación y poder, respectivamente.

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.

En el próximo ejercicio se prevé contar con un Plan de Igualdad en los ámbitos de la industria, la energía y las minas, como consecuencia de los objetivos y medidas acordados en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. 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.

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.

Tras la próxima aprobación del Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, todas las Consejerías deberán aplicar las medidas, actuaciones y objetivos fijados en el mismo, lo que redundará positivamente en la situación actual de las personas trabajadoras de la Junta de Andalucía, particularmente en materia de conciliación.

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. Difundir en el ámbito de las reuniones, jornadas y actos relativos al sector de la energía en los que se participe, la importancia y el papel de la mujer en dicho sector y la necesidad de incrementar su 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

A.1. Da 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 y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Asimismo, contribuye al cumplimiento del artículo 51, referido a la información y el conocimiento, que recoge que “los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la

implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.”

Por otro lado, esta actuación también se encuadra dentro de la línea 1.D del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, dentro del eje Gobernanza. Esta línea de estrategia de digitalización por la igualdad contribuye a reducir la brecha digital de género en Andalucía además de utilizar la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo productivo más igualitario y propiciador de la conciliación laboral, familiar y personal.

A.2. La Agencia Internacional de la Energía (AIE) ha constatado en diversos informes de 2022 que persisten notables brechas de género en este sector, donde la falta de representación de mujeres es mayor que en el conjunto restante de sectores económicos. Así, la segunda medida dirigida a dar a conocer o difundir las brechas de género en el sector energético, no solo en materia de empleo, incluidas las retributivas, sino también en los puestos de liderazgo empresarial, en el emprendimiento y en la innovación, se encuadra dentro de lo establecido en el artículo 25 de la misma ley, relativo a la promoción empresarial, según el cual “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”.

Además, puede incardinarse en el eje 4 del II Plan Estratégico “Un espacio productivo igualitario”. En concreto, en su línea 4.B. “Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial”. Como recoge el Plan, los organismos e instituciones que tienen un papel clave en las políticas de transformación económica, como por ejemplo las áreas de apoyo a la transición energética y ecológica, deben fomentar y apoyar los negocios encabezados por mujeres en esos sectores emergentes.

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 implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden 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 esos procedimientos.

Esta modernización telemática contribuye además a la reducción de la brecha digital de género y facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, evita discriminaciones en el trato, flexibiliza los tiempos y acerca el acceso a los recursos y servicios públicos a personas que residen en núcleos rurales o tienen problemas de movilidad.

La participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en este sector, aun fuertemente masculinizado, y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

En el ámbito del emprendimiento las mujeres se enfrentan a más obstáculos derivados no sólo de los problemas de conciliación, sino también de la asunción de riesgo y apuesta económica que supone el emprendimiento, donde los roles de género hacen que las mujeres no siempre generen

la misma confianza en las entidades financieras. Por tanto, son necesarias medidas de fomento de la creación y el refuerzo de empresas lideradas por mujeres, así como su adecuada difusión para ir superando los estereotipos existentes.

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 de la igualdad de género en el sector industrial.

Con estas actuaciones se pretende incidir en la difusión y promoción del papel de las mujeres en las empresas industriales y mineras, así como en la propia Administración, construyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la necesaria participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero, y, se integre el enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía.

Asimismo se lleva a cabo la publicación de noticias, buenas prácticas y otras experiencias en el sector como instrumento para difundir la necesidad de la presencia y participación de las mujeres en los sectores industrial y minero.

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 los artículos 22 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. 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, le afectan los artículos 26, sobre el papel de la Administración en el acceso al empleo; y 56 en lo referido a la promoción de la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos político y económico.

Estas actuaciones también se enmarcan en los ejes 3 y 4 del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. La línea 3.B. alude a la presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida, en concreto en el ámbito empresarial e industrial. La línea 4.B. por su parte alude al apoyo al emprendimiento y la iniciativa empresarial para alcanzar el objetivo de un espacio productivo igualitario.

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 incluso se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2020, sólo el 23,60% eran mujeres (228.700 trabajadores hombres frente a 70.700 trabajadoras) (datos IECA, Población ocupada por sector económico y sexo según CNAE 09.)

La brecha de género en la industria extractiva es aún mayor. El empleo femenino tan sólo representa el 11,22% del total de los empleos (892 trabajadoras frente a 7.054 empleados masculinos, según datos de Estadística de producción minera 2022). Esta brecha se mantiene con ligerísimas variaciones desde la década anterior.

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 la mujer 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.