

14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Las políticas públicas que desarrolla la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en sus áreas competenciales, conforme al *Decreto 104/2019, de 12 de febrero, por el que se regula su estructura orgánica*, se incluyen dentro del planteamiento estratégico de desarrollo regional para Andalucía en el medio plazo, determinado por el documento “Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad de Andalucía”, en coherencia con la Política Europea de cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020. El Presupuesto de la Junta de Andalucía, y el de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en particular, es el encargado de materializar los objetivos estratégicos de dicha planificación, en términos tanto cuantitativos como cualitativos.

En consecuencia, el proceso presupuestario ha de mantener la máxima coherencia con dicho documento de planificación estratégica. A su vez, dicho documento estratégico de máximo nivel, se concreta en los distintos planes estratégicos que la Consejería ha elaborado en el ámbito de sus competencias:

- Estrategia de Innovación de Andalucía 2020 (RIS3 Andalucía)
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020
- Plan de Seguridad y Confianza Digital Andalucía 2020
- Estrategia de Infraestructuras de Telecomunicaciones de Andalucía 2020
- Estrategia de Impulso del Sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020)
- Plan de Acción Andalucía Smart 2020, Plan de Acción Andalucía Smart 2020
- Plan para la Incorporación de la ciudadanía a la economía y Sociedad Digital (en elaboración)
- Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía
- Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía
- Plan de Activación del Comercio Ambulante en Andalucía (prorrogado)

A los que debe añadirse, por su relevancia, el Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

Tanto la formulación y elaboración de dichos planes, como la ejecución y seguimiento de los mismos se ha realizado con aplicación de la perspectiva de la igualdad de género, al objeto de incluir en todo momento las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres. Asimismo, se ha tenido en cuenta la incidencia de estos planes en la situación específica de mujeres y hombres, con el fin de adaptar las actuaciones previstas en los planes a la consecución de la eliminación de los efectos discriminatorios y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

En los siguientes apartados correspondientes a los programas presupuestarios que se gestionan por la Consejería y sus entidades dependientes, se indican las actuaciones mediante las cuales se pretende contribuir a la reducción de las brechas de género en los ámbitos de la Educación Superior, la I+D+i, las telecomunicaciones y el sector comercial.

12N DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD

Este programa presupuestario, de carácter horizontal, comprende los servicios técnicos dedicados a la prestación de soporte jurídico, administrativo y presupuestario a los centros directivos de la Consejería, por parte de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

Corresponde además a la Viceconsejería la función de velar por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería, ostentando la competencia de organización y supervisión de la actividad de la unidad de igualdad de género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*.

La Unidad de Igualdad de Género es responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas que desarrolla la Consejería. En este ámbito de actuación la Unidad viene elaborando desde 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos, conforme al *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas*, asignando esta función a las respectivas unidades de igualdad de género de cada Consejería. Observándose que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, se cifra en once el total de informes emitidos en 2018 por la Unidad.

Para el ejercicio 2019 el **objetivo** de la Unidad es asesorar a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas. Se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la incorporación de las mismas en los textos que se elaboren.

Por lo que se refiere a las acciones necesarias para la conciliación familiar del personal de la Consejería, durante 2018 se solicitó la flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un total de 200 jornadas por parte de mujeres, frente a 80 solicitadas por hombres. Asimismo, se solicitaron 1.584 jornadas (todas por mujeres) debido a razones guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco o consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Dentro de su ámbito de competencias, el programa presupuestario 12N incluye dos **objetivos** operativos de género:

- Por una parte, se establece el **objetivo** de Coordinar actuaciones de formación y conciliación familiar del personal de la Consejería, el cual se concreta en una **actuación**

en materia de igualdad de género, como es la puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería, es decir, actuaciones dirigidas a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo.

- Por otra parte, se prevé el **objetivo** de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería. Ello supone reforzar el asesoramiento en la elaboración y gestión de las políticas desarrolladas por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresa y Universidad, con objeto de llevar a cabo la integración transversal del principio de igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*. Este objetivo se traduce en la **actuación** de impulso a la unidad de igualdad de género en el ejercicio de sus funciones. Dichas funciones son las siguientes:
 1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre* y emisión de informes de observaciones.
 2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos correspondan a otros órganos.
 3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
 4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
 5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.
 6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.

42J UNIVERSIDADES

Las universidades andaluzas son clave fundamental en el modelo de crecimiento que impulsa el Gobierno andaluz, conformando el núcleo del Sistema Andaluz del Conocimiento en su papel de potente motor de I+D+i. Son imprescindibles para poder transferir al tejido productivo y a la sociedad todo el conocimiento y la innovación generados en sus diversos proyectos de investigación y tienen un insustituible papel de formación de los recursos humanos cualificados que requiere el desarrollo social y económico de Andalucía, siendo su actividad clave para generar empleo y aumentar la competitividad; destacando, por tanto,

la Educación Superior, por su elevada rentabilidad, tanto social como económicamente hablando.

Para sufragar, en las condiciones adecuadas, la prestación del servicio público de la Enseñanza Superior Universitaria, es necesario garantizar la suficiencia financiera de las universidades públicas andaluzas a través de la transferencia a tales instituciones del oportuno volumen de recursos financieros.

Para la determinación de las transferencias correspondientes a cada Universidad pública andaluza se elabora un modelo de financiación común, revisable cada cinco años, que es aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y el cual incorpora la totalidad de los recursos aportados por la Junta de Andalucía a las universidades. Se trata del cumplimiento de un mandato legal, establecido en el artículo 87 del *Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero*. Actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo Modelo de Financiación que se encuentra en fase de negociación con las propias universidades y en el que se establece la financiación de las mismas, por una parte a través de la financiación operativa y, por otra, a través de los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyos (PECAs), cuyo objetivo es impulsar la excelencia en los distintos ámbitos universitarios (internacionalización, fomento del emprendimiento, extensión cultural, etc.) y cohesionar las universidades que componen el sistema andaluz.

Dentro de la financiación de las universidades públicas andaluzas y en aras de la mejora de la gestión universitaria, se persigue que dentro de los órganos de gestión y dirección de la universidad, se cumplan los criterios de paridad entre hombres y mujeres.

Según el último dato publicado en la estadística oficial de Procesos y Resultados del Sistema Universitario Andaluz el número total de mujeres egresadas tanto en estudios de Grado, Ciclos y Máster es superior en términos absolutos al de los hombres. Atendiendo al ámbito de estudio son Informática, Ingeniería, Industria y Construcción, Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Veterinaria, y Servicios los que registran un mayor número de hombres en contraposición a los ámbitos de Educación, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación, Negocios, Administración y Derecho, Ciencias y Salud y Servicios Sociales, en los que son las mujeres las que representan el mayor porcentaje de egresadas.

Después del periodo educativo, las carreras profesionales de hombres y mujeres comienzan a divergir. La familia juega un papel crucial, aunque no único, para entender estas diferencias. Las mujeres asumen la responsabilidad familiar en mucha mayor medida que los hombres; lo que afecta necesariamente a sus decisiones con respecto a su oferta laboral, su acumulación de capital humano, y en definitiva y a la postre, a su resultado en el mercado de trabajo. Se constata que también en el colectivo de personas con educación universitaria existen diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad (a partir de los 30 años).

Esta brecha también se manifiesta entre los hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, de forma que diversos estudios señalan cómo subsisten diferencias de género tanto en la etapa formativa (tasas de éxito en programas de doctorado, becas pre y post-doctorales, estancias post-doctorales) como en la carrera académica

propriadamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el campo de conocimiento. En concreto, hay dos aspectos en los que se manifiesta esta brecha de género:

- En primer lugar, las mujeres se enfrentan a un importante conflicto entre familia y éxito en la vida académica, conflicto que existe en menor medida para los hombres. Este conflicto es más visible si se observa la composición familiar de hombres y mujeres en la máxima escala académica, es decir, la cátedra. Diversos estudios avalan que en España parece existir un conflicto muy claro entre el acceso a la más alta escala académica y la tenencia de descendencia. Las dificultades que provoca en la carrera académica el tener descendencia supone que muchas mujeres tengan que decidir entre la maternidad y la progresión académica. El hecho de que tener familia no afecte negativamente a los hombres nos debe hacer reflexionar sobre la necesidad de diseñar políticas efectivas para que ello no suponga un obstáculo para las mujeres en el acceso a cátedras.
- En segundo lugar, las probabilidades de promoción a cátedra de un hombre son sensiblemente superiores a las de una mujer con similares características personales y profesionales. Al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores/doctoras, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados (así como tesis o tesinas dirigidas), se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una profesora titular. Además, si nos ceñimos a hombres y mujeres similares (en los mismos términos anteriores) pero además ambos con cargas familiares en términos de personas dependientes menores de 18 años, se observa que, *ceteris paribus*, los hombres tienen una probabilidad de ser promocionados a catedráticos casi 4 veces la de las mujeres. A la vista de estos resultados, parece evidente que estas últimas, especialmente cuando tienen cargas familiares, se enfrentan a un “techo de cristal” en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

Todos estos datos justifican la necesidad de adoptar un objetivo estratégico especialmente dirigido a la reducción de estas brechas que aún subsisten en el mundo de la ciencia y la educación superior. Por este motivo, el Programa 42J ha incluido el siguiente **objetivo** estratégico en materia de género: Reducir las brechas de desigualdad en la Educación Superior y el Sistema Andaluz del Conocimiento.

También debe tenerse en cuenta que la Comunidad Autónoma de Andalucía viene desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con el fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Por este motivo, el artículo 20 (Igualdad de oportunidades en la Educación Superior) de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre* indica que: “El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. El Sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de

estudios universitarios que proceda. Asimismo, el Sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.”

El programa presupuestario 42J asume el contenido de este artículo como objetivo propio y, en consecuencia, dedica sus esfuerzos a la consecución del mismo. En concreto, a través de las unidades de igualdad de género creadas en las universidades andaluzas, financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario, se pondrán en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de este objetivo. En consecuencia, se ha fijado como **objetivo** operativo Mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas.

A su vez, este objetivo operativo se concreta en dos actuaciones:

- Refuerzo a la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad, buscando su integración en los distintos sectores universitarios: aumentando el porcentaje de catedráticas, directoras de departamento y similares, así como la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad e incorporando entre los planes de excelencia, uno exclusivo que reconozca el esfuerzo por conseguir la paridad de género.
- Impulso a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas, creadas en las distintas universidades para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

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

El programa 42J Universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa ha cumplido algunas de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa refiere contar en 2018 con estadísticas desagregadas por sexo relativas al personal (docente e investigador y de administración y servicios), y al alumnado (matriculado y egresado; con becas ERASMUS o de empresa, o beneficiario de distintas bonificaciones). Para 2019, se espera analizar, con el apoyo de las unidades de igualdad de las universidades, estas estadísticas en informes, realizados en tres niveles geográficos y competenciales: autonómico, nacional y europeo. También se continuará el apoyo y la coordinación con las unidades de igualdad de género. En cuanto a la ejecución, el programa no describe los avances realizados en 2018, pero señala que para 2019 se tendrá en cuenta, en la asignación de la financiación para “Planes de excelencia, coordinación y apoyo”, diversos indicadores de género. Igualmente, se plantea profundizar en la detección de necesidades para mejorar la conciliación en las Universidades, también con el apoyo de las unidades de igualdad de género. Finalmente, el programa tampoco ha detallado el estado de cumplimiento de los compromisos a fecha de 2018 en relación con la implementación de la metodología

G+. Para 2019, señala que se incluirán, en las propuestas de formación que realiza el centro directivo al IAAP, peticiones sobre cursos en igualdad de género. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa ha cumplido parcialmente con las recomendaciones realizadas en su informe de auditoría APG.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El Gobierno andaluz apuesta de forma decidida por la política de Investigación, Desarrollo e Innovación, bajo el firme convencimiento de su carácter esencial para la competitividad económica, el impulso al crecimiento económico sostenible y la creación de empleo de calidad. La política presupuestaria de I+D+i se asentará en la excelencia, el mérito y la capacidad muy por encima de cualquier otra consideración. Estos valores son especialmente relevantes para la investigación científica, ámbito en el que Andalucía debería ser un referente.

Por lo que se refiere a la producción científica, según datos recogidos en el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) a partir de los datos disponibles en la Web of Science, Andalucía presenta una tendencia similar a España en términos de crecimiento de dicha producción, situándose en 2017 en 16.061 publicaciones, lo que supone un 16,2% del total nacional. Esta cifra nos coloca en el tercer lugar de la clasificación de productividad científica de todas las comunidades autónomas. Las universidades andaluzas concentran la mayor parte de estas publicaciones con cerca del 80%. A nivel nacional, la producción de artículos científicos en 2017 alcanza las 98.888 publicaciones internacionales, lo que representa el 3,4% de la producción mundial.

En cuanto a la producción tecnológica, según datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), la producción tecnológica andaluza ha crecido a menor ritmo que la producción científica. A pesar de ello, el número de solicitudes de patentes presentadas por vía nacional, europea o a través del «Patent Cooperation Treaty» ha experimentado un notable crecimiento en los últimos 20 años, pasando de 135 en el año 1990 a 540 en 2017. Esto supone un incremento del 300%, aportando el 13,3% del total nacional de solicitudes presentadas.

En lo que respecta a los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalar que la comunidad andaluza ha disfrutado en los últimos 20 años de un importante incremento de los los mismos. Mientras que en 1990 ejercían sus labores de investigación 5.183 personas en equivalencia a jornada completa (EJC), Andalucía ha conseguido cuadruplicar esta cifra, contando ya en 2017 con 24.439 personas dedicadas a actividades de I+D en EJC (13.920 hombres y 10.519 mujeres). Este personal se encuentra ubicado fundamentalmente en las universidades públicas andaluzas, ya que sus 11.384 personas (de los cuales el 6.408 son hombres y 4.976 mujeres) en EJC representan más del 46,6% de los recursos humanos totales de la comunidad andaluza. Más significativa aún es la presencia universitaria si se atiende específicamente al personal investigador, bajo cuyo paraguas trabajaban en 2017, 8.224 personas en EJC (4.850 hombres y 3.374 mujeres) más del 59% del total del personal investigador de Andalucía. De las 1.358 personas dedicadas a I+D en EJC en 1990 se pasó a 7.736 personas en EJC en 2017 en empresas e instituciones privadas sin fines de lucro andaluzas, con un peso de un 31,7% sobre el total de sectores de la comunidad.

Este análisis de los recursos humanos en I+D+i en Andalucía puede completarse con la inclusión de la perspectiva de género que nos señala la existencia de desigualdades de considerable magnitud, entre los hombres y las mujeres dedicados a la investigación. El informe de seguimiento de indicadores de género del PAIDI 2020 indica que sólo el 39,4% del profesorado universitario son mujeres (datos de 2017), mientras que este porcentaje es del 39,1% en el personal investigador. En cuanto al porcentaje de mujeres que ejercen como investigadoras principales, la ratio es aún menor (25,4%).

Conforme a la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de la *Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020)*, mediante la introducción del fomento de líneas de investigación que favorezcan las sociedades inclusivas, así como de medidas y criterios de valoración que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal como la representación equilibrada en los órganos de evaluación y selección, la posibilidad de reserva de financiación para proyectos liderados por investigadoras o el establecimiento de criterios y requisitos que fomenten la presencia equilibrada de investigadoras en las actividades de investigación. En consecuencia, el programa 54A incluye entre sus **objetivos** operativos el de Impulsar el número de los proyectos de investigación liderados por mujeres.

Este objetivo operativo se materializa en la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. En efecto, la *Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020)*, regula que las convocatorias de proyectos de investigación podrán establecer una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal.

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

El programa 54A Investigación científica e innovación fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa ha cumplido con algunas de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa ha descrito las mejoras en cuanto a los diagnósticos de género, enumerando los indicadores desagregados por sexo que se han incluido en el PAIDI, y los aspectos de género desarrollados en la planificación, con la inclusión de un objetivo operativo y una actuación específica en materia de género, acompañados de una batería de indicadores de género. Finalmente, el programa refiere la realización a través de la Agencia Andaluza del conocimiento del documento "Mujeres en el Sistema Andaluz del conocimiento". En cuanto a las previsiones para 2019, se señala que están en estudio la realización de un Plan de Igualdad de género para la investigación en Andalucía. Por otra parte, se incluye en el apartado de elaboración, información sobre el DOE G+ del programa, que se corresponde más bien con el apartado de metodología G+ de la auditoría.

En referencia a la ejecución del Presupuesto, en cuanto al grado de cumplimiento de compromisos en 2018, se señala que tanto en la Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), como en la Orden de 5 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de los programas Talentia Máster y Talentia Doctorado para la realización de estudios de posgrado con movilidad internacional, se han establecido distintas medidas para promover la igualdad de género. Para 2019 se prevé mejorar los resultados de ejecución en relación con dichas medidas.

Por último, en el apartado de implementación de la Metodología G+, se describen avances en 2018 en cuanto a la adaptación de todas las herramientas de información; la formación en género del personal relacionado con la gestión presupuestaria del programa; coherencia de la planificación de género de toda la documentación presupuestaria; elaboración del DOE G+ del programa, teniendo en cuenta el PAIDI; y comunicación y difusión de los avances en presupuesto y género, concretamente mediante el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA). En 2019, se dará continuidad a estas líneas de trabajo.

En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Asimismo, se aprecia que el programa 54A cumple, con carácter general, con las recomendaciones de la auditoría APG.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

El programa presupuestario 61B tiene como propósito contribuir al impulso de la recuperación económica y la creación de empleo y profundizar en la reorientación del modelo productivo, para hacer más sostenible el crecimiento económico, corrigiendo los desequilibrios sociales, especialmente los de género.

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, así como realizar un seguimiento de las actuaciones, políticas y de la planificación económica con perspectiva de género, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza. Por estos motivos, el programa 61B ha planteado como **objetivo** estratégico de género el de contribuir al impulso de la actividad económica de Andalucía para avanzar en la corrección de los desequilibrios sociales, en particular, los de género.

Este objetivo estratégico se desarrolla a través del **objetivo** operativo dedicado a integrar la perspectiva de género en los análisis y estudios económicos, incorporando dicha perspectiva en el ejercicio de las funciones relativas a la planificación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como en otras vinculadas al análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

A su vez, dicho objetivo operativo se concreta en las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las actuaciones y políticas económicas sectoriales con perspectiva de género, lo que supone la elaboración de informes sobre la relación de medidas, planes y estrategias realizadas por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía en materia de política económica, incorporando la perspectiva de género.
- Seguimiento de la planificación sectorial con la planificación general en perspectiva de género, mediante la realización de informes sobre el tratamiento de la perspectiva de género en la planificación económica sectorial.
- Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género, a partir de la elaboración de informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía con la incorporación de la perspectiva de género.
- Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género, mediante la elaboración de las publicaciones de periodicidad mensual, trimestral y anual que incorporen la perspectiva de género en sus análisis.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

La Dirección General de Fondos Europeos coordina, gestiona y controla, con cargo al programa presupuestario 61K, los fondos procedentes de la Unión Europea (a excepción del Fondo Europeo Agrícola de Garantía FEAGA), atendiendo a unos principios de gestión por procesos, mejora continua y eficiencia, y bajo la premisa de contribuir a la simplificación de trámites administrativos y a la modernización de los servicios públicos.

La aplicación de estos principios en el conjunto de las actuaciones que han de ser desempeñadas por esta Dirección General -programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, entre otras- resulta imprescindible para alcanzar los objetivos referidos al marco de rendimiento y a la Regla N+3 de cada ejercicio, y en consecuencia, para la plena absorción de ayuda europea programada para Andalucía. Asimismo, y en cumplimiento de la normativa europea reguladora de los fondos europeos, las citadas actuaciones son realizadas bajo una perspectiva de género.

En este sentido, el enfoque de género se integra en el propio diseño de los programas operativos, redactados mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas. Esto conlleva la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los criterios de selección de operaciones de los programas.

Asimismo, cada año la Dirección General evalúa mediante el uso de indicadores desagregados por sexo su adecuada ejecución financiera con esta perspectiva, exponiendo sus conclusiones en los respectivos Comités de Seguimiento.

Para la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de sus objetivos fundamentales. Así se consagra en distintos tratados, y se marca como una de las prioridades de la Estrategia Europa 2020. Indudablemente, las intervenciones de Fondos Comunitarios constituyen una poderosa herramienta para la financiación de políticas públicas, por tanto, por su dimensión y capacidad de actuación y transformación, la Dirección General de Fondos Europeos, como unidad coordinadora de estas, establecerá medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias.

Por este motivo, el programa 61K ha incluido como **objetivo** estratégico de género el de Integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos.

Dicho objetivo estratégico se desarrolla en un **objetivo** operativo de género dedicado a Velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía. De esta forma, se asegura no sólo que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género, sino que también todos los órganos gestores de fondos europeos de la administración andaluza integren dicha perspectiva en sus operaciones.

Este objetivo operativo se concreta en dos actuaciones de género:

- Por un lado, la integración de la perspectiva de género en la preparación y elaboración de los programas operativos, dado que la regulación de los fondos estructurales europeos en el periodo 2014-2020 integra el concepto de transversalidad de género en todas las actividades, procurando que los programas financiados por los fondos contribuyan a la eliminación de las desigualdades de género.
- Por otro lado, la incorporación del concepto de transversalidad de género en definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas, el cual consiste en la aplicación de una política transversal de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la gestión de los fondos europeos, y en especial en el alta de operaciones, donde se impulsan aquellas que tienen un impacto positivo en la igualdad de género.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

Actualmente se está produciendo una revolución digital de alcance global, que está cambiando la manera de estudiar, de trabajar, de producir y de comercializar; de ofrecer, acceder y hacer seguimiento a servicios; en definitiva, está cambiando las maneras de vivir y de hacer negocios. Esta economía digital ofrece grandes oportunidades a las regiones para su desarrollo social y el crecimiento económico, oportunidad que Andalucía no puede permitirse desaprovechar.

Por tanto, constituye una prioridad general para Andalucía apostar por un crecimiento inteligente, por un modelo de desarrollo económico en el que la tecnología, el conocimiento y la innovación se sitúan como elementos clave, y en el que se considera fundamental explotar al máximo las posibilidades que ofrece la transformación digital como factor estratégico en el nuevo modelo de crecimiento económico.

El sector tecnológico andaluz, el tercero en importancia en España por el número de empresas que aglutina, puede ser un catalizador importante de este proceso, tanto por su relevancia económica como por su influencia en el resto de los sectores económicos, a los que proporciona competitividad, productividad, innovación y capacidad de generar empleo de calidad.

Por todo ello, se debe incrementar la digitalización de todos los sectores económicos, especialmente las pymes, desarrollando un ecosistema de emprendimiento, acompañado de la habilitación de instrumentos eficaces de financiación y ayudas. La transformación debe alcanzar a todos los territorios, con el impulso de las iniciativas inteligentes y el desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones.

Si bien en determinados aspectos del uso de la tecnología las brechas digitales están en retroceso, en cambio, en lo que respecta al empleo en los sectores relacionados con la economía y sociedad digital, la representación de las mujeres sigue siendo muy pobre, perpetuándose así roles y estereotipos de género, por lo que se deben desarrollar medidas para conseguir aprovechar el talento y capital humano femenino, dos factores necesarios para el desarrollo de la nueva economía. Corregir esta situación permitiría un mayor desarrollo socio-cultural y un crecimiento económico. Primero porque conseguir un desarrollo igualitario de la sociedad, en el respeto de la diversidad y de las personas, resulta un deber de la Administración; y segundo, para contribuir a que la economía aproveche el enorme potencial existente. De esta forma, la incorporación de las mujeres en la economía y sociedad digitales no es una opción, sino una necesidad, para aprovechar el talento femenino e incorporarlo a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir. En coherencia con todo ello, el programa 72A plantea como **objetivo** estratégico de género Alcanzar la igualdad de género en economía y sociedad digital.

Dicho objetivo estratégico se articula a través del **objetivo** operativo dedicado a aumentar la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz, mediante el cual se pretende incrementar su influencia en dicho sector, con actuaciones que ayuden a disminuir la brecha de género existente, aumentando la presencia de mujeres en entornos tecnológicos, y consiguiendo su participación activa para aprovechar su talento y mejorar su situación laboral.

Finalmente, las acciones mediante las cuales se desarrolla dicho objetivo operativo son las siguientes:

- Programa WomANDigital, con la finalidad de lograr la igualdad de género en el sector TIC andaluz, y que redundará en el incremento de la competitividad de nuestras empresas tecnológicas. Se podrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación y el desarrollo profesional de las mujeres en el sector TIC. Entre dichas actuaciones se creará un directorio profesional con el objetivo de visualizar y hacer más accesible el talento femenino TIC andaluz.
- Programa piloto para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC, con las siguientes líneas de actuación:
 - Concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos y construyendo nuevos referentes.

- Fomentar la identificación de las niñas con la ciencia y la tecnología, favoreciendo un contexto social y educativo que las empodere, aliente y motive a optar por esa opción en sus formación.
 - Fomentar las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, alentando su participación en el desarrollo de la economía digital y abogando porque un mayor número de mujeres sean emprendedoras.
 - Visibilizar iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.
 - Fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección sobre el valor positivo de la diversidad y el aprovechamiento de las redes de profesionales, que favorezcan la autoconfianza y el empoderamiento de mujeres en el sector tecnológico.
- Oficina técnica de promoción de la igualdad de género.
 - Establecer una colaboración activa con otras administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
 - Establecer colaboraciones con entidades privadas y públicas que contribuyan a impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas (las denominadas STEM) entre niñas y jóvenes andaluzas, o en la puesta en valor y la visibilidad de las mujeres profesionales del sector TIC.
 - Promover la reducción de la brecha digital género. Ello incluye acciones formativas específicas para mejorar la competencia digital, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde existen una mayor brecha, estimulando la participación de las mujeres en la Sociedad del Conocimiento y la Información.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

El objetivo del programa presupuestario 76A Ordenación y promoción comercial, es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

El presupuesto 2019 del programa 76A Ordenación y promoción comercial cuenta con un **objetivo** operativo de genero, Conocer la realidad de mujeres y hombres en el sector comercial para la fijación de una agenda por la igualdad, encuadrado dentro del **objetivo** estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial.

Las actuaciones en materia de igualdad de género en el sector comercial se centran en la realización de estudios en materia de igualdad de género que evidencien la realidad de mujeres y hombres en el sector comercial, los cuales servirán de base para la introducción transversal del principio de igualdad de género en los instrumentos de planificación y actuaciones en materia de comercio llevadas a cabo por la Dirección General de Comercio.

Dentro del objetivo estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial existe otro **objetivo** operativo que, si bien no es específico de género, tiene vinculadas actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial. Concretamente, está prevista una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial, que incluirá una línea destinada directamente a las pymes con establecimiento comercial, para las que se prevé, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquéllas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la incorporación de mujeres o de menores de 35 años en puestos de trabajo durante los 12 meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. Asimismo, toda la información recogida para los indicadores debe ir desagregada por género.

Por otro lado, dentro del **objetivo** estratégico de Favorecer la competitividad de la artesanía y potenciar el sector congresual y ferial, se establece el **objetivo** operativo de Favorecer el aumento de la competitividad y la modernización de la artesanía. Debe además destacarse que este objetivo operativo se concreta en una actuación, consistente en la Convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad de las pymes artesanas, en cuya normativa reguladora se prioriza la creación de empleo para la mujer y se valora positivamente que la empresa cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores en el momento de presentación de la solicitud, o el hecho de que el proyecto para el que se solicita la subvención introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) desarrolla un único programa presupuestario, el programa 54F, clasificado como G+, y destinado a la elaboración y difusión de estadística y cartografía. La actividad del organismo viene determinada por la *Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, modificada por la *Ley 4/2011 de 6 de junio*. Esta ley establece la necesidad de planificar a distintos plazos el contenido y alcance de la actividad estadística y cartográfica mediante la elaboración de un Plan Estadístico y Cartográfico y su desarrollo mediante programas anuales. El ejercicio presupuestario 2019 está en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017 (PECA) aprobado por la *Ley 3/2013, de 24 de julio*, cuya vigencia ha sido ampliada hasta el 31 de diciembre de 2020 mediante la *Ley 6/2017, de*

27 de diciembre, a fin de armonizarlo temporalmente con la planificación económica y la planificación estadística y cartográfica de ámbito estatal y europeo. En el ejercicio 2019 se ejecutará el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2019.

El Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía compromete al conjunto ordenado y sistemático de entidades y órganos de la Administración andaluza que conforman el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA). El IECA tiene la responsabilidad de producir y difundir la información geoestadística que expresamente le encomiende el Plan, así como la coordinación del citado SECA.

El Plan marca cinco ejes transversales - cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación y eficacia de políticas públicas- y cinco estrategias de desarrollo - aprovechamiento de fuentes, registros e infraestructuras de información, normalización y garantía de calidad, difusión, acceso y reutilización de la información, investigación, desarrollo tecnológico, innovación y formación, y coordinación y cooperación - que contribuyen a orientar las actividades a la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados.

Del Plan Estadístico y Cartográfico de 2013-2020 se derivan los **objetivos** estratégicos del programa 54F que conciernen al IECA en cuanto a productor y coordinador del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA). Son dos los objetivos estratégicos del programa 54F:

1. Producir y difundir la información estadística y cartográfica requerida para la ejecución y seguimiento de las políticas en el ámbito de la Junta de Andalucía, y como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza.

El IECA comparte la tarea de la producción y la difusión con otros entes de la administración pública andaluza. Este objetivo no está expresamente declarado como estratégico en igualdad de género. Sin embargo, el IECA, en su papel de productor de información, al igual que el resto de entidades que conforman el SECA, ha de procurar no solo una desagregación por sexo de aquellas variables relevantes relativas a personas, sino que ha de adoptar un enfoque de género al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción y la difusión de la información estadística y cartográfica, en consonancia con el eje transversal de género del Plan y con la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre* .

2. Desarrollar las estrategias para la consecución de los objetivos del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía, desde la perspectiva de género.

Este objetivo afecta a la tarea de coordinación del IECA. Entre estas estrategias se destaca la estrategia de aprovechamiento de fuentes, y reutilización de la información, en la medida en que los registros que la administración pública genera en el ámbito de sus competencia permite reducir los costes de la producción estadística y espacial, así como disponer de datos a partir de los cuales se pueda hacer análisis social con perspectiva de género.

Con estos objetivos estratégicos del programa 54F, en el ejercicio 2019 se destacan las siguientes actuaciones:

Desarrollo y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas

El Programa Estadístico y Cartográfico 2019 asigna 81 actividades de producción al IECA. De ellas 42 serán difundidas desagregadas por sexo, 3 más que el año anterior. Desde la perspectiva del tipo de información, 32 de las actividades integrarán la estadística y la cartografía y de ellas 24 se desagregarán por sexo. Este aspecto es relevante pues a la variable sexo se añade la variable territorio obteniéndose ganancias informativas.

Estas actividades ofrecerán información sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación, formación, mercado de trabajo, actividad económica etc, y podrán ser consultadas en las plataformas de difusión del IECA, a través de sus páginas web mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o servicios interoperables.

Como actividades novedosas, en el ámbito de las encuestas sociales, el IECA acometerá las siguientes:

- Se realizará la “Encuesta sobre hogares y medioambiente en Andalucía” que tiene como objetivo mostrar los hábitos, pautas de consumo y actitudes de los hogares andaluces en relación con el medio ambiente. Asimismo se estudiará el equipamiento de las viviendas y el uso que se hace del mismo en relación con los diferentes aspectos del medio ambiente. Esta encuesta continúa y actualiza una operación similar lanzada en 2008.
- Se abordará una segunda operación dirigida a los hogares andaluces en el marco del objetivo específico de suministrar información estadística sobre las condiciones de vida. Esta segunda operación denominada “Encuesta sobre hábitos y actitudes de la población en Andalucía” aportará información sobre comportamiento, actitudes y condiciones que fortalecen o debilitan las formas de convivencia y las relaciones, en sentido amplio, tomando el eje transversal de género como enfoque protagonista. Su objetivo general es obtener información que permita conocer cómo concibe la población andaluza su situación y su convivencia en sociedad desde una óptica introspectiva.
- También en 2019 se van a difundir los resultados detallados de la “Encuesta sobre educación y transiciones al mercado laboral en Andalucía” realizada en el ejercicio 2018. El objetivo general de esta encuesta es obtener información sobre la trayectoria educativa y laboral seguida desde el año 2010 por la cohorte de jóvenes nacidos en el año 1994 en Andalucía. Dicha cohorte ya fue estudiada en la encuesta social realizada por el IECA en 2010 (Encuesta social 2010: educación y hogares en Andalucía) con una perspectiva acorde a los episodios biográficos propios de la etapa vital de los informantes en aquel momento: los modelos y resultados educativos y su relación con el entorno del hogar. Por tal razón, se cuenta con una base de información de partida idónea para este tipo de estudios sociales longitudinales.

Estas encuestas se diseñan a partir de un conjunto de variables socioeconómicas básicas estandarizadas que permiten ofrecer información basada en ellas. Una de estas variables fundamentales es el sexo. En definitiva, se diseñan y se difunden desde la perspectiva de género y permitirán la medición de desigualdades entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar comparaciones entre diferentes ediciones de las mismas.

Coordinación del SECA:

El IECA continuará promocionando el uso de los registros administrativos que se generan en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía. El IECA es competente para informar los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos en la Junta de Andalucía en lo relativo a su aprovechamiento estadístico. En el caso de que los registros se refieran a personas, el IECA incluirá entre sus recomendaciones que la información contemple la variable sexo y su desagregación. Un registro de estas características, debidamente normalizado, permitirá su posterior aprovechamiento estadístico o geoestadístico, especialmente en las variables que permitan la incorporación del enfoque de género en la explotación de la información.

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

El programa 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa indica que en el marco de la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, en 2018 se han producido avances en cuanto a género en la utilización de los registros administrativos de la Junta de Andalucía, debidamente normalizados, como fuente de información geoestadística, así como en el ejercicio de la competencia de “informar preceptivamente los proyectos de normas por las que se creen, modifiquen o supriman registros administrativos en lo relativo a su aprovechamiento estadístico”, de acuerdo con el artículo 30.h de la Ley 4/1989 de Estadística. En 2019, se mantendrá un inventario de actividades estadísticas y cartográficas, y otro de fuentes de información administrativa, vigilando en ambos casos que se cumple el eje de género del Plan Estadístico de Andalucía, y evaluando dicho cumplimiento en 2019. Igualmente, para 2019 se han reproducido los objetivos estratégicos, operativos, actuaciones e indicadores de género de 2018, para consolidar una cultura de género en la actividad geoestadística de Andalucía.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, el programa 54F describe la inclusión de cláusulas de género en sus procesos de contratación administrativa en 2018, y la vigilancia de la igualdad de género en el acceso, por una parte, del personal interino, y por otra a la formación en género que se lleve a cabo en el ámbito de la Junta de Andalucía.

En la implementación de la Metodología G+, el programa cuenta con un conjunto sistematizado de indicadores de cumplimiento, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020, y sus programas anuales. Los indicadores concernidos por el eje de género del Plan, se encuentran muy relacionados con la coordinación del SECA. Otro avance

digno de mención es la creación de un grupo de trabajo para el seguimiento y coordinación del DOE.G+ compuesto por representantes de la Secretaría General, de la Subdirección de coordinación, comunicación y métodos y de los miembros del IECA que participan en la Comisión de Impacto de Género, que se mantendrá en 2019. Finalmente para 2019 se creará una comisión para la revisión del DOE G+, y se seguirá trabajando en la coherencia de toda la documentación presupuestaria.

En conjunto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. En resumen el programa 54F cumple con las recomendaciones efectuadas en la auditoría de presupuesto y género.

14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

La modificación introducida por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, en la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, ha reforzado el papel de esta institución andaluza. Se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

La Agencia centra su atención en materia de género en su política de personal y en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. Así, el portal web de la Agencia, hace las funciones de ventanilla, no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción, de forma telemática, de denuncias de conductas anticompetitivas, siendo ello posible gracias a la interconexión con la Plataforma de atención a la ciudadanía.

La Agencia establece para el Presupuesto 2019 los siguientes **objetivos**:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de

la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la Competencia.

- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Realizar un seguimiento de la asistencia a cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía, a los cursos que la Agencia organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.
- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en Derecho de la Competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del Sistema de Información y Defensa de la Competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Contemplar una mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral.

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La Agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VI de 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.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La Administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.

La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la Agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad, Innovación, Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta, tanto la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*, como la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía*, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la *Orden de 5 de junio de 2017 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020*,

determina la discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

El punto 4 del artículo 6 de la citada orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado Anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- b) Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- c) Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante “podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Dado que los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido, entre otras...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2019 la Elaboración de un informe, a partir de la información que generan los sistemas de tramitación y gestión de las ayudas, que evalúe la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la Agencia y la evolución respecto a los ejercicios anteriores en los ratios vinculados a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas (evolución del número de mujeres contratadas o empleo mantenido, proyectos promovidos por mujeres, empresas con plan de igualdad, entre otros).

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la Agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Sensibilización y difusión del compromiso de la Agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista.
- Mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la igualdad retributiva.
- Garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Finalmente, como **objetivo** específico en el PAIF de la Entidad se incluye la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema andaluz del conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.
- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del Conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

En 2019 se llevarán a cabo, en ejecución de estas competencias, diversas actuaciones que se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el Análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento. Entre estas actividades destacan las siguientes:

- Realizar y publicar un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
 - Población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
 - Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
 - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
 - Datos sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, desagregados por sexo, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Se basará este Informe en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

Durante 2019, a estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se sumarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen: número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA); actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la Dirección de Evaluación y Acreditación; actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, que además a partir de dicha desagregación incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad; acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema andaluz del conocimiento en proyectos de I+D+I internacionales; y en general, en la elaboración de todos los informes que produzca la Agencia.

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

La Agencia Andaluza del Conocimiento ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), 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. En este sentido, la información aportada por la Agencia muestra que en 2018, se incluyó un objetivo específico

de género, con sus correspondientes actuaciones e indicadores presupuestarios de igualdad de género, y se revisaron los indicadores del PAIF, desagregando por sexo siempre que fue posible. Para 2019, teniendo como base el informe anual “Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento” de 2019, se analizarán dichos resultados con enfoque de género. Por otra parte, se creará una base de datos de indicadores relacionados con género, para su análisis evolutivo. También en 2019, se revisará y actualizarán 84 indicadores de género de la Agencia, y se analizarán posibles mejoras o nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género. Para 2020 se evaluó la inclusión de indicadores de medidas de conciliación en las Becas Talenta.

En el apartado de ejecución presupuestaria, no se aporta información sobre cumplimiento. En cuanto a la previsión para 2019, se prevé la revisión interna en cada una de las áreas de la AAC para conocer el grado de ejecución y programar acciones futuras para la adaptación total. Tampoco se describen avances para 2018 en el apartado de implementación de la Metodología G+, aunque sí se detallan actuaciones para 2019: designar a una persona responsable para liderar la puesta en marcha del DOE.G+; iniciar la elaboración de un plan de formación en género y presupuesto y en igualdad de género, a partir del “Procedimiento Solicitud Acción Formativa 2018” ya existente. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios, y la Agencia cumple con carácter general con las recomendaciones APG.