

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Las competencias que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior vienen recogidas en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, siendo las mismas:

- La asistencia política y técnica, así como el asesoramiento general de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Los servicios de protocolo y ceremonial referidos a la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- La dirección, impulso y gestión de la política digital en lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, la transparencia y la gestión del Portal de la Junta de Andalucía.
- La planificación de la Administración de la Junta de Andalucía, y en consecuencia la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía. Tiene atribuida la organización y transformación continua de la Administración y sus procedimientos. Igualmente, ejercerá la inspección de servicios y los programas para la evaluación y calidad de los mismos.
- Las competencias en materia de Policía autonómica, ordenación general y coordinación supramunicipal de las policías locales andaluzas, protección civil y emergencias, y seguridad. Las que se refieren a elecciones y consultas populares contempladas en la *Ley 2/2001, de 3 de mayo, por la que se regulan las consultas populares en Andalucía*. La actividad sobre espectáculos públicos y actividades recreativas, y la protección de los animales de compañía y animales potencialmente peligrosos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
- La coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, incluido el seguimiento de la normativa comunitaria; la coordinación de la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, y la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo. Además de las competencias en materia de fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz.
- La administración de los servicios comunes de la Presidencia y de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía.
- El Secretariado del Consejo de Gobierno.
- La dirección, edición y publicación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en su sede electrónica, así como la coordinación de las actuaciones de la Administración Pública de la Junta de Andalucía con respecto a publicaciones en otros diarios oficiales.

- El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- La portavocía del Gobierno y la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- La coordinación de las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento, a cuyos efectos formará parte de la Comisión Interdepartamental sobre comunicación social y Relaciones con el Parlamento a la que se refiere la Disposición Adicional Primera del presente Decreto.
- Las previstas en el Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.

En líneas generales, en el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la finalidad última de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva como el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

La gestión de los créditos correspondientes a este programa presupuestario se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, proporcionando a la oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al área de comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las delegaciones del gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos. Le corresponde, en consecuencia, la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, impulsando en el ejercicio de este, actuaciones que favorezcan y consoliden la perspectiva de igualdad de género en su ámbito competencial.

En este sentido, se ha redefinido el **objetivo** estratégico de este programa presupuestario incorporando en su redacción la referencia a la transversalidad de género. La nueva definición del mismo es: garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica

y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como, el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento en Andalucía.

Por otra parte, dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentran, entre otras, la dirección del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía; la edición, publicación, actualización y consolidación, en cualquier soporte, de textos legales en el ámbito de la Junta de Andalucía; y la organización y supervisión de la Unidad de igualdad de género constituida al amparo del *Decreto 275/2010, de 27 de abril*, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería.

La situación actual desde la perspectiva de igualdad de género en el ámbito de este programa presupuestario permite observar que desde el área de comunicación se continúa apostando por un uso no sexista del lenguaje en todas las publicaciones incorporadas en el portal de noticias de la Junta de Andalucía y redes sociales, así como en las informaciones cursadas sobre la actividad y las convocatorias del Gobierno andaluz, garantizándose con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.

Igualmente, en la misma línea anterior, se sigue trabajando desde el servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, prestando especial atención al cuidado del lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la Administración.

Respecto a la actividad de la Unidad de igualdad de género, hay que destacar que, a la fecha de elaboración de este proyecto de presupuesto, los informes de observaciones realizados ascienden a 16, siendo igual el número de informes de evaluación de impacto de género realizados por los centros directivos.

En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje emitidas por la Unidad de igualdad de género e incorporadas por los centros directivos al texto final, se ha alcanzado un porcentaje del 100%. También se han incorporado con igual éxito las observaciones realizadas a los textos normativos, alcanzando éstas un número de 26. Todo ello refleja un impacto muy positivo en materia de igualdad de género, pues supone, en definitiva, la incorporación de todas las observaciones realizadas por esta Unidad a los textos definitivos.

Para el ejercicio 2019, además de lo anteriormente mencionado, se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores, y se mantiene la novedad incorporada para el año 2018, referente a la introducción en el estado de gastos del programa 11A de un **objetivo** operativo en materia de género, Incorporar la estrategia transversal de género en todas las actuaciones. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*.

Los objetivos establecidos en materia de igualdad de género para el ejercicio 2019 son los siguientes:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y, fundamentalmente, en la normativa emitida desde la Consejería a la ciudadanía.

Para la consecución de este objetivo, se han previsto las siguientes actuaciones:

- Comprobaciones de uso de lenguaje no sexista a partir de la normativa vigente.
- Elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género (tanto en el diseño como en su redacción) en aplicación del artículo 5 de la *Ley 12/2007¹, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Elaboración, por la Unidad de igualdad de género, de informes de observaciones a los Informes de evaluación de impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
- Asesoramiento a los centros directivos de la Consejería en la elaboración de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de igualdad de género, para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo.
- Difusión, a través de la Unidad de igualdad de género, de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones normativas.
- Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la *Ley 12/2007, modificado por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, en los que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Colaboración, a través de la Unidad de igualdad de género de la Consejería, en las actuaciones transversales impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 2: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público.

Las actuaciones previstas en relación con este objetivo son:

- Realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, incorporando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, y dando difusión a los resultados obtenidos.

¹ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Estudio de los indicadores relacionados con los sistemas de información de Gobierno Abierto, con la finalidad de analizar los datos desde la dimensión de género.
- Incorporación en los pliegos de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

Objetivo 3: Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres.

Se prevén las siguientes actuaciones:

- Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- Asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de igualdad de género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Labores de información al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 4: Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad de igualdad de género para fomentar e impulsar la igualdad de género.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El **objetivo** estratégico para 2019 establecido por el programa es Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público 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.

Respecto a los objetivos operativos, para 2019 estos son: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal; y, relacionado con la igualdad de género, impulsar un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía.

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, de conformidad con lo establecido en el *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*. Desde estas atribuciones se ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía.

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. El Plan va a canalizar, así, la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La aprobación del Plan de Igualdad contempla necesariamente establecer un proceso de seguimiento y evaluación, con el objetivo de conocer, a partir de su puesta en marcha, el grado de desarrollo del Plan y la efectividad en el logro de los objetivos planteados, así como la eficacia en la implementación de las medidas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre las empleadas y empleados públicos de la Administración autonómica en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de unas y otros. A tal fin, se determinan como actuaciones inherentes las que inciden en el fomento de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso a la función pública, y en los procesos de promoción y provisión de puestos, así como las medidas necesarias para la promoción de una conciliación personal, familiar y laboral efectiva e igualitaria para ambos sexos.

En este ámbito es necesario destacar el *Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, aprobado por Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno*, que viene a completar el *II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo* suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos. El Acuerdo marco se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos por lo que alcanza al conjunto de dicho personal.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género, debe mencionarse que todas las medidas recogidas en el Acuerdo marco van a tener un impacto en dicho ámbito, y que a la Mesa general le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, a raíz del Acuerdo marco se han adoptado medidas destinadas al desarrollo y mejora de los derechos del personal que presta servicios en el sector público andaluz,

como son la recuperación progresiva del poder adquisitivo y de derechos económicos, el desarrollo de la carrera profesional, la ampliación de la estabilización en el empleo público y la reducción de la temporalidad, o la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente para situaciones de incapacidad temporal. En relación con esta última medida, el Acuerdo marco ha recogido el compromiso de elaborar un conjunto de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de impulso de la Mesa técnica de salud laboral, y dotando a la misma de la información necesaria para el cumplimiento de sus fines.

Con un impacto directo en la perspectiva de género, el Acuerdo marco contempla medidas novedosas y favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias.

Entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y siguiendo los compromisos asumidos por la Mesa general en el *Acuerdo Marco de 3 de junio de 2013*, en los *Acuerdos de 15 de julio de 2015* y de *2 de junio de 2016*, y en el *Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018*, se plasman las siguientes disposiciones dirigidas a progresar en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, así como en el de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Plan de Igualdad.

Se adopta el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para la aprobación del Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres, y del correspondiente Plan de igualdad de cada sector y entidad instrumental de la Junta de Andalucía.

- Permiso adicional por paternidad.

Con el fin de establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres, se crea un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, y que consistirá en que una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce

meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento, siendo al mismo tiempo el permiso adicional independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con arreglo a un calendario que ha previsto para el año 2018, 5 semanas (total 10 semanas); para el año 2019, otras 5 semanas (total 15 semanas), y se completará para el año 2020 con 5 semanas más (total 20 semanas). Esta medida se incorporará a los correspondientes convenios colectivos.

- Bolsa de horas de libre disposición.

El personal del sector público andaluz dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, debiendo ser, en todo caso, el ejercicio de este derecho compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

- Sistema específico de jornada continuada.

El personal que deba atender al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones en el modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos. Esta medida que está sujeta a las necesidades del servicio que se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

- Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

- Avanzar en la conciliación.

En el Acuerdo marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de seguimiento del mismo, en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de las siguientes medidas:

- El teletrabajo, en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada de trabajo finalice a las 18:00 horas.
- Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- Asimismo, se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otra de las medidas que se recogen en el Acuerdo marco que tiene un impacto desde la perspectiva de género es aquella que dispone la creación de un Grupo de trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público instrumental, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector público andaluz, y entre otras materias en lo relativo a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo.

Así, para avanzar en la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal que presta servicios en la Junta de Andalucía, y en la calidad del empleo público en todas las entidades instrumentales del sector público andaluz, el Acuerdo marco recoge que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el permiso por asuntos particulares.
- El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad, de la disposición adicional decimotercera de dicha Ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado primero del *Acuerdo de la Mesa general de 3 de febrero de 2016*.
- Los días adicionales de vacaciones por antigüedad, regulados en su disposición adicional decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado tercero del *Acuerdo de la Mesa general de 2 de junio de 2016*.
- Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación, regulado en su disposición adicional decimosexta.

Por otra parte, en el marco de la negociación colectiva en el ámbito de cada entidad, podrá acordarse la aplicación a su personal del permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 48 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social es un conjunto de medidas, beneficios o mejoras destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la acción social no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuir las entre el personal empleado público que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las ayudas de acción social están enfocadas a satisfacer necesidades personales y familiares de las y los profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su desarrollo personal y profesional independientemente de que éstos sean hombres o mujeres. Por ello, en la adjudicación y reparto de las ayudas no se utiliza ningún criterio que pueda favorecer a uno u otro sexo.

Respecto a la cantidad de solicitudes, se continúa advirtiendo que el número de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres es más alto que el de hombres, lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto se debe, por una parte, a la propia estructura de la Administración, en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y por otra, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos, suelen ser las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas. Este último dato parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2019 se negociará un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres. Además, se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección.

Mientras tanto, se seguirán atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el *Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil es gestionado por la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos. El artículo 7 del *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia,*

Administración Pública e Interior, establece que a la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos le corresponden las atribuciones previstas en el artículo 28 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, así como la elaboración de propuestas normativas, directrices, planes y programas de medidas encaminadas al desarrollo y ejecución de las competencias que tenga atribuidas.

Este programa 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. Como programa clasificado G según la Escala G+ del Presupuesto con Perspectiva de Género, el programa continúa apostando por el ámbito de la formación de las policías locales para potenciar la igualdad de género. De esta manera, define como **objetivo** estratégico: Potenciar la igualdad de género en la formación. Con este objetivo se pretende potenciar la igualdad de género en la formación para que participen más mujeres de estos ámbitos muy masculinizados. Para la consecución de este objetivo estratégico se han planificado los siguientes objetivos operativos y actuaciones.

Objetivo 1: Potenciar la igualdad de género en la formación de las policías locales de Andalucía.

En la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) se tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes en un porcentaje del 15%, ascendiendo a 39 el número de las que impartirán acciones formativas para el ejercicio 2019, destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Para poder observar este fenómeno, se comparará la variación interanual de mujeres docentes en la citada Escuela.

La actuación que concreta este objetivo es: Actividades formativas de las mujeres policías, pretendiendo incrementar la formación de las mujeres pertenecientes a los cuerpos de las policías locales de Andalucía.

Objetivo 2: Formar a las policías locales de Andalucía, bomberos y profesionales de las emergencias. La formación prestada debe ser práctica, útil y de calidad para las y los profesionales de la seguridad pública de Andalucía. Al integrar diversas modalidades de enseñanzas a impartir, se podrá incrementar el número de personas que puedan acceder a la formación.

La actuación prevista consiste en la realización de actividades formativas. Se pretende conocer los cursos de formación realizados en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) en las diferentes áreas en las que tiene competencia, con la finalidad de atender la demanda e ir anualmente incrementando y adaptando los cursos a las necesidades formativas según se recogen en el Plan anual de formación.

Por otra parte, en la *Ley 12/2007², de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía* se especifica que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. Del examen de la realidad, queda constatada la existencia de desigualdades de género, por lo que a continuación se describen las medidas que se van a incorporar en el

² Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

programa presupuestario de la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos al objeto de fomentar la igualdad de género en el Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019:

- Para fomentar la igualdad de género, se adoptarán medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y se impulsará 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 la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos:
 - La ESPA incorporará en los planes anuales de formación este objetivo, y publicará con la debida antelación, las actividades formativas a realizar. También ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la formación por medios telemáticos.
 - Por otra parte, garantizará una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policías).
 - Aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los cuerpos de la Policía Local, para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los mismos, publicando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los boletines oficiales.
 - La participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad de ámbito local presenta un porcentaje menor al de su incorporación en el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, concretamente un porcentaje aproximado al 5,2% del total de la plantilla de Policías Locales de Andalucía. Así, se ha considerado necesario planificar una intervención para corregir esta desigualdad. Para ello, se llevará a cabo una campaña para fomentar la incorporación de las mujeres a los cuerpos de Policía Local en los ayuntamientos y centros educativos. También se facilitará dicha incorporación a través del *Anteproyecto de Ley de Coordinación de Policías Locales*, actualmente en tramitación, disponiendo en las bases de convocatoria que, en caso de empate en la calificación final, se establezca como criterio de desempate la prioridad de las personas del sexo femenino, siempre que su presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público. Cuando el contenido de esta medida sea definitivo, se podrá trasladar a la planificación presupuestaria como objetivo.
- Por otro lado, para alcanzar otros objetivos, como el de una mayor sensibilización en violencia de género y en la trata de seres humanos, la ESPA incrementará el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación en estas materias. Asimismo, va a aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes.

- Se persistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.
- 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 de acuerdo con los artículos 4.10 y 57 de la *Ley 12/2007³, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Ello implica, que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información, habrá de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.
- De acuerdo con el artículo 11 de la citada *Ley 12/2007⁴*, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- En cuanto a la gestión de emergencias y protección civil, todas las medidas orientadas a la prevención y actuación frente a situaciones de emergencia afectan por igual a mujeres y hombres, sin que puedan derivarse situaciones de desigualdad por razón de género. No obstante, aunque buena parte del contenido de la planificación de emergencias se refiere a la articulación de procedimientos y es de carácter instrumental, no ocurre lo mismo con todo lo referente a la estructura, organización y funciones de la citada planificación y es en este punto donde en próximos ejercicios presupuestarios se adoptarán medidas para asegurar la presencia de mujeres en estas actuaciones.

Se pretende con estas medidas que el programa presupuestario 22B tenga un impacto positivo al integrar el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar las desigualdades entre mujeres y hombres desde el terreno de la intervención.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

El programa presupuestario 52C tiene como grupo destinatario final a hombres y mujeres, por un lado, de todas las consejerías de la Junta de Andalucía, que participan en acciones de comunicación institucional y que indirectamente repercuten en la población andaluza, a través de los medios de comunicación social, entre los que destacan los servicios de comunicación audiovisual; y, por otro lado, a las personas físicas o jurídicas que solicitan títulos habilitantes, dentro de las competencias autonómicas en materia de comunicación audiovisual. Por ello, los cambios y resultados que se esperan de la aplicación de la perspectiva de género en el presupuesto del programa 52C son:

- Mejorar la percepción de los problemas de desigualdad a la hora de aplicar un protocolo de pertinencia de género a la normativa del centro directivo que gestiona este programa.

3 y 4 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

- Buscar alternativas para disponer de la información desagregada por sexo en aquellas aplicaciones informáticas de la Dirección General de Comunicación Social, que aún carecen de esta característica.
- Diseñar estrategias de comunicación mediante un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y de estereotipos en los medios de comunicación.
- Aumentar el compromiso y la sensibilidad en género en la contratación pública y otorgamiento de subvenciones.
- Mejorar la transmisión de una imagen igualitaria en las campañas institucionales, a través de los informes preceptivos, competencia del centro directivo.
- Evitar la feminización del problema de la violencia de género en las acciones institucionales de comunicación que se supervisen por este centro directivo, así como fomentar, entre las consejerías, campañas sobre la violencia de género distribuidas fuera de las femérides, dentro de las competencias asignadas.
- Impulsar y promover la creación de códigos deontológicos y de buenas prácticas en el tratamiento de la violencia de género, la representación femenina y la mejora de la igualdad de género en el sector audiovisual.

En este sentido, se ha realizado un análisis a través de la recopilación de datos relevantes, con información de la situación de partida en materia de igualdad dentro de las competencias de este órgano directivo. Ello ha servido para el proceso de planificación en forma de objetivos y medición del grado de respuesta, mediante indicadores presupuestarios.

Los medios audiovisuales suelen transmitir un ideario estereotipado sobre hombres y mujeres que influye profundamente en la opinión que la ciudadanía tiene sobre el papel que ambos sexos deberían desarrollar en la sociedad. Esto se hace de una forma directa, a través de la publicidad y del resto de contenidos no publicitarios, o de una forma más sutil a través del lenguaje empleado, o subliminal mediante imágenes sin un lenguaje sexista explícito. Asimismo, el personal que trabaja en la Administración, como parte de la sociedad, tampoco es ajeno a dichos estereotipos, porque están impregnados en la cultura y el contexto.

Así pues, se realizó un análisis de género, interno y externo. Esta Dirección General concluyó, en cuando a la situación interna que afecta a su personal, a través de un diagnóstico, que existía escasa participación femenina en las propuestas de formación general dentro de la organización. En cuanto al interés del personal por formarse en género a través de los cursos que imparte el IAAP, sólo tres personas de puestos de gestión solicitaron cursos en esta materia, y dos de ellas fueron hombres. En conclusión, habría que fomentar la sensibilización y formación del personal en perspectiva de género.

Respecto a la situación externa, es decir, la ciudadanía, se realizó una revisión teórica de varias investigaciones en materia audiovisual. Se observó que, según los datos tomados para 2015, la brecha digital de género había disminuido 2/7 respecto a la situación del año 2012, aunque persistía. En cuanto al tipo de medio, la televisión, seguida de Internet eran los medios de mayor penetración, con similar cuota de audiencia por sexo. Sin embargo, existían estereotipos que subordinan a las mujeres en publicidad. En este sentido, de 100

anuncios analizados por las Autoridades Regulatoras del Mediterráneo, el 30% reproducía estereotipos de género, y de ellos, el 87% incluían valores sexistas femeninos dedicados a salud, belleza y alimentación.

Fuera de la publicidad, persistía la invisibilidad de las mujeres en los medios, pues están menos representadas en general. Por ejemplo, si se tienen en cuenta las temáticas según tiempo de noticias, en 2014 se puede apreciar que los tiempos de palabra de las mujeres respecto a la de los hombres son escasos, especialmente en información deportiva (5,4% frente al 94,6% de los hombres); en ciencia y tecnología donde las mujeres sólo ocupan un 18,4%; en crónica internacional (20%); en mercado laboral (28,5%) y en medio ambiente (30%). En resumen, el promedio de tiempo de palabra es de 68,4% para los hombres respecto al 31,6% de las mujeres.

En cuanto al análisis sobre la penetración de medios de prensa, las revistas y suplementos, existe masculinización en la lectura de diarios y feminización en lectura de revistas o suplementos. Según el estudio de la Asociación para la investigación de medios de comunicación (AIMC) del año 2015-2016, los resultados fueron respectivamente 58,7% y 56,2% de penetración de revistas y suplementos en mujeres y 41,3% y 43,8% en hombres. En cuanto a los diarios, la participación de las mujeres fue del 38,9% respecto a un 47,7% para los hombres.

Por otro lado, se observa un tratamiento creciente y mayor sensibilización sobre el tema de la violencia de género en los medios de comunicación. Se realizó un seguimiento de las denuncias presentadas ante los Observatorios de género, apreciando que la opinión pública es creciente en su crítica contra el sexismo y el tratamiento de la violencia de género, señal de que las campañas y la educación están dando sus frutos. En dicho sentido, se observó un mayor número de quejas de mujeres, de edades comprendidas entre 18 a 40 años y con estudios universitarios, por lo que los hombres están aún menos sensibilizados o proactivos en esta cuestión.

Respecto a la desigualdad de género en el mercado laboral del sector audiovisual, se detectó una clara segregación vertical y horizontal que perjudica a las mujeres, a pesar de la alta proporción de féminas con titulación universitaria relacionada. Según el informe titulado *"Women in focus (2015) sobre la situación de las mujeres en el Audiovisual Andaluz"*, publicado por la Fundación Audiovisual de Andalucía, se puede decir que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo audiovisual muestra una representación desigual. Estas son el 27,86% y los hombres el 72,14%. La provincia con mayor concentración de mujeres profesionales en el sector audiovisual es Sevilla (51,5%) y la menor Huelva (2,31%).

Por otro lado, según los datos del año 2015 proporcionados por el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, 13.300 mujeres se dedican en Andalucía a la rama de la información y comunicaciones, pero hay una brecha de género en cuanto a la contratación. Según el informe, el porcentaje sobre la contratación registrada en la rama de actividades de programación y emisión de radio y televisión es del 73,3% de hombres frente al 26,7% de mujeres. Respecto a las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, el porcentaje de contratos en 2015 por rama de actividad es del 62,7% de hombres frente al 37,3 % de mujeres.

Igualmente reveladores resultan los datos del Instituto Andaluz de la Mujer del año 2013, respecto al sector cinematográfico español, pues sólo un 8% de las películas que se produjeron en España fueron dirigidas por mujeres. En Andalucía, de los 18 largometrajes de ficción rodados en 2013, solo uno fue dirigido por una mujer. Según AmecoPress (2012), en Andalucía, pese a que el 65% de las personas licenciadas de los estudios audiovisuales son mujeres, éstas apenas alcanzan el 7% en puestos de responsabilidad del sector, mientras que la presencia femenina en el desarrollo de proyectos y producción de obras audiovisuales alcanza el 35%. Los puestos de dirección cinematográfica ocupados por mujeres son el 8%, en los puestos de guionistas ocupan un 15% y en la producción sólo ocupan el 10%, según esta misma fuente.

De la misma manera, el Informe *Women in Focus* (2015) indica una segregación vertical porque las mujeres apenas ocupan los puestos de mando. En puestos directivos la proporción es de 75 hombres / 14 mujeres, y en puestos de realización de 93 hombres/20 mujeres. En dicho informe también se aprecia segregación horizontal por ocupaciones si se valora internamente el sector, porque la concentración de féminas sólo supera a la de hombres en los oficios de maquillaje (81% de mujeres), peluquería (100% de mujeres) y sastrería (75% de mujeres).

Del análisis anterior se concluye:

- Baja coordinación de actividades de información y comunicación para implicar a los recursos humanos del centro directivo sobre sexismo y perspectiva de género. Las causas de este problema están en el escaso interés formativo en contenidos de perspectiva de género; el movimiento de personal ya formado; y la falta de existencia de aplicaciones informáticas que permitan desagregar por sexo y realizar un seguimiento cómodo de la información.
- Brechas de género en el mercado laboral audiovisual. De las fuentes analizadas, se deduce la escasa representación femenina en puestos de producción, coordinación o dirección, y mayor representación en puestos asociados a roles femeninos, algo que parece arrastrado de la cultura estereotipada. Por otro lado, el poco tiempo en el uso de la palabra según las temáticas, no mejora la visualización de la capacidad de las mujeres.
- Brechas de género en el consumo de lectura de diarios, suplementos y revistas.
- Imagen poco igualitaria y uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación. En especial en la publicidad se promueven valores sexistas, roles productivos y reproductivos. Al mismo tiempo los hombres son menos tendentes a denunciar este tipo de sexismo, según se apreció por los análisis realizados para la memoria presupuestaria.
- Escasez de imágenes sobre violencia de género que mejoren dicha situación. En la coordinación que esta Dirección General tiene con el Consejo Audiovisual de Andalucía, son de vital importancia sus Decisiones y Memorias en cuanto a la perspectiva de género. En este sentido, el problema estudiado parece provenir de una tendencia a la feminización del problema de la violencia de género, ya que solo intervienen expertas y se entrevista a mujeres mayoritariamente. Las campañas suelen centrarse alrededor

de las efemérides y falta un código deontológico por parte de los medios para dar la información.

Conocidos los problemas anteriores a través del diagnóstico previo, se pretende incidir sobre las causas de los mismos, quedando configurado el **objetivo** estratégico de género correspondiente al programa el 52C como Promover la igualdad de hombres y mujeres a través de las actividades que se encuentran en el ámbito de competencias de la Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior. Este objetivo estratégico incluye los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2019, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género*, modificada por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como de fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.

Estas actuaciones se desarrollarán prestando asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías y sus entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa. Para ello se hace imprescindible la formación y concienciación de todo el personal de dirección y gestión en el uso de la perspectiva de género. Se pretende que al finalizar 2019 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la incorporación de la perspectiva de género. Para ello se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la sensibilización en materia de género en la gestión profesional y diseñando un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretende implementar ciertas aplicaciones informáticas para que desagreguen los datos relativos a personas por sexo, facilitando la contabilidad estadística. A nivel operativo, las acciones previstas para el año 2019 consistirán en:

- Antes de finalizar 2019, el personal de la Dirección General de Comunicación Social, debe tener al menos un curso de género adecuado a su función y, al menos el 50% de la plantilla debe haber asistido a la formación. De ese porcentaje, al menos el 80% debe mostrar una mejora en la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad. La evaluación supervisada de los resultados para estas acciones se realizará ex ante y ex post a la formación.

Realización de diagnósticos externos que sirvan de base para las propuestas de mejoras en la igualdad de género del sector audiovisual. Para ello la Dirección General debería disponer de una parte del presupuesto de 2019 dedicado a investigación.

- Elaboración del documento de planificación estratégica.
- Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social.

- Difusión de los resultados de la situación a las consejerías para aumentar la colaboración en campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- Proposición de al menos un código de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género en los medios de comunicación social.
- Elaboración de al menos un código ético con referencias sobre representación equitativa.
- Elaboración de al menos un recurso informativo para los medios audiovisuales.
- Realización de reuniones con el Servicio de informática para implementar la aplicación COMJUNTA utilizada para el seguimiento de campañas.

Objetivo 2: Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de género para disminuir las brechas relativas a los medios de comunicación social.

En todos los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del desarrollo reglamentario de la *Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía*, se tendrá en cuenta desde su concepción el eje transversal de género, teniendo como objetivo en este sentido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. En la misma línea se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan Estratégico del Sector Audiovisual y el Plan de Ordenación e Impulso del sector audiovisual que se incluye en su seno y cuya aprobación impone la citada Ley.

También se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local, mediante la incorporación entre los criterios de valoración de los trabajos la equidad de género, evitando imágenes sexistas o estereotipadas que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el *Decreto 96/2017, de 27 de junio, por el que se regula la coordinación de la estrategia de imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía*, que impone la elaboración de la Estrategia anual de comunicación institucional.

Por otra parte, cabe señalar que, con carácter general, se redactará un informe de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Todas las acciones anteriores requieren de un personal especializado en igualdad de género y evaluación de normas, subvenciones, contratos, capaz de visualizar la pertinencia y mejores acciones que proporcionen equidad allí donde sea necesario. El fomento de códigos de buenas prácticas y la participación y comunicación en todos los procesos que realiza la Dirección General, también contribuirá al conocimiento sobre la materia y sin duda redundará en beneficio de la igualdad de género. Por ello, entre las acciones directas relacionadas con este objetivo y para seguir la estrategia de mainstreaming en los presupuestos, la Dirección General pretende las siguientes:

- Realización de reuniones de las personas responsables con una persona especialista en igualdad de género para la evaluación de normas, subvenciones y contratos.

- Incorporación de cláusulas para disminuir las brechas de género en la lectura de diarios, en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía.
- Incorporación de cláusulas que disminuyan la brecha de género en la contratación por las empresas del sector audiovisual.
- Mantenimiento del criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.
- Impulso de los códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.
- Inclusión de cláusulas en la concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, en las cuales se contemple que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

Objetivo 3: Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la comunicación institucional.

Las actuaciones a seguir para ello serán la incorporación de cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía, y se mantendrá el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género en la citada Orden.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

En los procesos de concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

Para este objetivo, las acciones directas que realizará la Dirección General de Comunicación Social son las siguientes:

- Inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo reglamentario de la *Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía*, desde su concepción a su aplicación teniendo como objetivo en este sentido la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del Plan estratégico del sector audiovisual y el Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que se incluye en su seno.

- Inclusión de criterios de valoración de los trabajos que eviten imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local.
- Incorporación de la perspectiva de género en el Decreto 96/2017, de 27 de junio, que desarrolla a su vez la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación Institucional.
- Elaborar informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Objetivo 4: Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías remitan la solicitud de informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del art. 58 de la *Ley 12/2007, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

El Gabinete de comunicación fiscaliza todas las acciones de comunicación institucional, estén o no centradas en la igualdad de género. Son sometidas al control establecido en el vigente artículo 33 de la *Ley 1/2015 de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Dicho control se realiza en dos pasos: en primer lugar, se autoriza la realización de la propia acción, indicando en el Informe preceptivo y vinculante, entre otras cosas, la obligatoriedad de cumplir lo establecido en el artículo 58 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, modificada por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, con respecto a la utilización de un uso no exista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En segundo lugar, y tras el estudio y supervisión realizada por el citado Gabinete de las piezas creativas que formen parte de la acción concreta de comunicación, se comprueba lo anterior y su adecuación a la estrategia global de comunicación de la Junta de Andalucía, aprobándose la ejecución de la misma sólo cuando cumpla los requisitos indicados. Así que, respecto a este objetivo, las actividades directamente relacionadas se traducen en las siguientes:

- Revisión de las acciones institucionales desarrolladas en cuanto al cumplimiento de la utilización de un lenguaje no sexista.
- Remisión de una guía sobre uso del lenguaje inclusivo para todas las campañas institucionales en medios informativos o audiovisuales.
- Recordatorio a las secretarías generales técnicas que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en artículo 58 de la *Ley 12/2007, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*.

Objetivo 5: Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en las acciones de comunicación y campañas de publicidad institucionales que promuevan la igualdad de género para su emisión en los medios de comunicación.

Las actuaciones previstas en este sentido son la prestación de asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios y medios de comunicación, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

Las acciones que completan los resultados esperados para este objetivo son las siguientes:

- Realización del seguimiento a las secretarías generales técnicas de las consejerías en cuanto a la emisión de informe favorable o no de la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollen.
- Petición por escrito del compromiso de contemplar y exigir el cumplimiento del art. 58 de la *Ley 12/2007⁵, de 26 de noviembre*, a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional.
- Fomento de campañas sobre violencia de género que impliquen a hombres y mujeres evitando la feminización del problema.
- Difusión a las consejerías de los informes y directivas del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre el tratamiento de violencia de género en los medios audiovisuales.

El programa presupuestario 52C, en relación a la igualdad de género, tiene una relevancia funcional, ya que puede ser una palanca de cambio en la igualdad de género en el sector audiovisual. El programa gestiona y coordina acciones en materia de comunicación con todas las consejerías, y tiene competencias que se relacionan legalmente con la normativa de igualdad de género. Por lo cual, en base al análisis de la situación de partida y respecto al programa presupuestario 52C, el centro directivo responsable concluye que el proceso presupuestario tendrá un impacto positivo, dentro de los límites de las competencias que tiene asignadas, porque incorpora transversalmente el principio de igualdad, adoptando además medidas positivas y compensatorias que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la normativa, en la contratación pública, en las ayudas o subvenciones, así como en otras medidas de sensibilización sobre valores igualitarios de hombres y mujeres dentro del sector audiovisual y sus agentes relacionados.

La capacidad de impacto es primordialmente instrumental, a través de los objetivos expuestos. La valoración del impacto ha tenido en cuenta el desequilibrio y desigualdades

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

de hombres y mujeres en el ámbito audiovisual. Integra, a través de indicadores presupuestarios, la transversalidad de género con distintas acciones de formación y sensibilización de sus recursos humanos. Asimismo, incluye otras acciones correctoras, para influir en la representación equilibrada de hombres y mujeres en el sector audiovisual, a través de informes preceptivos, códigos de buenas prácticas e inclusión de cláusulas sensibles al género en: baremos de concursos, normativa, subvenciones y contratos. Además, todas las acciones citadas tienen en cuenta el lenguaje inclusivo en su totalidad, obligando asimismo a las entidades ejecutoras a hacer uso de un lenguaje no sexista.

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

El programa 52C Comunicación Social 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 con 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, partiendo de un diagnóstico realizado sobre sus ámbitos competenciales, el programa ha elaborado una planificación presupuestaria con perspectiva de género, pero puede seguir mejorando la lógica del diseño de objetivos, actuaciones e indicadores. Por otra parte, se observa que en la ejecución presupuestaria se ha seguido la recomendación de revisión de los indicadores presupuestarios relevantes a género, no obstante se deben incorporar también indicadores de género vinculados a aquellos objetivos o actuaciones que hayan transversalizado el enfoque de género. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa 52C ha elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) y ha diseñado un plan de formación para su personal, estando previsto continuar con la adaptación de herramientas de recogida de información relativas a personas. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 52C Comunicación Social cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

82A ACCIÓN EXTERIOR

Mediante el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, conforme a su artículo 8, se asignan a la Secretaría General de Acción Exterior, las siguientes atribuciones: la planificación, coordinación y seguimiento de la acción exterior de la Administración de la Junta de Andalucía y el asesoramiento general a sus órganos administrativos y entidades instrumentales sobre esta materia, especialmente las actuaciones derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea; el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la Unión Europea y la acción exterior; el seguimiento y estudio de la normativa de la Unión Europea e impulso de las medidas para la eficaz adaptación de la normativa autonómica a ella; el apoyo, seguimiento y coordinación de la participación de la Junta de Andalucía en los

programas de cooperación territorial europea en sus tres ámbitos: cooperación interregional, transnacional y transfronteriza; las relaciones de cooperación transfronteriza entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas de Algarve y Alentejo, con las que conforma la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía; la cooperación territorial en el área mediterránea y en el área atlántica; las funciones relativas a la Delegación de la Junta de Andalucía en Bruselas; el impulso y la dirección de las competencias relacionadas con los andaluces y andaluzas que residen fuera de la Comunidad Autónoma y de la ciudadanía andaluza retornada; y las competencias en materia de fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz, y en consecuencia la coordinación de la actividad de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA).

Así pues, el programa presupuestario 82A, gestionado por la Secretaría General de Acción Exterior, recoge los objetivos estratégicos y operativos para llevar a cabo el asesoramiento y coordinación de las actuaciones de la Junta de Andalucía en el exterior, el fortalecimiento de las relaciones institucionales, en especial a aquellas derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea, las destinadas a las comunidades andaluzas en el exterior, así como el fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

En 2019, en las acciones que se van a llevar a cabo para alcanzar los objetivos de la Secretaría General de Acción Exterior, se mantendrá la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio necesario en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior, así como las actuaciones relacionadas con el fomento de la internacionalización, para evitar diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres. Igualmente, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista en la redacción de los informes o documentos formales que se elaboren. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas en este ámbito, incluyendo las realizadas directamente por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA).

Uno de los **objetivos** estratégicos de este programa es: Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

Respecto a este objetivo estratégico, la perspectiva de género se incluye siempre en el desarrollo de los siguientes **objetivos** operativos:

Objetivo 1: Garantizar la defensa de los intereses andaluces en las instituciones y entidades europeas e internacionales.

Con este objetivo se promueve la participación institucional de Andalucía en los foros europeos e internacionales en los que se contemplan espacios de interlocución y decisión para las entidades regionales mediante actuaciones que desarrollen acuerdos que, en general, garanticen y promuevan los intereses de Andalucía en el exterior.

Son de especial relevancia las actuaciones de defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el ámbito europeo e internacional, en primer lugar, por formar parte del Comité de las regiones de la Unión Europea, organismo consultivo que representa a las entidades regionales y locales de la Unión Europea en el que se exponen y defienden los intereses de Andalucía. Por otro lado, la defensa y promoción de los intereses de Andalucía se lleva a cabo igualmente mediante la participación en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado, como la Conferencia para asuntos relacionados con la Unión Europea, o en los órganos de la Unión Europea, así como en foros como las Comisiones Intermediterránea y Atlántica de la Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas (CRPM) y la Asociación de Regiones Fronterizas de Europa (ARFE).

Por otro lado, como parte de la defensa de los intereses andaluces está el fortalecimiento de la Delegación de la Junta de Andalucía en Bruselas, adscrita a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, a través de la Secretaría General de Acción Exterior, como punto de apoyo para las actuaciones ante la Unión Europea. Igualmente, en el marco de este objetivo operativo, también se llevarán a cabo acciones que promuevan el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, en especial, mediante el apoyo a la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo, a la Fundación Baremboim- Said y la participación en el Consorcio público Casa Árabe.

En todos los ámbitos de participación institucional, cuando se establezcan acuerdos institucionales con entidades internacionales, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas que tienen por objeto, fundamentalmente, la participación en los asuntos europeos, se supervisará que no se utilice lenguaje sexista en los textos de los mismos. También, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista.

Por otra parte, en el desarrollo de las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea, como la coordinación y el seguimiento de los procedimientos de infracción de la normativa de la Unión Europea en los que la Junta de Andalucía sea parte, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el lenguaje no sexista en los informes y documentación que se genere, según lo establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007⁶, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que señala que 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.

La perspectiva de género se tendrá en cuenta en todas estas actuaciones de carácter institucional, en las cuales se fomentará que la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación sea equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo.

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

Objetivo 2: Fomentar la información y formación sobre la Unión Europea.

Como parte de las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior está el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la actividad de la Unión Europea y la acción exterior, así como la participación en redes existentes para ese fin.

Las actuaciones previstas para conseguir este objetivo operativo promueven la sensibilización de la ciudadanía sobre la pertenencia de España a la Unión Europea y el proceso de construcción europea. Por ello, se va a continuar desarrollando medidas que favorezcan el acceso a la información sobre la UE y el conocimiento de las instituciones, las políticas y la actividad de la UE, con la finalidad de favorecer la participación de la ciudadanía andaluza en el proceso de integración europea, mejorando con ello el acceso del conjunto de la sociedad andaluza a los recursos disponibles para toda la ciudadanía europea.

Entre estas actuaciones se encuentra la coordinación y apoyo a la Red de información europea de Andalucía, presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, y que está compuesta actualmente por los 15 centros de información europea de Andalucía pertenecientes a las redes de información promovidas por la Comisión Europea: centros de documentación europea, centros Europe Direct y centros Enterprise Europe Network. Estos centros están distribuidos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales, con la siguiente distribución actual: 4 universidades (una de ellas con 2 centros), 7 entidades locales, 2 asociaciones empresariales y 1 agrupación de desarrollo rural. El apoyo a las personas miembro de la Red de información europea de Andalucía se realiza mediante quince subvenciones finalistas para financiar o cofinanciar los gastos de funcionamiento o de las actividades que realizan, lo que reforzará los servicios que se prestan a la ciudadanía andaluza para informar sobre la Unión Europea, ayudando a mejorar su acceso a los recursos europeos.

Como parte de la coordinación de esta red, la Secretaría General de Acción Exterior promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea contemplen la perspectiva de género en las publicaciones editadas, en los recursos digitales utilizados y en las actividades de información y formación con participación directa de público, al igual que en toda la documentación generada.

La concesión anual del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa (JACE), que convoca la Red de información europea de Andalucía y que en 2019 cumple su decimotercera edición, implica la difusión de las bases, que utilizan un lenguaje no sexista e incluyen anualmente como uno de los temas de trabajo en el concurso, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea, como parte de la sensibilización necesaria sobre la igualdad de género en el contexto de la Unión Europea. Por otro lado, en la fase final de este premio, se realiza un encuentro con la participación de alrededor de 200 jóvenes provenientes de toda la Comunidad Autónoma Andaluza, pertenecientes a los centros educativos finalistas, para escenificar de forma grupal los temas relacionados con la Unión Europea incluidos en las bases. Por otro lado, además de un cuidado uso de imágenes y lenguaje no sexista en todos los trabajos presentados, se fomenta la participación igualitaria de los y las jóvenes en el encuentro de celebración de este premio, siendo la distribución del alumnado según sexo del 60% de alumnas y el 40% de alumnos.

La Red de información europea de Andalucía también convoca conjuntamente el Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea, cuyo objetivo es el de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personas investigadoras de la Comunidad Autónoma Andaluza. En esta actuación, que al igual que el premio JACE, cumple en 2019 su decimotercera edición, también se vigila el uso no sexista del lenguaje en las bases que se publican, así como que el trabajo que obtenga el premio cumpla con la perspectiva de género, tanto en el lenguaje utilizado como en sus contenidos.

Por otro lado, desde 2018 se elabora y difunde digitalmente el Boletín mensual de la Red de información europea de Andalucía. Este Boletín, que se elabora conjuntamente por todos los miembros de esta red, incluye noticias, convocatorias y actualidad normativa sobre la Unión Europea. Este instrumento de información europea se difunde en las páginas web de la Red de información europea de Andalucía y mediante listas de correos electrónicos. Tanto la información que contiene, como el propio lenguaje y las imágenes utilizadas, son supervisadas desde la perspectiva de género.

En otras actuaciones conjuntas de la Red de información europea de Andalucía, como la publicación de la web <http://www.andaluciaeuropa.com>, y la edición y difusión de la Memoria anual, se contempla igualmente el uso del lenguaje no sexista y que sus contenidos sean acordes con la perspectiva de género.

Como otro importante instrumento de información sobre la Unión Europea, la Secretaría General de Acción Exterior viene publicando desde 1992, la revista Europa Junta, actualmente en formato digital. En la trayectoria de esta revista se continuará teniendo en cuenta la perspectiva de género, buscando que sus contenidos reflejen las diferencias que puedan producirse entre hombres y mujeres en los distintos temas tratados, al igual que se dedicarán artículos específicos a la información sobre las políticas de igualdad en la Unión Europea. Igualmente, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el uso del lenguaje no sexista, enfoque que se mantiene igualmente respecto a las imágenes que se utilizan acompañando a los artículos, buscando una distribución igualitaria de hombres y mujeres en las fotos e ilustraciones utilizadas.

Por otro lado, la Secretaría General de Acción Exterior, realiza convocatorias de becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las comunidades andaluzas en el exterior, para favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma Andaluza con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias. En esta actuación, las bases reguladoras y convocatorias correspondientes contemplarán la perspectiva de género mediante un uso no sexista del lenguaje. Por otro lado, la igualdad entre hombres y mujeres estará asegurada por la aplicación de criterios de valoración de méritos en el proceso de selección en igualdad de oportunidades.

Respecto a las actividades formativas sobre la Unión Europea que se realicen, directamente o en colaboración con la Red de información europea de Andalucía, se promoverá la participación equilibrada de hombres y mujeres, tanto en las mesas de ponentes como entre las personas asistentes. En las actividades de información y sensibilización, por otro lado, se difundirán las políticas europeas destinadas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

En general, en el desarrollo de las actuaciones que se realicen para favorecer el acceso de la ciudadanía andaluza al conocimiento de la Unión Europea, se tendrá presente la perspectiva de género, especialmente en el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, evitando los estereotipos de género. Igualmente, las estadísticas que afecten a estas actividades incluirán la variable sexo cuando estén referidas a personas.

Objetivo 3: Cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial.

Para desarrollar este objetivo, se realizarán actuaciones de promoción de la cooperación con otras regiones en la defensa de intereses comunes. Así mismo, se llevará a cabo la coordinación y seguimiento de los Programas de cooperación territorial europea, así como de la participación andaluza en los programas Interreg V, en la cooperación transfronteriza cuenca mediterránea, y en el programa de cooperación entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas del Algarve y el Alentejo. Igualmente, se impulsa la participación andaluza en proyectos del programa Twinning, a través de la difusión de sus convocatorias. En todos ellos se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo, y un uso del lenguaje no sexista en la información que se difunda.

En concreto, las actuaciones dirigidas a coordinar, apoyar e impulsar la participación andaluza en Programas de cooperación territorial europea y vecindad 2014-2020 se desarrollan a través de las distintas convocatorias de proyectos del programa de cooperación Interreg V A España-Portugal (POCTEP); programas Interreg V B, en los que participa Andalucía tales como el Programa del Sudoeste Europeo (SUDOE), el Programa del espacio Atlántico, el Programa MED; los programas Interreg V C en los que participa Andalucía, fundamentalmente, Interreg Europe y Urbact y, finalmente, el Programa de vecindad, ENI CBC cuenca mediterránea.

En este contexto, se promoverá la coordinación y desarrollo de recursos y herramientas de información y comunicación como el Portal OCTA, una base de datos de proyectos, o los boletines digitales OCTA, entre otras medidas. En todas estas actuaciones se tendrá en cuenta la perspectiva de género, evitando el uso sexista de las imágenes y del lenguaje utilizado para fomentar una visibilización igualitaria de hombres y mujeres. Igualmente, en las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y sobre la coordinación de la cooperación territorial, se contemplará la variable sexo en los datos que, por su naturaleza, lo permitan.

Otra de las actuaciones contempladas para desarrollar este objetivo, son las de impulso, coordinación y desarrollo de las relaciones entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas del Algarve y el Alentejo, con las que conforma la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía (EUROAAA). En 2019 se continuarán desarrollando acciones de la Eurorregión a través del proyecto Gabinete de Iniciativas Transfronterizas Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía 2020, (GIT EUROAAA 2020), liderado por la Secretaría General de Acción Exterior y participado por las Comisiones de coordinación y desarrollo de las Regiones de Algarve y Alentejo, que está cofinanciado por los fondos FEDER al amparo de la primera convocatoria de proyectos del programa de cooperación Interreg V A España-Portugal, POCTEP 2014-2020. En este marco, se elaborarán instrumentos de información como el Boletín digital mensual Informa EUROAAA, se alimentará la página web de la EUROAAA y se editará una

revista semestral sobre EUROAAA. En el caso de los contenidos de estas herramientas de información se contemplará la perspectiva de género, tanto en las temáticas que se desarrollen como en el lenguaje y las imágenes utilizadas.

Con todo ello se pretende que, al finalizar el proyecto, se haya conseguido una mayor cohesión entre los agentes e instituciones de ambos lados de la frontera, mejor conocimiento del funcionamiento de las entidades y de las instituciones. También, una ampliada capacidad de trabajo y el consecuente desarrollo económico y social de las poblaciones incluidas en el espacio fronterizo Andalucía-Algarve-Alentejo. La institucionalización de las relaciones entre las entidades que forman parte del proyecto, así como de todas las instituciones y agentes del territorio fronterizo es el objetivo fundamental de la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía. En este marco, se busca la 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. Por otro lado, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la realización de investigaciones, informes y productos de difusión que se elaboren para dar a conocer la Euroregión y sus actividades.

Por otro lado, en aquellas acciones de cooperación transfronteriza realizadas por entidades locales, universidades y entidades sin ánimo de lucro andaluzas con Algarve y Alentejo, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos sea igualitaria. Por ello, en la *Orden de 28 de julio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la Cooperación Transfronteriza en la Euroregión Alentejo-Algarve-Andalucía*, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género 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, como dispone el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Dicha perspectiva de igualdad de género está presente en su ejecución y seguimiento.

También, en el ejercicio 2019 se continuará colaborando en la implementación de la Estrategia West Med y su Plan de acción en el contexto de la iniciativa para el desarrollo sostenible de la economía azul en el Mediterráneo occidental, de la Comisión Europea; así como en otras estrategias macrorregionales aplicables en Andalucía, como la Atlántica. En el marco del Proyecto Med Panoraméd, del Eje 4 del Programa Interreg V B MED, durante 2019 se continuará colaborando, formando parte de la Unidad country coordinator España de dicho proyecto.

En general, la participación en las iniciativas, foros, eventos o espacios de encuentro de agentes regionales europeos y el ejercicio de la representación de la Junta de Andalucía en los grupos de trabajo, comités territoriales, comités de seguimiento y de gestión conjunta de los programas operativos de cooperación transfronteriza, se llevará a cabo teniendo en cuenta la perspectiva de género, visibilizando de igual forma a hombres y mujeres, tanto en

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

los eventos conjuntos que se realicen, como en la producción de estudios y publicaciones relacionados con la Eurorregión.

Por otra parte, en todas las actividades descritas, las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios para el cumplimiento de objetivo, se desagregará la variable sexo en los datos que por su naturaleza lo permitan, y se tendrá en cuenta la perspectiva de género para obtener y difundir información, asegurando que se contemple de igual forma a hombres y mujeres.

Objetivo 4: Fomentar la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo.

Para conseguir este objetivo, se desarrollarán acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo. Por un lado, se llevarán a cabo actividades de divulgación, formación e investigación sobre las comunidades andaluzas en el mundo que favorezcan su integración social, cultural y laboral. Así mismo, mediante convenio con la empresa pública Inturjovent, se facilitará el uso de los albergues a los andaluces y andaluzas que residen en el exterior y estén vinculados a nuestras comunidades andaluzas en el exterior. Por otro lado, se realizarán encuentros de jóvenes andaluces y andaluzas que residen fuera de Andalucía para impulsar su implicación en las comunidades andaluzas en el exterior de Andalucía. En dichas actuaciones, se fomentará la participación igualitaria de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo.

Así mismo, se realizará una nueva convocatoria de Premios a las comunidades andaluzas en el exterior, para reconocer la trayectoria y esfuerzo de los y las protagonistas de nuestra emigración. En las bases de la convocatoria, se contempla la perspectiva de género gracias al uso de un lenguaje no sexista y a favorecer la participación en el mismo de forma igualitaria a hombres y mujeres.

Por otro lado, se llevarán a cabo actuaciones de apoyo a las comunidades andaluzas, mediante convocatoria de subvenciones destinadas a actividades de promoción cultural, de orientación a la población andaluza en el exterior así como para el mantenimiento de dichas entidades, teniendo en cuenta la introducción de los principios de relación telemática con la Administración para conseguir la mayor eficiencia en la tramitación de estas ayudas. De manera específica, se favorecerá la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones de las comunidades andaluzas en el mundo, de forma que su composición sea equilibrada en número de hombres y mujeres.

Otra actuación es la asistencia a los andaluces y andaluzas residentes en el exterior que se encuentren en situación de gran necesidad, mediante la convocatoria, por segunda vez, de una línea de ayudas a través de ONG, en la que tanto en la información sobre la convocatoria, como en la gestión de la misma, se tendrá en cuenta la perspectiva de género para favorecer el acceso igualitario de hombres y mujeres a este recurso.

La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitándolo a través de las asociaciones de

retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible. En este caso, se favorecerá el acceso a la información de forma igualitaria, al igual que se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el análisis de la información previa al proceso y en la que se produzca posteriormente al mismo.

Objetivo 5: Fomentar el gobierno abierto de los andaluces y andaluzas en el mundo.

En este objetivo operativo, el Registro Oficial de las Comunidades Andaluzas es el instrumento que permite la gestión de la inscripción, actualización y expedición de la Tarjeta de andaluz o andaluzas en el exterior. Para su desarrollo electrónico, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y fomentará la participación de hombres y mujeres de forma equilibrada, utilizando los sistemas de información necesarios para instrumentar esta función mediante la administración electrónica. Los datos estadísticos relativos a personas producidos con esta herramienta se desagregarán por sexo.

Por otro lado, se promoverán canales de comunicación basados en instrumentos TIC donde se concentren los servicios que desde la Junta de Andalucía se presten a los andaluces y andaluzas fuera del territorio de la Comunidad y en los cuales se tendrá en cuenta la perspectiva de género en general, cuidando que el lenguaje y las imágenes promuevan el acceso a los recursos de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

En general, se promoverá la sensibilización y formación para favorecer una participación igualitaria de los hombres y de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo, con objeto de fortalecer su presencia e influencia en actuaciones desarrolladas en los lugares en que residen fuera de Andalucía.

Por otro lado, como ya se ha comentado, en 2019, conforme al *Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior*, entre las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior se incluye el fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, así como la atracción de inversión directa exterior que pueda contribuir al desarrollo y consolidación del tejido productivo andaluz, y la coordinación de la actividad de la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). Por ello, el programa ha establecido otro **objetivo** estratégico que consiste en: Fomentar la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

Este objetivo estratégico se desarrolla a través del siguiente **objetivo** operativo: Consolidar e incrementar el grado de internacionalización y desarrollo del tejido productivo andaluz.

Las actuaciones que se lleven a cabo tienen el objetivo principal de internacionalizar la economía andaluza para mejorar la relación económica de las empresas andaluzas con los mercados exteriores, potenciando una mayor presencia en los mismos. El impulso de la actividad exterior reforzará el acceso de las empresas andaluzas a los mercados exteriores y mejorará su posicionamiento internacional. Se favorecerá, así mismo, la innovación y competitividad internacional de las empresas andaluzas y se apoyará la captación y consolidación de la inversión extranjera directa.

Como parte de las medidas para incrementar la internacionalización de la economía y las empresas andaluzas y para apoyar al desarrollo de un modelo económico sostenible, de más

empleo y de mayor calidad para Andalucía, se impulsa, a su vez, la cualificación de recursos humanos especializados. La contribución de la internacionalización al mantenimiento y generación de nuevos puestos de trabajo relacionados con el éxito de un proyecto empresarial internacional, tiene una estrecha relación con la cualificación y el dominio de las habilidades propias del negocio internacional, por lo que es necesario contar con personal cualificado.

Por ello, una medida para favorecer la internacionalización de las empresas y la economía andaluza es promover la cualificación, la capacitación y las prácticas en materia de políticas para la internacionalización de jóvenes con titulación universitaria homologada, teniendo en cuenta que si las empresas exportadoras disponen de personal cualificado pueden mejorar su posicionamiento internacional, su competitividad y la captación y consolidación de inversiones extranjeras.

Con esta finalidad, se dará continuidad al Programa cátedras andaluzas de internacionalización, dirigido al sistema universitario andaluz, que se estructura en dos medidas. Por un lado, las Aulas de internacionalización, para promover actividades formativas, de sensibilización y de difusión en la internacionalización de las empresas y la economía dirigidas a jóvenes del ámbito académico de las universidades andaluzas. Por otro lado, la medida denominada Becas de internacionalización, que proporciona formación práctica de calidad en comercio internacional a jóvenes con titulación universitaria homologada para facilitar su inserción laboral en empresas, asociaciones y entidades andaluzas con un proyecto de internacionalización. Esto facilita que las empresas puedan contar con el personal altamente cualificado que requiere la internacionalización de su actividad.

Para llevar a cabo estas actuaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007⁸, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa de cátedras andaluzas de internacionalización, tanto en las actividades desarrolladas como parte de la medida de Aulas, como en la medida de Becas. En ambos casos, cuando se realicen estudios e informes, se tendrá en cuenta la variable sexo en las estadísticas referidas a personas. Igualmente, cuando se realicen actividades de información o difusión, se velará por un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito empresarial, al igual que se vigilará que las imágenes promuevan la participación igualitaria de hombres y mujeres en la actividad empresarial.

En el desarrollo de las actuaciones ligadas a este objetivo operativo, se tendrán en cuenta las estadísticas existentes con datos desagregados por sexo, promoviendo, cuando sea posible, la construcción de indicadores en los que la variable sexo esté siempre presente cuando los datos sean referidos a personas. Se promoverá que la perspectiva de género se incluya en los eventos que se organicen, fomentando la participación igualitaria de hombres y mujeres en las mesas de trabajo. Igualmente, todos los productos que se desarrollen como, por ejemplo, estudios, publicaciones y materiales de difusión, se realizarán contemplando el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

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

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).