

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), creado por la *Ley 6/1985 de 27 de Noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía*, transformado en Agencia Administrativa en virtud de lo dispuesto en la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, y cuya organización se define en los Estatutos aprobados por *Decreto 227/2009, de 16 de junio*, modificados por *Decreto 98/2014*, tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas; la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establecen el artículo 9 de la citada Ley de creación y el artículo 4 de sus Estatutos.

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, tal como se recoge en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* y en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, que establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*.

El *Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, atribuyó al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

También, el *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, partiendo de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea, atribuyó al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas.

En el mismo sentido, el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, que establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública, dentro de sus competencias y funciones, la gestión de la evaluación de las políticas públicas, bajo las directrices y supervisión de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2.ñ) del Estatuto del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobado por *Decreto 277/2009, de 16 de junio*.

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. Ello 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. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, porque las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, atendiendo a todos los criterios que utiliza el Programa G+ para determinar esta relevancia –poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y competencias de gestión de personal– en el conjunto de las políticas de la Junta de Andalucía, reconociéndose el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la misma.

El artículo 31 de la *Ley 12/2007⁹, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, dedicado al empleo en el Sector Público andaluz, marca la pauta a seguir en la selección y formación de su personal, determinando que los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Hay que valorar, por otra parte, 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.

Además, hay que considerar 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.

9 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Se hace necesario que la planificación esté preferentemente respaldada por diagnósticos propios del IAAP sobre la realidad del personal al que se dirigen las actuaciones del Instituto, ya que la información existente consiste fundamentalmente en análisis estadísticos, que no profundizan en el origen de las brechas, ni en las medidas para su corrección.

La actividad del Instituto afecta a un colectivo de alrededor de 240.000 personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en 2015. El IAAP, basándose en datos aportados por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para la elaboración del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de igualdad, ha elaborado un diagnóstico de género tanto de la plantilla global de la Junta de Andalucía, como de las personas que integran la Administración General y el personal no judicial de la Administración de Justicia, grupos que conforman la población a la que se dirigen las actuaciones del IAAP, fundamentalmente en materia de formación.

En general, los datos han permitido identificar que los principales problemas en materia de igualdad tienen que ver con la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad ya que no se da un equilibrio entre la presencia mucho mayor de las mujeres, superior al 60% en todos los ámbitos analizados, y la presencia de estas en los grupos superiores o en los puestos de mayor nivel.

Por otro lado, reflejan claros desequilibrios de género que fundamentalmente se refieren a la segregación vertical, lo que implica la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones que desarrolla el IAAP, poniendo el acento en fomentar la promoción de las mujeres en puestos intermedios de responsabilidad (niveles de 25 a 30), así como en potenciar la representación de las mujeres en toda la actividad del IAAP: personas formadoras, ponentes, autoras, dinamizadoras, miembros de comisiones de selección, evaluadoras, mentoras, jurados y personas colaboradoras en general.

Respecto a la formación entre el personal de la Junta de Andalucía, se observa que en todos los sectores las mujeres realizan más formación en general, siendo la proporción en torno al 70% mujeres y 30% hombres. Esta tendencia aumenta en la formación en género, lo que hace presuponer que el interés de los hombres en cuestiones de género es menor.

Sobre la salud laboral en la Junta de Andalucía, en todos los ámbitos, la movilidad por motivos de salud laboral es mayor para mujeres que para hombres. El sector donde más se acentúa esto es en el de la sanidad, donde las mujeres suponen el 93,4% de los casos de movilidad frente al 6,6% de hombres. En educación es donde menor diferencia existe, aunque ésta es significativa. Por otra parte, las mujeres tienen peor salud laboral que los hombres, aunque es cierto, que el hecho de que se trate de sectores fuertemente feminizados influye en que los porcentajes de movilidad y bajas por incapacidad temporal sean mayores para mujeres. Por tanto, la peor salud laboral de las mujeres es otro dato a tener en cuenta de cara a la formación en hábitos de vida saludable y en actuaciones de sensibilización en relación con el autocuidado de las mujeres.

Por ello, el **objetivo** general que encabeza la estrategia del IAAP para 2019, y que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el Instituto, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones, que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del mismo para convertirlo en un foco irradiador de esta idea, con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. En definitiva, la perspectiva de género debe incluirse de manera transversal en todas las actuaciones del IAAP, favoreciendo la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género.

Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

- Asegurando la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.
- Proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc. Es imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.
- Proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo 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.
- Introduciendo el enfoque de género en cualquier otra actividad que realice el IAAP, como las referidas a la evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión en las administraciones públicas y gestión del conocimiento, coordinación y colaboración con otras organizaciones y entidades públicas o la actividad editorial del Instituto.

Así pues, para el año 2019 el primero de los objetivos estratégicos del IAAP se ha centrado en la incorporación de manera transversal del enfoque de género en el conjunto de sus actuaciones. Y aunque pudiera considerarse una cuestión menor o anecdótica, se quiere resaltar que, manteniendo en lo esencial la estructura de las líneas y objetivos estratégicos del Instituto Andaluz de Administración Pública respecto a años anteriores, en este ejercicio se ha optado por que el objetivo estratégico encaminado a incorporar de manera transversal el enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo, encabece la estrategia del Instituto, para evidenciar que en todos los demás objetivos y actuaciones debe tener siempre presente esta perspectiva como fundamento de cualquier actuación.

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 a 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. Pero también la transversalización de género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública de Andalucía; también en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de esta Administración y, de forma muy particular, el que alcanza los niveles directivos de la misma; en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones; o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

Se han previsto las siguientes actuaciones para conseguir los objetivos anteriores:

- Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto, combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.
- 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 a las actividades que realiza el Instituto. 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.
- Gestión de 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 en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

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

El programa 12B Selección y Formación del personal de la Administración fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa ha procurado la coherencia a la hora de establecer la planificación presupuestaria en todos los documentos necesarios. Por otra parte, ha avanzado en el establecimiento de objetivos, actuaciones e indicadores relacionados con la igualdad de género en sus ámbitos de actuación, pero todavía cuenta con margen de mejora en lo que respecta al seguimiento de una cadena lógica de planificación y en la definición de cada uno de estos elementos.

Respecto al ámbito de la formación, se ha seguido la recomendación encaminada a transversalizar el enfoque de género en todos los cursos impartidos, no solamente en los específicos de igualdad de género, publicando una guía a tal fin. Por otra parte, se confirma la inclusión de temas relacionados con la igualdad de género en todas las convocatorias de oferta de empleo público.

Queda pendiente de realización la elaboración de diagnósticos de género de mayor calidad y profundidad, estando previsto para 2019 uno relativo a la actividad formativa del IAAP y otro sobre los resultados de la última oferta de empleo público finalizada.

Respecto a la ejecución presupuestaria, entre las recomendaciones se encontraba la mejora de los indicadores de género relacionados con la formación, que se ha incorporado para el Presupuesto 2019. También incluir la transversalidad de género en la colaboración con otras instituciones, ejemplificada en la inclusión de criterios de género en determinadas bases reguladoras relacionadas con estas colaboraciones. Por otra parte, se recomendaba el establecimiento de objetivos de género relacionados con el área editorial o con la de estudios e investigaciones, quedando margen de mejora al respecto ya que se ha incorporado el enfoque de género de manera transversal, sin concretar en objetivos específicos, actuaciones e indicadores.

Finalmente, en el ámbito de la implementación de la metodología G+, el programa ha elaborado un nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas DOE.G+ y para 2019 tiene previsto llevar a cabo el Plan de comunicación del mismo. Por otra parte, ha previsto la formación del personal del propio Instituto. Por tanto, en conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 12B cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

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

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en el artículo 210, apartado 1, que el servicio y la gestión de la radiotelevisión de Andalucía tienen carácter público y se prestarán mediante gestión directa. También establece en el apartado 3 del referido artículo que la Junta de Andalucía gestionará directamente un servicio de radiotelevisión pública. La *Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)*, encomienda a la RTVA, en su artículo 2, apartado 1, la función y misión de servicio público de radio y televisión, y determinando el apartado 2, que se atribuye a la RTVA la gestión directa del servicio público de radio y televisión para ser ejercida de forma efectiva por medio de las sociedades mercantiles del sector público andaluz adscritas a ella.

Se establecen en la citada *Ley 18/2007* las competencias de las sociedades, en el artículo 4, apartado 3, al decir que las programaciones que ofrezca la RTVA, a través de sus sociedades filiales (actualmente una única sociedad, Canal Sur Radio y Televisión, S.A., tras la fusión de Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión S.A. con fecha 1 de abril de 2016), harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

- Promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Favorecer la erradicación de la violencia de género y la promoción de los valores de convivencia e interculturalidad.
- Contribuir a la educación permanente de la ciudadanía.

Así mismo, su Disposición adicional tercera define qué se entiende por presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en los siguientes términos: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Las programaciones, contenidos y servicios que presten la RTVA y sus sociedades filiales se adecuarán permanentemente a la evolución y progreso social, y a la identidad, necesidades y preferencias del conjunto de la sociedad andaluza, atendiendo a las expectativas de los distintos sectores de población y actuando como agente vertebrador y cohesionador de la realidad, pluralidad y diversidad cultural, social, etnográfica, económica y política de Andalucía”.

Asimismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 7 de la citada *Ley 18/2007*, el Pleno del Parlamento de Andalucía aprobó la Carta del servicio público de la RTVA mediante *Resolución de 15 de octubre de 2010 de la Presidencia del Parlamento andaluz*. Esta Carta establece las prioridades de actuación y las estrategias para la consecución de objetivos generales de la RTVA y de sus sociedades filiales y ha de ser desarrollada y especificada en un contrato-programa a acordar entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la RTVA, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 de la misma *Ley 18/2007*.

En el *Acuerdo de 27 de diciembre de 2016 del Consejo de Gobierno*, se aprueba el II contrato-programa entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía con una vigencia inicial de 2017 a 2019. En la cláusula tercera, letra “c” de este contrato, se establece como uno de los compromisos de la RTVA y de su sociedad: “Conforme a la histórica y firme labor de la RTVA y de Canal Sur en pro de la igualdad real y efectiva de las mujeres apoyada transversalmente en toda la actividad audiovisual y en la operación empresarial interna y con arreglo a sus Planes de igualdad, el grupo RTVA asume también el compromiso de integrar la perspectiva de género en la elaboración de sus anteproyectos y proyectos de presupuestos anuales. Asimismo, los procesos presupuestarios (elaboración, ejecución y rendición de cuentas) elaborados con enfoque de género se someterán a las evaluaciones y auditorías, de acuerdo con lo dispuesto en el *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*, y sus normas de desarrollo y de aplicación”.

La Agencia Pública empresarial de la Radio Televisión Pública de Andalucía, en sintonía con el cambio e impulso que la sociedad, las instituciones y la legislación vigente están dando al derecho universal de la igualdad de género y, en consecuencia, a la lucha contra la violencia machista, da un paso más en sus presupuestos con perspectiva de género para 2019 y, además de mantener sus obligaciones y sus compromisos, introduce dos nuevos objetivos, con los indicadores que permitan el autoanálisis y evaluación de cumplimiento.

Objetivo 1: Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad.

Este objetivo, presupuestado por un importe de 2.000.000 euros, se alcanzará realizando actuaciones de desarrollo de criterios de igualdad de género en los pliegos de contratación pública. Desde RTVA se pretende con este objetivo influir positivamente en la sociedad, garantizando y fomentando la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y concursos. En este sentido, se ha implementado en 2018 la fórmula jurídica que permite incorporar la perspectiva de género en la totalidad de los pliegos de ofertas públicas que tramita la Mesa de contratación de la RTVA y Canal Sur. Para 2019, el objetivo contempla ahondar un paso más en dirección hacia la igualdad, incluyendo consideraciones de género, bien como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, siempre que se pueda establecer una relación con el objeto del contrato a celebrar.

Objetivo 2: Incluir en el plan de formación, tiempo de formación en igualdad.

Se presupuesta por un importe de 200.000 euros. El cumplimiento de este objetivo desarrollará en el grupo de empresas de RTVA la perspectiva de género en el diseño de la formación.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2019 se complementan con diversas acciones implementadas por el grupo RTVA y con incidencia directa o indirecta en la igualdad efectiva. Entre estas, destacan:

- Nuevos planes de igualdad, elaborados en 2018 con nuevos diagnósticos y que entrarán en vigor en 2019, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.

- Desarrollo de las funciones de la Delegación de igualdad, creada en 2018. Es el órgano delegado de la Dirección General de la RTVA constituido para garantizar el principio de igualdad de género de las actuaciones y normas emanadas de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y de Canal Sur Radio y Televisión S.A. Se trata por tanto de un mecanismo nuevo que por parte de la empresa, se pone a disposición del cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la Agencia pública en materia de igualdad.

Las acciones a realizar por la Delegación de igualdad tienen carácter transversal y seguirán contando con el Convenio marco con el Instituto Andaluz de la Mujer. Destacan, en este caso, además de la lucha contra la discriminación, la apuesta por la visibilidad del papel de las mujeres, y la concienciación de las personas más jóvenes, para lo que se prevén acciones conjuntas y de formación.

- Desarrollo de acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la igualdad de género.

Respecto a la sociedad filial, Canal Sur Radio y Televisión, S.A., el Anteproyecto de Presupuesto para 2019 ha incluido **objetivos** generales, tres de los cuales inciden directamente en el ámbito de género:

Objetivo 3: Gestionar el servicio público de TV con carácter G+.

De este modo, este objetivo valora de forma independiente el coste de la actividad de servicio público a prestar en el medio televisión y multimedia, ascendiendo su importe a 120.733.000 euros. Este objetivo se desarrolla con proyectos tanto en el ámbito de la producción propia como en el que supone la participación de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. en la industria audiovisual. Todos los proyectos en los que se materializa contemplan, desde un punto de vista estratégico, la integración de la dimensión de género dentro de un amplio plan de actuaciones que afectan a la gestión empresarial y a la repercusión social del producto (contenidos de televisión y multimedia), que en este caso tiene como población objetivo toda la de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivo 4: Gestionar el servicio público de radio con carácter G+

Este objetivo, con un importe presupuestado de 28.437.000 euros, tiene un carácter similar al descrito anteriormente, destinado a la actividad de radio.

Objetivo 5: Coproducir proyectos con perspectiva de género

Este objetivo, para el que se ha presupuestado un importe de 500.000 euros, se llevará a cabo incorporando criterios de género en los proyectos de producciones de la industria audiovisual, desde el punto de vista de dos parámetros, los contenidos y la composición del personal de los equipos de realización.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2019 se complementan con diversas acciones que, tanto en radio como en televisión, se basan fundamentalmente en los contenidos. En este aspecto, a lo largo de 2019 las programaciones de televisión, canales web y radio mantendrán el compromiso con la igualdad de género, lo que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, desde la dirección a todos y

todas sus profesionales, así como estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo. La Delegación de igualdad desarrollará un sistema de autoevaluación para el seguimiento de la presencia paritaria de hombres y mujeres en los contenidos de la producción audiovisual y multimedia.

Los y las profesionales de radio y televisión, para cumplir ese compromiso, contarán con formación y nuevas herramientas, además de las ya existentes, como el Libro de estilo, el Código de profesionales de televisión y radio para la elaboración de informaciones sobre violencia de género o la Guía de buenas prácticas de Canal Sur. Está previsto elaborar en 2019 un documento sobre la práctica periodística y de comunicación en general en el uso no sexista del lenguaje, tanto en informaciones, como en entretenimiento o publicidad.

En cuanto a la publicidad, Canal Sur seguirá velando para evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad. Para 2019 está previsto que la Delegación de igualdad de género de Canal Sur, trabaje con el equipo comercial para resolver dudas o problemas que puedan surgir al respecto.

En radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información y Canal Fiesta mantendrán las acciones para alcanzar una mayor visibilidad de las mujeres, así como un aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. Está previsto incorporar en la parrilla varios programas temáticos sobre la materia.

Por otra parte, se desarrollarán campañas por la igualdad y contra la violencia de género, comunes a radio y televisión, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta Radio.

En televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género. Por otra parte, la tarea de visibilidad y la lucha contra la violencia de género estará presente de forma transversal durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur Televisión y Andalucía TV.

Como acciones concretas a desarrollar con el presupuesto de 2019 se proponen las siguientes:

- Impulso a la participación de un mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomento de los reportajes en Andalucía Directo dirigidos a poner en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre hábitos estancados que ahondan en el discurso social predominante y, por el contrario, aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria.
- Se seguirán realizando campañas por la igualdad, en distintos formatos y soportes, y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios, en las que los/as comunicadores/as de Canal Sur se implican directamente y se comprometen.

- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas en la lucha por igualdad y contra la violencia contra las mujeres, Canal sur Radio y Televisión, S.A. realizará programaciones transversales, programas especiales, campañas en las que se implicará todo el personal, y darán cobertura y apoyo a actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.
- Continuación con el trabajo para la incorporación de la perspectiva de género con las empresas productoras de televisión, cine, documentales, animación y, en general, de creación de contenidos audiovisuales.

En un sentido amplio, en los proyectos cinematográficos en los que participa la RTVA se incluye esa perspectiva. De una manera más específica, hay que destacar que Canal Sur tiene en cuenta contenidos dedicados a igualdad y la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan, con el fin de ayudar a que sigan aumentando. En todo caso, en 2019 habrá títulos, películas de ficción, TV-movies y documentales cuyo contenido gire en torno a las mujeres, que las presenten en ámbitos reservados tradicionalmente a hombres, que ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y, por supuesto, que denuncien las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

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

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría correspondiente, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que dentro del apartado de planificación presupuestaria ha avanzado en la elaboración de diagnósticos de género, especialmente de carácter intraorganizacional debido a la elaboración del Plan de igualdad de la Agencia. No obstante, aun queda margen de mejora respecto a los diagnósticos relacionados con los servicios que presta a la ciudadanía. También ha seguido la recomendación de elaborar una planificación presupuestaria con perspectiva de género, incorporando objetivos y actuaciones específicos de igualdad de género. Respecto a la ejecución presupuestaria, indica haber realizado un esfuerzo en la concreción de indicadores de género. También, en el apartado de implementación de la metodología G+ se observan mejoras, ya que se ha creado una Delegación de igualdad de género en el seno de la Agencia, y se ha previsto mejorar la oferta de cursos de formación con perspectiva de género, quedando pendiente, por tanto, aspectos como la elaboración del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+). En conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

EXTENDA - AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

A través del análisis de los datos de los que dispone Extenda - Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (en adelante Extenda), generados por su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, se obtienen conclusiones sobre la realidad de género en el sector de la exportación.

Se observa que de las empresas cliente de Extenda, un 74% disponen como contacto principal a un hombre, y un 26% a una mujer. El contacto principal coincide en una alta proporción con la persona que finalmente participa en las acciones desarrolladas por la entidad. Comparando ambos grupos, las empresas que tienen como contacto principal a una mujer son en mayor medida empresas jóvenes. El 6% tienen 1 año o menos de vida, frente a un 3,5% en las empresas de la misma antigüedad cuyo contacto principal es un hombre.

Por el tamaño de la empresa, aunque la mayoría de las empresas son microempresas, son las que cuentan con un contacto mujer las que mayor proporción de microempresas registran, un 68%, frente al 63% en las empresas cuyo contacto es un hombre. Por otra parte, en las empresas representadas por mujeres, un 67% tiene menos de 10 empleados, frente a un 62% en las empresas representadas por hombres como contacto.

También en el empleo y las ventas hay diferencias. En las empresas con un contacto mujer, un 76% factura menos de 2 millones de euros, frente a un 72% en las empresas cuyo contacto es un hombre.

Además de este desequilibrio, hay diferencias en cuanto a la actividad económica: las cinco primeras actividades en las empresas representadas por hombres como contacto son servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico, servicios técnicos de arquitectura, otras actividades de consultoría de gestión empresarial, fabricación de aceite de oliva y comercio al por mayor de frutas y hortalizas. Para las empresas representadas por mujeres estas actividades son: otras actividades de consultoría de gestión empresarial, fabricación de aceite de oliva, confección de otras prendas de vestir y accesorios, confección de otras prendas de vestir exteriores y artes escénicas.

En cuanto a las empresas según su naturaleza jurídica, atendiendo nuevamente a la persona de contacto de las mismas, existe mayor proporción de empresas con mujeres acogidas al régimen de autónomos, el 21% del total, frente al 11% en el caso de los hombres.

Por tanto, se observa un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto al protagonismo en la internacionalización de las mismas. En aquellas empresas donde el contacto principal es una mujer, suelen ser más jóvenes, más pequeñas, con menor empleo, menor facturación, con mayor predominio del perfil autónomo y con actividades económicas diferenciadas como la moda o las artes escénicas.

En el año 2019, Extenda continuará con las siguientes iniciativas para incrementar el conocimiento de las empresas usuarias y su caracterización según género, así como para potenciar una mayor presencia de las mujeres en el tejido empresarial exportador:

- Continuación de la implementación de herramientas que permitan analizar la variable sexo de los datos relativos a personas, tanto en la programación como en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.

- Avance en la estrategia intraorganizacional, elaborando un Documento de Orientaciones Estratégicas, DOE.G+, donde se concretan las medidas que la entidad va a llevar a cabo.
- Paridad de género en la participación en las acciones de formación técnica previstas para el año 2019, así como realizar algunas acciones específicas con orientación a la mayor participación de las mujeres en el tejido empresarial exportador.
- Impulso de la igualdad de género en la propia empresa mediante la aplicación de las actuaciones que se derivan del I Plan de igualdad de Extenda.

Como elementos esenciales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Extenda, destacan los siguientes:

- Compromiso de la dirección de la empresa en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, reflejado en el Capítulo II del Convenio Colectivo. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de igualdad, órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de Extenda, que fue aprobado por Comisión de igualdad en diciembre de 2017.
- Impartición de un plan de formación específico para el personal como eje transversal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Integración de la empresa dentro de la Unidad de igualdad de género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Por otra parte, del análisis de las políticas de recursos humanos de la empresa con perspectiva de género, reflejadas en el convenio colectivo, así como de las prácticas llevadas a cabo por la misma, destacan:

- Medida de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo a las trabajadoras que se encuentran disfrutando de un período de excedencia.

- Igualdad en materia retributiva, puesto que los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriban los trabajadores y las trabajadoras. Por otra parte, los complementos salariales se definen a partir de criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.

Por otra parte, el diagnóstico llevado a cabo para la elaboración del I Plan de igualdad de Extenda ha dado lugar a las diferentes líneas estratégicas y acciones a implementar dentro del horizonte temporal 2018-2020.

Las líneas estratégicas establecidas son: sensibilización y formación; comunicación interna y externa; ordenación del tiempo y prevención del acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral.

Y las acciones previstas:

- Campaña de difusión para la sensibilización en materia de género.
- Plan formativo en materia de género.
- Difusión del documento Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Género de Extenda, ya implementada.
- Píldora formativa de Género. Nivel básico para nuevas incorporaciones en plantilla, que ya se ha realizado.
- Elaboración de una guía para el uso de una comunicación corporativa incluyente.
- Garantía de compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Difusión entre la plantilla de Extenda de la Guía para la conciliación de la vida privada y profesional. Protocolo de actuación. Esta actuación ya ha sido ejecutada.

- Elaboración de un folleto para el fomento de la corresponsabilidad, principalmente entre los varones.
- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de género en la empresa, que ya ha sido establecido.
- Difusión interna y externa del compromiso de Extenda con la igualdad de género y en particular con la tolerancia cero respecto al acoso sexual. Esta difusión ya ha sido realizada.

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

Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La información presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que respecto a la elaboración presupuestaria ha avanzado en la elaboración de diagnósticos y en el uso de datos relativos a hombres y mujeres participantes o destinatarios de las acciones acometidas. También atiende a las recomendaciones realizadas respecto a la realización de una planificación presupuestaria con criterios de género y ha diseñado actuaciones específicas dirigidas a aumentar la participación de mujeres. Para 2019 se pretende continuar mejorando en áreas como, por ejemplo, en un sistema de evaluación que recoja información sobre resultados e impactos considerando la perspectiva de género, o en la coordinación en el ámbito presupuestario con la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior. Respecto a la ejecución presupuestaria, la Agencia atendió a todas las solicitudes de participación recibidas por parte de las empresas, pero debe seguir considerando la posibilidad de establecer criterios de género en caso de observarse desigual representación por sexo y no poder atender todas las peticiones. También debe seguir atendiendo a la recomendación de realizar estudios, proyectos de investigación y campañas con enfoque de género, tal como está previsto para 2019 con la Memoria Anual o los Informes para el Consejo de Administración. En el apartado de implementación de la metodología G+, ha analizado las fuentes de información para poder obtener y analizar datos relativos a personas desagregados por sexo, y continuará en 2019 en lo relativo a la gestión de la información de las empresas cliente vía *online*. Respecto a la formación del personal en igualdad de género, las carencias se detectaron a través del diagnóstico realizado para el I Plan de igualdad de la Agencia, estableciéndose medidas para paliarlas que continuarán implementándose en 2019. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).