

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS

En el siguiente apartado del Informe se realiza una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia los estados de gastos, las fichas de programa y la memoria. La distribución de Consejerías en el apartado de Recursos-Resultados atiende a la clasificación orgánica por secciones, según la estructura del Gobierno andaluz de la XI Legislatura, definida en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, en la redacción dada por el *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero*.

El análisis de los Recursos-Resultados lo realizan tanto las secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía como las entidades del sector público instrumental citadas 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*.

Como novedad con respecto al Presupuesto 2018, cabe destacar la ampliación del número entidades del sector público instrumental, con seis nuevas entidades instrumentales, vinculadas todas ellas al ámbito sanitario, alcanzando un total de 19 entidades.

En cuanto a su contenido, los programas presupuestarios y entidades instrumentales han seguido avanzando en la definición de sus objetivos específicos de materia de igualdad de género, habiéndose producido un incremento de los mismos. En este sentido, un 88,9% del total de los programas presupuestarios clasificados con rango G+ han definido objetivos de igualdad de género, porcentaje que alcanza el 97,7% entre los programas con rango G. Esto supone un incremento con respecto al Presupuesto 2018, que en el caso de los programas G+ se sitúa en 2,5 puntos porcentuales y en los programas G, el aumento es de 8,8 puntos porcentuales.

La obligación de definir objetivos de igualdad de género se extiende a las entidades del sector público instrumental que han sido incluidas en la *Orden de 27 de febrero de 2019*, habiendo sido incorporados objetivos de género en la totalidad de las mismas.

Este apartado de Recursos-Resultados incluye como novedad para el Presupuesto 2019, la inclusión de una valoración específica en cuanto al seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de auditoría de presupuesto y género a aquellos programas presupuestarios y entidades instrumentales cuyos informes de auditoría hayan sido presentados a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Hasta el momento, un total de 23 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales han completado su proceso de auditoría de presupuesto y género en el marco de sendos Planes 2013 y 2015-2017, y sobre ellos se han emitido informes de conclusiones y recomendaciones, que han sido presentados ante la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

En el marco de la elaboración de este Informe de evaluación de impacto de género 2019, todos los programas y entidades han presentado información relativa al cumplimiento de las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría de presupuesto y género en los ámbitos de planificación y ejecución presupuestaria, y aplicación de la metodología de presupuesto y género. Como resultado, el 56,7% de programas y entidades han cumplido de forma general con las recomendaciones emitidas en el proceso de auditoría, mientras el 43,3% ha cumplido de manera parcial, por lo que es necesario continuar trabajando con los centros directivos y entidades instrumentales para que cuenten con mayores capacidades y recursos para diseñar una planificación responsable con la igualdad de género.

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 sexista 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 Panoramed, 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).

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

11E DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El programa 11E comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, coordinando la actuación de los servicios centrales, las delegaciones territoriales y la entidades instrumentales adscritas para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería. El programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería, asume la dirección, ordenación y gestión de las funciones y servicios de información y comunicación con la ciudadanía y cuenta con la Unidad de igualdad de género, a la que corresponde asesorar a los centros directivos formulando observaciones y valorando el contenido del informe de evaluación de impacto de género emitido.

Su objetivo general para 2019 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería y en su cultura organizativa. También se integran en este programa las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, lo que conlleva que su funcionamiento tenga especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la Consejería.

Se establece como **objetivo** estratégico Conseguir una mayor implicación de las personas responsables de programas presupuestarios en materia de género. Con este objetivo se pretende que a través del Presupuesto y con la colaboración de la Unidad de igualdad de género y las vocalías de la Comisión de Impacto de Género, los centros directivos responsables de los diferentes programas presupuestarios integren la perspectiva de género en sus políticas.

Como **objetivo** operativo se establece Incrementar la proporción de informes de género con datos desagregados por sexo. Y, como medida para la concienciación de la importancia de la integración del enfoque de género en el impulso de sus políticas, se define el objetivo de Incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de igualdad de género, que contiene datos desagregados por sexo, como punto de partida imprescindible para realizar el necesario análisis desde el punto de vista de género de las disposiciones normativas que se realizan en la Consejería.

Para ello, como medio para concienciar al conjunto de la Consejería de la importancia de la inclusión, en los informes que realizan sobre las normas que se tramitan, de datos desagregados por sexo (para realizar una adecuada evaluación de los efectos que las mismas tienen sobre mujeres y hombres), se pretende incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de igualdad de género de la Consejería una mención expresa sobre esta cuestión.

Otro de los **objetivos** operativos previstos será Incrementar la proporción de informes de género con análisis de la brecha de género. Mediante el mismo, se pretende fomentar que los centros directivos de la Consejería realicen análisis de las causas de las brechas de

género existentes dentro de la tramitación de su normativa, como condición necesaria para tomar las medidas oportunas para erradicar dichas brechas, si se detectan en el ámbito de competencia de la Sección. Se pretende, en definitiva, concienciar a los centros directivos, realizando observaciones a los informes de género que realizan relativos a la necesidad de realizar un análisis de las brechas de género que se detecten en la tramitación de las disposiciones normativas.

Además de estos objetivos, el personal funcionario y laboral de los servicios centrales de la Consejería realiza actividades formativas ofertadas y gestionadas por Instituto Andaluz de Administración Pública, que tienen como objetivo la formación del personal en materia de igualdad de género, bien a través de formación on line (abierta durante todo el año) o a través de cursos específicos orientados a integrar la perspectiva de género en la gestión pública. El objetivo es que todo el personal reciba esta formación para que, por un lado, y con carácter general, pueda aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión diaria de las políticas de la Consejería y, por otro lado, aproveche estos conocimientos de forma más concreta, en la redacción del Informe de evaluación de impacto de género, en la elaboración de disposiciones normativas del centro directivo.

También se pretende conseguir el reconocimiento del derecho contemplado en la cláusula quinta del Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos. Consiste en que el personal empleado público que tenga a su cargo menores de doce años o familiar con enfermedad grave, dependientes o personas con discapacidad, tiene derecho a acogerse a la flexibilidad horaria o a ausentarse del trabajo por determinadas causas relacionadas con la conciliación (reuniones en centros educativos, técnicas de reproducción asistida), u otros motivos.

La medida permite que todas las solicitudes presentadas por el personal empleado público para hacer efectivo este derecho a la conciliación familiar y laboral, puedan concederse por el órgano competente en materia de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y a la adecuada planificación de los recursos humanos. En los últimos años se ha producido un aumento de solicitudes de estos permisos, observándose un incremento del número de hombres que lo solicitan, no sólo las mujeres. Ello permite una mayor flexibilidad para realizar la actividad profesional y favorece la conciliación para hombres y mujeres.

El análisis de impacto de género de la actividad desarrollada, revela la necesidad de profundizar en la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones. Las estadísticas de uso del servicio de información a la ciudadanía y los datos sobre participación en los procesos que se han impulsado en el último año indican una participación de un 61% de hombres y un 39% de mujeres. Sin embargo, la brecha de género aumenta cuando se trata de consultas sobre las áreas de policía, emergencias y protección civil (79% de hombres y 21% de mujeres). En los procesos de participación que se han impulsado, las consultas públicas previas y los trámites de información pública, muestran aún mayor desequilibrio, siendo los hombres quienes participan en el 98% de los casos, frente al 2% de mujeres. Esto nos lleva a concluir que aunque de todos los procedimientos, trámites y servicios de la Consejería, el 90% se destina directa o indirectamente a las personas, existe una importante

brecha de género en el interés que muestran las mujeres en el uso de determinados servicios, lo cual se considera un estereotipo masculino.

En 2019 entrará en vigor de la *Ley 7/2017, de 27 de diciembre de Participación Ciudadana de Andalucía* que, en concordancia con la *Ley 12/2007*,¹⁰ para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, considera la participación de las mujeres un instrumento en defensa de la igualdad de trato en todos los ámbitos y en la promoción de éstas como ciudadanas, contribuyendo a su empoderamiento. Por ello, también será un objetivo del programa continuar con el impulso y mejora de los sistemas de comunicación e información, el desarrollo de nuevos procedimientos, trámites y servicios de la administración electrónica, mejorar los canales de comunicación con la ciudadanía y potenciar la participación social especialmente de las mujeres que, en el ámbito de sus competencias, presenta una brecha de género importante. Para lograr este objetivo se realizarán campañas de comunicación y difusión, con enfoque de género, a través de la web y de las redes sociales, que sirvan de promoción y motivación para la participación de las mujeres en los procedimientos y, especialmente, en aquellas áreas donde tienen menor presencia.

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

En el marco de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia reguladas en el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, y con el objetivo de llevar a cabo su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la *Ley 12/2007*,¹¹ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se identifican una serie de objetivos y actuaciones encaminadas a contribuir a la integración de la perspectiva de género en la planificación y ordenación de los recursos humanos de las entidades instrumentales, así como al impulso de la transversalidad de género en la políticas públicas.

Así, en relación con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, se llevarán a cabo diferentes análisis y seguimiento de los planes, proyectos e iniciativas de transformación y racionalización en materia de recursos humanos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, facilitando con ello un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones o condiciones, a través de un análisis de los resultados desde la dimensión de género. Las principales actuaciones que se proponen en este sentido se refieren a:

- La planificación y realización de estudios sobre recursos humanos, proyectos y directrices de adecuación de las necesidades del personal y de elaboración de planes de ordenación de recursos humanos.
- El análisis del dimensionamiento de las plantillas de las entidades del sector público instrumental.

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

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

- El análisis funcional de las entidades del sector público instrumental, con la finalidad de incorporar en sus catálogos los perfiles de puestos de trabajo necesarios para atender las diferentes carteras de servicios.

Por otra parte, en relación con el **objetivo** estratégico de Impulsar la cultura de evaluación de políticas públicas, desde esta Secretaría General, se plantea la necesidad de diseñar el modelo y la metodología para identificar y evaluar las estrategias de intervención que mayor impacto generan en la atención a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, con la finalidad de valorar la utilidad de las mismas y el grado de eficacia, eficiencia y economía de los planes, programas y actuaciones que conllevan, priorizando aquellas que presenten un mayor impacto en la transversalidad de género.

En este sentido, uno de los **objetivos** que se propone el programa es Analizar la relevancia real y percibida de la transversalidad de género en las diferentes estrategias, a través de diferentes estudios y análisis que permitan evaluar, de un lado, la incorporación de la pertinencia y alcance de esta variable en los planes estratégicos y, de otro, el grado de implantación y logro de los objetivos que se establezcan en los mismos.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El impacto de género del programa de gastos 14B Administración de Justicia, se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención, que tienen una trascendental incidencia en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Una, la actividad que desarrollan los Institutos de medicina legal y ciencias forenses a través de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y otra, la asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género. Unas actuaciones inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la violencia de género.

En cuanto a los Institutos de medicina legal, en el ejercicio 2018 se realizaron en los Servicios de patología de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.378 autopsias, de las cuales 1.147 tuvieron un causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta un 29,2% se realizaron a mujeres, manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial, en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y las cifras relativas a las autopsias practicadas muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres, por motivo de accidentes de tráfico.

Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de clínica médico forense, el 72,5% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 27,5% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas, tales como agresiones, accidentes de tráfico, incapacidad laboral etc., así como las lesiones psíquicas (internamientos, credibilidad del testimonio, incapacidades, drogadicción etc.). Las valoraciones llevadas a cabo por el Servicio de clínica no arrojan una diferencia significativa respecto de hombre y mujeres.

La actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), de conformidad con la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de*

protección integral para la violencia de género y con la *Ley 13/2007*¹², de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se crean como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes.

Según la citada *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor.

Las circunstancias especiales de los casos de violencia de género requieren análisis complejos, no sólo sobre el daño físico y psíquico así como la valoración psicológica, sino también la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

La *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en concreto los mandatos del artículo 65, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 8/2015*, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, requiere que en caso de que el órgano judicial competente en violencia sobre las mujeres no acuerde suspender la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho del progenitor denunciado por violencia de género respecto de los y las menores que dependan de él, deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la forma en la que se ejercerá la misma. Asimismo, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los y las menores y de las mujeres, y realizará un seguimiento periódico de su evolución. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

En 2018 se tramitaron en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de Andalucía 12.333 asuntos en materia de violencia de género, se valoraron en consulta programada a 1.419 mujeres, a 936 personas denunciadas y a 146 menores. Asimismo, se emitieron 858 informes psicológicos y 523 informes sociales. Cabe señalar que tras la aprobación de la *Instrucción de 15 de marzo de 2015*, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral, que implica la valoración de la denunciante y el denunciado, para abordar cuestiones relativas a la existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

La actuación pericial forense en materia de violencia de género comprende la actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico forense y la actuación programada en

12 Modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

consulta, de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En 2018, durante las guardias se valoraron a 2.846 mujeres y a 308 denunciados. La actuación médico forense, durante la guardia, requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo de valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género, además de la valoración urgente del riesgo de violencia de género.

En cuanto a las agresiones sexuales, es necesario aplicar el *Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género*, que establece un procedimiento coordinado ente hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal. Durante el ejercicio 2018 se llevaron a cabo 1.069 valoraciones del riesgo de violencia de género. La valoración médico-forense del riesgo de violencia de género precisa de una metodología que la dote de rigor científico y que sirva de interés predictivo del comportamiento violento en el futuro de cara a la protección de la víctima. La valoración del riesgo forma parte de la valoración integral de violencia de género y puede llevarse a cabo en consulta programada con toda la información disponible de la guardia, atestados, denuncia, etc. Por contra, la valoración urgente del riesgo requiere de una actuación médico forense inmediata en un plazo máximo de 72 horas a requerimiento del órgano judicial de guardia, para la adopción de medidas cautelares y de protección. La valoración urgente del riesgo se incluye en la valoración médico-forense del agresor, pero es necesario disponer de información de la víctima y de otras fuentes de información. Para ello se requiere establecer cauces ágiles de intercambio de información con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otros dispositivos en violencia de género que dispongan de información de interés médico legal.

En 2019 se continuará potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los institutos de medicina legal y ciencias forenses, apostando por la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Por otro lado, dentro de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se reforzarán las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, con al menos un equipo multidisciplinar más en las ocho provincias andaluzas, además de la impartición de un curso de formación para el personal integrante de las mismas, que se llevará a cabo en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), para el adecuado desempeño de las tareas asignadas.

Se prevé trabajar para garantizar que todas las víctimas tengan derecho, en condiciones de igualdad, al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGs entre las víctimas de partidos judiciales que no disponen de las mismas, respecto de la capital, en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone, en muchas ocasiones, un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad, por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

Adicionalmente, se tiene previsto potenciar la elaboración de protocolos de actuación, que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG, mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes, en colaboración con otros organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género, con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.

La integración de la perspectiva del género en el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, tiene una doble incidencia, por el impacto a las personas destinatarias del derecho a la asistencia jurídica gratuita, receptoras de un servicio público que afecta tanto a personas físicas como jurídicas y el impacto en las personas que prestarán estos servicios públicos, referido a profesionales de la abogacía y de la procuraduría.

Para la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres que intervienen en la prestación de este servicio público en Andalucía, en 2014 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita: el Sistema Informático de Gestión de la Asistencia Jurídica Gratuita (TEMISA), que tendrá incidencia en las dos ramas procedimentales que se gestionan en la consejería en materia de justicia gratuita. Por una parte, la gestión de la compensación económica por las actuaciones que realizan los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría en el turno de oficio y en el turno de guardia a los y las beneficiarias de la justicia gratuita. Y por otra parte, la gestión de tramitación de expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita, que es competencia de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, ubicadas en cada una de las Delegaciones del Gobierno de la provincia.

Por otra parte, en 2017 se adjudicó contrato de gestión para la el desarrollo del procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita: a la ciudadanía. Se encuentra en trámite avanzado de desarrollo la aplicación informática TEMISA, pero hasta 2019 no estará en plena ejecución, lo que dificulta identificar a las personas beneficiarias y las denegaciones que se efectúan, así como los reconocimientos por especialidades de gestión, donde se dispondrá de datos pormenorizados de expedientes tramitados en el turno especial de violencia de género, menores y extranjería.

En cuanto a las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, de un total de 141.543 personas atendidas, mayoritariamente son varones los que acuden a los Servicios de orientación de jurídica gratuita en los distintos colegios de abogados de Andalucía (80.535), dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en hombres que en mujeres. En 2017, los expedientes tramitados ascienden a 174.749. De ellos el número de personas beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento del mismo, asciende a 157.052.

Estas personas beneficiarias del derecho a la justicia gratuita son receptoras tanto de servicios del turno de oficio, como del turno de guardia. La información sobre las personas que han sido atendidas en el turno de oficio, que han recibido de profesionales de la abogacía y la procuraduría los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales (certificadas por trimestres en cada ejercicio presupuestario) es recogida por el programa informático TEMISA. En cuanto a su distribución por sexo, atendieron el turno de oficio un 64% de abogados y un 36% de abogadas y un 63,6% de procuradores y un 36,4% de

procuradoras. Del total de personas beneficiarias de la justicia gratuita, que han sido representadas o defendidas en los procesos judiciales por los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría, más del 60% son hombres, dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal.

Y para la atención a personas en el turno de guardia en 2017, según los datos suministrados por TEMISA, en relación a las actuaciones certificadas por abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, cabe señalar que el 79,2% eran abogados y el 20,8%, abogadas. Se evidencia, igualmente, un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres.

En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, de acuerdo con las normas de funcionamiento interno de cada colegio profesional, está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita respetándose, por tanto, los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

Gracias al sistema informático TEMISA, así como a los datos facilitados por los Consejos andaluces de Colegios de Abogados y de Procuradores, a fecha de junio de 2018, el número de profesionales adscritos al turno de oficio en los distintos colegios profesionales asciende a 5.233 abogados y 3.942 abogadas, a diferencia de ello, se registraron 789 procuradoras y 411 procuradores. En cuanto al turno de guardia en los distintos colegios profesionales, se registraron un total de 4.551 abogados y 3.444 abogadas.

La adscripción al turno de oficio de acuerdo con la normativa vigente, es obligatoria. En cuanto al turno de oficio, el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores es mayor que el de profesionales de la abogacía, que obedece al número de ejercientes de las distintas profesiones, al igual que los y las profesionales adscritos al turno de guardia. La diferencia en cuanto al número de inscritos obedece a que en la profesión de la abogacía hay más hombres que mujeres, siendo lo contrario en la profesión de la procuraduría.

Para 2019, como medida específica derivada del Pacto de Estado de violencia de género, en los procedimientos que se sigan contra la violencia de género, se garantizará por los colegios de abogados la designación urgente de letrado y letrada y se asegurará la inmediata presencia y asistencia a las víctimas. Igualmente, por los colegios de procuradores se adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de profesionales de la procuraría cuando las víctimas deseen personarse como acusación particular, por lo que se establecerán guardias en los colegios de abogados y turnos especializados en los citados colegios en materia de violencia de género. Asimismo, se realizarán actividades formativas dirigidas a abogados/as y procuradores/as adscritos a estos turnos especializados.

Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para el programa 14B la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Todos los juzgados especializados y exclusivos de violencia contra las mujeres de Andalucía (18 en total) cuentan con alguna dependencia específica para la estancia de las víctimas, separada de las demás

dependencias contribuyendo a evitar los encuentros. En los juzgados con competencia sobre violencia no exclusivos (43) que carecen de dependencias específicas por falta de espacio, se adoptan medidas alternativas o sustitutivas y protocolos de actuación coordinada para evitar encuentros víctima/agresor, que están resultando altamente eficaces. En este sentido, se propone esta actuación en una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia machista, actualmente en tramitación parlamentaria.

Asimismo, estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado Pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación, en vez de tener que presentarse al juzgado y se evita asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el Pacto de Estado. Para 2019, se prevé la puesta en marcha de 9 nuevas salas.

Se trata de una sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género, que consta de dos habitaciones separadas por una pared que cuenta con un cristal de grandes dimensiones que permite la visión de lo que ocurre en una de ellas desde la otra, pero no al revés. La zona de entrevista permite la exploración, prueba testifical y otras diligencias, en un ambiente de privacidad que puede evitar la victimización secundaria y está dotada de un sistema de grabación audio/video, así como interconectada por audio con la zona de observación, lo que permite la interacción del/a magistrado/a con la persona que está realizando la diligencia. Existe también la posibilidad de realizar la observación remotamente a través de videoconferencia, desde la sala de vistas. La coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con el agresor es compleja y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la implicación de todas las instituciones y organismos implicados, resultando determinante no solo la existencia o no de salas o dependencias destinadas específicamente a las víctimas y de accesos alternativos y medios técnicos, sino también que se adopten las medidas organizativas y de coordinación adecuadas (protocolo de actuación) entre los propios Juzgados, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el servicio de vigilancia del edificio judicial.

Se hace necesario aplicar un protocolo de actuación coordinada, convirtiéndose en la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, que está dando muy buenos resultados en todas las provincias. Actualmente ha aumentado la sensibilidad en este asunto por parte de las y los jueces y magistrados competentes en materia de violencia de las mujeres, letrados y letradas de la Administración de Justicia, personal funcionario de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuantes, servicio de vigilancia de sedes judiciales (Guardia Civil), personal del SAVA, policías locales, servicios de apoyo a las mujeres de los ayuntamientos, Instituto Andaluz de la Mujer, asociaciones, etc. En base ello, han disminuido los incidentes de encuentros indeseables entre agredidas y agresores, se produzca o no dentro de las sedes judiciales con dependencias específicas y separadas para las esperas de ambas partes y con accesos independientes, especialmente para las mujeres víctimas como principal sujeto de protección.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

En el ámbito del programa presupuestario 14C se distinguen dos grandes áreas de políticas públicas diferenciadas, la justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

En materia de justicia juvenil, el *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, otorga en su artículo 12.1 a la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación la competencia para la organización, dirección y gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como la creación, dirección, coordinación y supervisión de programas para menores y jóvenes sometidos a medidas judiciales. Para dar cumplimiento al mandato, Andalucía dispone de centros y servicios especializados en la ejecución de las medidas privativas y no privativas de libertad, contempladas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores (LORPM), así como de servicios para las actuaciones de mediación penal de menores.

En cuanto a las medidas judiciales privativas de libertad, la planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento se realiza teniendo presente la demanda judicial, el perfil de los y las menores, así como a la ocupación media de los centros en ejercicios anteriores; sin obviar cuestiones de interés, como el elevado número de profesionales que trabajan en estos recursos, así como cuestiones de género, como la sobrerrepresentación de la población masculina. No obstante, las diferencias de género en la población infractora que cumplen medidas en los centros y servicios de justicia juvenil han de ser tenidas presente desde la Consejería, con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento y medio abierto, con independencia del sexo.

Analizando a la población de justicia juvenil, la variable de género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. Respecto a las medidas de internamiento, en 2018, el 86% de los y las menores que ejecutaron medidas de internamiento eran hombres, disminuyendo la proporción en 0,7 puntos porcentuales respecto al año anterior. Desde el año 2012 la población femenina ha aumentado en 4 puntos porcentuales. Así, la distribución por sexo en medidas de internamiento en 2018 se situó en un 14,1%, entre las mujeres y un 85,9% entre los hombres.

La fuerte masculinización de la población menor infractora posibilita la existencia de recursos de internamiento para menores varones en todas las provincias. Por el contrario, la escasa representación femenina hace inviable la existencia de plazas en todas y cada una de las provincias para las mismas. En los últimos años, la ocupación total de plazas de internamiento mantiene patrones estables. Se aprecia el descenso en la ocupación media de las plazas de internamiento en régimen general en los menores varones y el aumento en la ocupación de las plazas de internamiento de mujeres en todos los regímenes y en las de terapéutico masculino.

En cuanto a las medidas de medio abierto, el número de menores varones supone el 81% del total. En general, existe una tendencia a lo largo de los últimos años a la disminución de la población de ambos sexos. Si bien, en los últimos cinco años, el porcentaje de mujeres ha aumentado en 3 puntos porcentuales, cuya distribución por sexo en 2018 se situó en un 19% de mujeres y un 81% de hombres.

En lo que se refiere a la mediación penal de menores, el número de menores varones supone el 69% del total menores que llevan a cabo una mediación, con una distribución por sexo en 2018 del 31% de mujeres y del 69% de hombres.

Adicionalmente, se detectan diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. El 54% de las mujeres internan por delitos relacionados con la violencia filio parental, frente al 24% de los hombres, por el contrario, los hombres cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio (en un 37%), frente al 18% en el caso de las mujeres. Estas diferencias determinan la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por ello, la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento, medio abierto y servicios de mediación penal de menores se realiza teniendo presente las diferencias de género existentes en el ámbito de justicia juvenil.

En su planificación, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local motiva que en la Comunidad Autónoma de Andalucía se disponga de 16 centros de internamiento de menores infractores para el cumplimiento de las medidas privativas de libertad repartidos en las 8 provincias. De los cuales, solo 5 centros, en 4 de las provincias andaluzas, cuentan con plazas para mujeres, debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. En cuanto a las medidas de medio abierto y los servicios de mediación penal de menores, Andalucía dispone de 48 centros y servicios en todas las provincias, con recursos suficientes para la ejecución de este tipo de medidas y actuaciones para cada sexo.

Los perfiles de la población menor infractora, con evidentes diferencias de género en cuanto a delitos y medidas, orientan las actuaciones de atención e intervenciones educativas de infractores e infractoras, atendiendo a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, durante el cumplimiento de las medidas judiciales.

Por otro lado, el cumplimiento del mandato legal de la *Ley 12/2007¹³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, las políticas de igualdad entre hombres y mujeres han de ser tenidas en cuenta respecto a la gestión de los recursos humanos como en el trabajo de los y las profesionales mediante la especial atención a las cuestiones de género y el uso de lenguaje no sexista. En 2018, en materia de justicia juvenil, prestaron servicio 2.124 profesionales, de los cuales 1.196 eran hombres y 888 mujeres.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, sensible con las políticas de género, propone como **objetivo** estratégico del programa 14C para el presupuesto 2019, incorporar la transversalidad de género en sus políticas con el fin de corregir las desigualdades que surgen en los servicios públicos de su competencia. Esta incorporación de políticas de promoción de la igualdad de género va dirigida, en especial, a las mujeres menores que cumplen medidas judiciales y a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil.

En cuanto a las personas menores, el centro directivo propone para 2019 reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos próximos a su domicilio.

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

En el caso de las medidas de internamiento, la reducida presencia de mujeres dificulta la existencia de una oferta completa de plazas en cada una de las provincias y para los diferentes tipos de medidas, ya que el desarrollo de las actuaciones socioeducativas con todas las garantías requiere de un entorno grupal, no obstante, la adecuada planificación permitirá acercar a las chicas a su entorno familiar y social.

Así pues, la Dirección General llevará una evaluación continua en la ocupación de las plazas de internamiento y reorganizará los recursos, facilitando la ejecución de las medidas de proximidad al domicilio familiar, con independencia del sexo.

En el caso de la ejecución de medidas judiciales de medio abierto, la existencia de desigualdades en el acceso a los recursos no tiene relevancia por la tipología de los servicios, salvo la medida de grupo educativo de convivencia que podría generar algún tipo de desigualdad al ser un recurso limitado en el número de plazas, si bien Andalucía cuenta con 19 Grupos educativos de convivencia, de los que 11 son de chicos y 8 de chicas, proporcional a la demanda judicial, permitiendo el cumplimiento en el entorno familiar y social de las y los menores.

Otro de los **objetivos** para 2019 que se marca la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación para incorporar la promoción de la igualdad en sus políticas, es el Desarrollo de programas en los centros y servicios que permitan la coeducación e intervención con los menores infractores e infractoras desde una perspectiva de igualdad. Así los proyectos educativos de los centros y servicios de justicia juvenil incluirán entre sus programas de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de las personas menores.

De forma específica, el centro directivo facilitará las pautas para que la promoción de la igualdad de género sea una realidad, mediante la creación de talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaje la toma de conciencia, comprensión sobre su origen y el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función de género y la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes.

Además de forma transversal, se incluirá en todos los programas y talleres la educación no sexista y prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

Por último, la promoción de la igualdad respecto a los y las profesionales que trabajan en los centros y servicios de justicia juvenil se plasmará en la gestión de estos recursos mediante la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral, que conlleva que este tipo de políticas se hagan efectivas con las personas que diariamente trabajan con menores infractores e infractoras.

Por otra parte, en materia de asistencia a víctimas. De acuerdo con el artículo 12.3 del *Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local*, corresponde a la

Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, en el ámbito de asistencia a las víctimas, la dirección y coordinación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y la organización y gestión de los Puntos de Encuentro Familiar.

El Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (en adelante, SAVA) tiene como **objeto** la Atención a víctimas de delitos, entendiendo como tales a cualquier persona física que, individual o colectivamente, haya sufrido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de una infracción penal.

Del análisis de los datos estadísticos que resultan de la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del SAVA, en el año 2018, se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales, a un total 12.689 personas usuarias. De éstas, 9.383 eran mujeres (y de ellas, 520 menores de edad) y 2.126 hombres, de los que 276 eran menores de edad. Por tanto, más del 73,9% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por los y las profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 44 (36 mujeres y 8 hombres), con titulaciones adecuadas para el servicio.

Cabe destacar que en el año 2018 se tramitaron 4.221 expedientes relacionados con violencia de género, que afectaron a 3.936 mujeres, y se llevaron a cabo 2.419 atenciones específicas en violencia de género. También se atendieron en el SAVA a 412 mujeres con discapacidad y 713 mujeres inmigrantes. Las características generales de las víctimas que asiste el SAVA, son mayoritariamente mujeres (un 84%), con edades comprendidas entre 30 y 44 años (41,1%) y que se encuentra en situación de desempleo (en un 37,6%), además su relación con el autor del delito es de expareja (en un 24,6%). De los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, un porcentaje elevado presenta delitos de lesiones, contra la libertad y de torturas y otros delitos contra la integridad moral. Desde el perfil del victimario, un 92,7% de los casos es un hombre (con edades comprendidas entre 30 y 44 años) y un 39,4% de casos son mujeres.

Durante 2018, la Consejería ha estado trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, con independencia de donde se encuentre la víctima, garantizando la asistencia, sobre todo, de las víctimas de violencia de género o de las víctimas de delito que tengan hijos o hijas o familiares a su cargo y/o dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, para que puedan tener acceso al servicio. En 2018, más del 67,2% de las víctimas son personas cuyo domicilio está en las ciudades donde se ubican las sedes del SAVA, el 32,8% restante son personas que viven en provincias diferentes al SAVA donde han sido atendidas.

La Consejería, gracias a los recursos del Pacto de Estado en materia de violencia de género, está trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, reforzando y especializando a los equipos técnicos, para garantizar la asistencia de estas personas víctimas de violencia de género que puedan tener dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, o problemas de seguridad para acceder al servicio, con independencia de dónde se encuentre la víctima. El Pacto de Estado en materia de violencia de género, en este sentido, aboga por los sistemas de acompañamiento y apoyo a las víctimas de violencia de género, con el fin de evitar la desprotección y la victimización secundaria.

Todas las víctimas deben tener la posibilidad de acceder de forma rápida, adecuada y efectiva a los servicios. Los nuevos instrumentos legislativos contienen un catálogo de derechos que sin duda suponen un antes y un después en la atención y protección que se dispensa a las víctimas en los procesos judiciales; medidas de asistencia, apoyo y protección que deben ser prestadas a la víctima; así como una valoración de las víctimas que precisen especiales medidas de protección.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (en adelante PEF), se encuentran regulados por el *Decreto 79/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía*. En 2018, la población menor beneficiaria del servicio, es decir, menores que han sido derivados desde los órganos judiciales por procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, y con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, suma un total de 2.220 menores, de los cuales 1.137 eran niñas y 1.083 niños. Se tramitaron 1.521 expedientes, de los que el 58,7% fueron derivados por los Juzgados de Violencia de Género. Estos menores fueron atendidos por los 11 Equipos técnicos, que constituyen los PEF de la Junta de Andalucía, ubicados en las 8 capitales de provincia, en Algeciras, Marbella y Jerez de la Frontera y conformados por 63 profesionales (7 hombres y 56 mujeres), con titulaciones en trabajo social, educadores sociales, psicología, etc.

Para 2019, como continuación del proyecto iniciado en 2018, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está trabajando para acercar los PEF y prestar un mejor servicio a las personas usuarias víctimas de violencia de género y las madres con menores o familiares a su cargo que tengan dificultades económicas y/o de desplazamiento, mediante el refuerzo de los equipos de profesionales, que se desplazarán a los municipios en los que, por resolución judicial, haya que atender a esta población.

Es por ello por lo que, a través del Pacto de Estado en materia de violencia de género, se consigue acercar los PEF a las personas usuarias víctimas de violencia de género, garantizando el acceso al servicio en estas situaciones de dificultades de desplazamiento, escasos recursos económicos, o problemas de seguridad, con base a lo previsto en la medida 151 del Pacto de Estado, en la que se propone “promover la puesta en marcha de Puntos de Encuentro Familiar exclusivos y especializados para la atención a los casos de violencia de género”.

Además, no solo se quiere seguir trabajando en hacer extensible el servicio y experiencia del PEF y del SAVA a los distintos partidos judiciales de las provincias como compromiso adquirido con la ciudadanía de acercar la justicia y prestar asistencia integral a las víctimas de violencia de género, independientemente del lugar donde residan y del partido judicial al que pertenezcan, que favorecerá la participación de la víctima a lo largo del proceso penal y mejorará su acompañamiento durante todo el itinerario, además minimizará los efectos producidos por la victimización secundaria y mejorará la imagen que la ciudadanía tiene de la Justicia, impulsado el desarrollo del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

También se apuesta, desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, por la especialización y formación cualificada en materia de violencia de género de los equipos profesionales que prestan servicio en el SAVA y en los PEF y en la adaptación a los cambios legislativos, económicos y sociales, a fin de que este servicio dirigido a la ciudadanía sea referente, tanto para las personas víctimas como para los/as profesionales y servicios relacionados en el contacto con la víctima.

Por último, en la promoción de la igualdad de género en los SAVA y en los PEF, cabe señalar que se incorporan las políticas de género de manera transversal en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo, en las empresas colaboradoras que ejecutan ambos servicios a través de las contrataciones públicas, así como, en los modelos de intervención que se desarrollan. Igualmente la Consejería vela para que las empresas adjudicatarias de los servicios respeten la normativa específica sobre igualdad y conciliación de la vida familiar.

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

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas (antiguo programa 31N) fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica, en el ámbito de la justicia juvenil, que está valorando la ocupación en función del sexo de los centros de internamiento de menores y de los grupos educativos de convivencia, que permite estudiar la adecuación de plazas y servicios y realizar propuestas de mejora en la planificación presupuestaria para 2019. En materia de asistencia a víctimas, atendiendo a las recomendaciones del Informe APG, se trabaja por garantizar la asistencia a toda la ciudadanía, sobre todo a las mujeres con dificultades de acceso o con necesidades de protección.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria relativa a justicia juvenil se ha realizado una evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos, con la consiguiente reorganización de plazas, para que los menores infractores e infractoras ejecuten las medidas en su entorno familiar. En materia de asistencia a víctimas, en 2018 se han realizado nuevas contrataciones de equipos técnicos, para completar los servicios del Servicio de Asistencia a Víctimas y de los Puntos de Encuentro Familiar, logrando una mayor proximidad a la población.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, se está trabajando en el cumplimiento del Documento de Orientaciones Estratégicas, trasladando los objetivos previstos a la planificación presupuestaria. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas cumple con carácter general las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El **objetivo** estratégico previsto para 2019 del programa 31J es: Conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos con especial atención a las mujeres inmigrantes. Este objetivo estratégico, junto con sus dos objetivos operativos, tiene en cuenta las brechas de género identificadas en el análisis de situación sociodemográfico de la población extranjera que sigue a continuación y que justifica y da respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas, en la elaboración de la información cualitativa del presupuesto 2019.

Según los últimos datos provisionales del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019, la población extranjera en Andalucía asciende a 653.146 personas (el 7,8% del conjunto de la población empadronada) de las cuales 322.196 son mujeres (el 49,3%) y 330.950 hombres (el 50,7%). Este dato supone un ligero incremento de población extranjera respecto al año 2018 del 2,5%. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así, tomando los datos de los últimos cinco años se observa cómo ha ido creciendo ligeramente el número de mujeres de origen extranjero empadronadas en Andalucía respecto el conjunto de población extranjera (pasando de representar el 48,6% en 2013 al 49,3% en 2019).

Si bien se ha ido produciendo un incremento progresivo en el volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el aumento es ligeramente mayor entre las mujeres (un 5,3% respecto a 2018) que entre los hombres (4,8%). Esta evolución sigue estando vinculada a la búsqueda de opciones en el mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, mientras ellas permanecían en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar. A su vez, el mercado laboral español ha experimentado una notable mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera, y con ello su tasa de empleo.

Por otra parte, atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, se observa cómo en Andalucía la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable en el conjunto desde 2012 (22%). Este mismo descenso fue experimentado por la población procedente de América Latina, perdiendo, desde 2010 a 2017, 60.748 personas en Andalucía. Sin embargo, en los dos últimos años se ha producido un incremento importante de esta población, registrándose en 2019 un aumento considerable respecto al año anterior (del 14%). En cuanto a la población procedente de la Europa no comunitaria y África, ésta ha continuado con su tendencia ascendente de los últimos años, experimentando, especialmente la población procedente de África, un incremento algo más significativo en el último año.

Las ligeras diferencias detectadas en cuanto a su distribución por sexo a nivel agregado, no son homogéneas cuando se analizan los grandes grupos de procedencia, y aún menos si se hace por países concretos. Así, a fecha de 1 de enero de 2019, entre la ciudadanía europea las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 48,2% y el 51,8%, los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios son mayoritarias, representando el 60,9% del total.

Por otro lado, también destacan las diferencias por sexo notables, entre las personas latinoamericanas, africanas y europeas. Continúa siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y del Caribe, donde las mujeres alcanzan el 67,6% del total de población extranjera de este origen, frente a la masculinización de la población africana, entre la que las mujeres sólo suponen el 35,9%. Los países claramente emisores de mujeres procedentes de diversos continentes son: Kenia (86% de mujeres) Nicaragua (79,1%), Honduras (77,6%), Rusia (74,1%) y Polonia (68%). Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Mali y Gambia (con un 94,7% y un 92,2% respectivamente). Entre las personas extranjeras procedentes de Asia, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,8%.

Cabe señalar que las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, quizás la principal entre las mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente, ya que por lo general son ellas quienes mantienen a sus familias en sus países de origen. Otras motivaciones son las relativas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de la ciudadanía. Otras razones, fundamentalmente para las mujeres procedentes de países desarrollados como es el caso de alemanas y británicas, se vincularía con su desarrollo socio-profesional y en edades avanzadas con su retiro en nuestro país en periodo de jubilación.

En el marco del mercado laboral, también cabe hablar de la existencia de una situación diferencial entre las mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras en Andalucía (54,5%) se sitúa, según los datos del cuarto trimestre de 2018 de la Encuesta de Población Activa (EPA), casi cinco puntos por encima de la de las mujeres españolas (49,1%), pero 20 puntos porcentuales de la de los hombres (74,7%). Una tendencia similar es la que se produce en la tasa de empleo femenina entre la población extranjera (41,6%), bastante inferior a la masculina (58,9%). La tasa de paro de las mujeres, sin embargo (23,7%) supera la cifra de los hombres extranjeros (21,2%) pero no la de las mujeres españolas (25,6%).

Si se analizan los datos trimestrales de la EPA, se puede comprobar que las tasas masculinas siempre han sido más favorables que las femeninas a lo largo del tiempo, de modo que no se trata de un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina nacional, si bien en mayores proporciones entre la población extranjera.

En términos de afiliaciones, las mujeres extranjeras en Andalucía han pasado de ser, en febrero de 2019, tan solo el 43% del total de personas afiliadas. Una proporción que, no obstante, varía según provincias, así la provincia de Huelva representa el 55% del total de las afiliaciones, por el contrario, Jaén solo representa el 18,6% de las afiliaciones.

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador denominado “porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados” muestra que la posición de las mujeres es sustancialmente peor a la de los

hombres, puesto que si bien el 50,5% de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados, 18 puntos porcentuales por encima de los hombres (32,1%) que se encuentran en esta misma situación, según los datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2018.

Se observa que una parte significativa de las mujeres extranjeras, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, lo que trae como consecuencia directa una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y a la población autóctona. Se trata de la “tasa de sobrecualificación”, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 22,6%, según datos de la EPA (cuarto trimestre de 2018), algo más del doble de la población extranjera masculina (10,2%) y 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres españolas residentes en Andalucía.

El mercado laboral muestra una gran segregación laboral horizontal, contrastable mediante el análisis de los sectores y subsectores de actividad que ocupan las mujeres migradas. En este sentido, se puede comprobar una gran actividad ocupacional en sectores de actividad feminizados, que se caracteriza por peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y menor remuneración. Así, en el cuarto trimestre de 2018, el 84,5% de las mujeres extranjeras en Andalucía estaban empleadas en el sector servicios y el 56,6% de los hombres extranjeros. Esta proporción es equivalente a la que se produce entre la población de nacionalidad española (90,5% de las mujeres se concentraban en este sector).

Por otro lado, las mujeres extranjeras se ocupan en mucha mayor medida que las de nacionalidad española en el sector agrícola (14,1% frente a 4,2%), aunque en menor proporción que los hombres extranjeros (27,6%). Los datos relativos a la contratación (Observatorio ARGOS) dan una pista de la distribución de la contratación entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera. Así del total de contratos efectuados durante los primeros meses de 2019 (marzo) el 36,7% corresponden a mujeres, el 60% de los cuales se producen en empresas que se dedican a actividades en el ámbito agrícola y/o ganadero. La temporalidad es una característica común a hombres y mujeres en la nueva contratación, rondando el 96% de los contratos, como sucede entre la población de origen español la tasa de temporalidad.

No obstante, no parece evidente la existencia de una segregación laboral vertical entre la población extranjera, dada la reducida ocupación de hombres y mujeres migradas en puestos ejecutivos y de dirección. Así, según la EPA del cuarto trimestre de 2018, en Andalucía un 1,68% de las mujeres extranjeras ocupó cargos de directoras o gerentes; donde sí se observan diferencias es en el caso de las ocupaciones elementales, pues el 50,46% de ellas trabajaron en este tipo de ocupaciones, frente al 32% de los hombres extranjeros. A su vez, el 25,5% de mujeres extranjeras ocuparon puestos como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio. Atendiendo a las condiciones de trabajo, la tasa de temporalidad de las mujeres extranjeras en el 4º trimestre de 2018 apunta a una tasa del 49,3%, que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa de los hombres extranjeros, pero quince puntos por encima de las mujeres españolas en Andalucía.

En definitiva, la situación sociolaboral de las mujeres de origen migrante sigue siendo extraordinariamente precaria, con mayor segregación ocupacional, desempleo, temporalidad y persistencia de mayores tasas de inactividad.

Estas cifras vienen a justificar que uno de los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 31J sea la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de inmigración y que integren la perspectiva de género.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 20,6 miles de millones de euros en 2017, ello representa, si añaden los ingresos por excursionismo, el 14,4 % del PIB de la comunidad, en una proporción superior al año 2016 (13,8%).

El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2017, con respecto al año anterior, se incrementó un 1,4% y un 11%, respectivamente. Concretamente el año 2017 se cierra con 29,6 millones de turistas, lo que supone un incremento del 5,1% respecto al año anterior. Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2017, el 48,1% fueron hombres y el 51,9% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en la mayoría de las procedencias analizadas la proporción de mujeres es más elevada que el de hombres, salvo en el caso de Alemania, que presenta un reparto muy equilibrado.

La ocupación en la industria turística de Andalucía, según los datos del año 2017, se distribuye en un 54,1% de hombres (208,4 mil ocupados) y un 45,9% de mujeres (176,7 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,9% de trabajadores y 43,1% de trabajadoras) que a la distribución del sector servicios, la cual muestra una composición equilibrada (49,5% de ocupados y 50,5% de ocupadas).

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente entre la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (56,1%) y destacada en la rama de hoteles y alojamientos (24,2%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (3,4%). En el caso de los hombres, la rama que aúna mayor ocupación (54,9%) es la de restauración. El resto de la presencia masculina se distribuye de manera más uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (13,1%), y transporte (14%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia similar de hombres (18,1%) y mujeres (16,3%).

Esta distribución desigual por ramas en la estructura del empleo del sector turístico ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años. Respecto al año anterior, las mujeres ocupadas han registrado un importante crecimiento (9,5%), mientras que los hombres ocupados se han reducido ligeramente (1,1%). Las mujeres ocupadas han registrado aumentos en la mayoría de las ramas del sector, excepto en el transporte turístico, en el que se han mantenido igual que en 2016. Por su parte, la ocupación masculina ha descendido en la rama de hoteles y alojamientos, y en la rama de otras actividades

turísticas, un decremento que no han podido contrarrestar los aumentos registrados en el resto de ramas de sector turístico andaluz, de ahí que el año 2017 se ha saldado con menos empleo masculino.

Desde que se inició la crisis económica en el año 2008, el empleo femenino ha evolucionado peor que el masculino. Así, exceptuando los años 2012, 2016 y 2017, el empleo femenino ha experimentado un descenso mayor que el empleo masculino, o bien, cuando ha crecido, lo ha hecho con menos intensidad que éste. De este modo, el empleo masculino ya desde el año 2014 se ha situado por encima del nivel que tenía en 2008, mientras que ha habido que esperar hasta el año 2017 para que las trabajadoras del sector recuperasen y superasen el nivel de empleo que tenían, gracias sobre todo a los crecimientos registrados en 2016 (12%) y en 2017 (9,5%). Desde el año 2008 hasta 2017, ha habido un aumento de la proporción de trabajadoras del 4,4%, frente al crecimiento del 12,8% experimentado por los trabajadores. Ello ha permitido a los hombres incrementar su presencia en la mano de obra del sector, en 2 puntos porcentuales.

La Ley 12/2007¹⁴, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 22 que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Por su parte, el objetivo 1 de la línea de actuación 3 relativa al empleo, establecida por el *Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía*, dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. Concretamente, la medida 1.2, de dicho objetivo, establece que deberán identificarse “las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad”.

Por ello, el programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, para el presupuesto 2019, establece como **objetivos** estratégicos de medio-largo plazo, en primer lugar, fortalecer el modelo turístico de Andalucía conforme a los principios de sostenibilidad, innovación, accesibilidad y calidad y, en segundo lugar, contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico.

En ambos se han planificado una serie de objetivos y actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a minorar la brecha de género en el empleo en el sector turístico.

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

El objetivo estratégico de género, establecido por primera vez en el presupuesto 2018, va a contribuir a transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos. La transversalización de la perspectiva de género se definió en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), estableciendo que “se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique”.

El **objetivo** estratégico contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico, persigue promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico, con el objetivo de minorar la brecha de género en el empleo, cuyo indicador de impacto son las variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior y prevé una variación de un 1%.

El objetivo operativo de mejorar la contratación de mujeres dentro del sector turístico, persigue incentivar las medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad en el empleo, observando la variación anual en la proporción de las entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de género.

Por su parte, el diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación que se traduce en una mayor dificultad en el acceso y permanencia del empleo. Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, se pretende incentivar el número de contrataciones a mujeres en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia. Los indicadores de realización de estas actuaciones medirán el progreso realizado en ellas y si se ha conseguido el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico.

Concretamente, se están previstas en las siguientes líneas de actuación:

- Subvenciones dirigidas a favorecer la recualificación de los destinos turísticos “maduros” del litoral andaluz mediante el desarrollo de la economía digital, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior, teniendo en cuenta a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Subvenciones de fomento a la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces, observando a las personas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres.

Otras actuaciones del programa 75B, han tenido en cuenta la integración transversal de la igualdad de género, considerado el enfoque de género y su incidencia, tal y como se especificó en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+). Concretamente, se ha tenido en cuenta en las actuaciones relativas a los Planes turísticos de grandes ciudades y en las subvenciones a municipios turísticos de Andalucía.

Por último, las líneas de actuación relativas a la promoción turística se van a desarrollar en cumplimiento de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Se va a garantizar que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía utilizará una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

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

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística 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 cumple con las principales recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, el programa indica que ha establecido una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, señalando cuáles son sus objetivos de igualdad, orientados a la reducción de desigualdades de género en el sector turístico, en coherencia con el diagnóstico de situación realizado y en el que se identifican brechas de género.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se incluyen medidas innovadoras, al haber definido en 2018 criterios de género para la valoración de algunas líneas de subvención, que buscan incentivar las contrataciones a mujeres en el sector turístico, teniendo como base reguladora la Orden de 5 de enero de 2018.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el informe APG recomendó la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas, en coherencia con el Plan General de Turismo Sostenible 2014-2020. En 2018, el programa 75B ha reelaborado su DOE G+ y para 2019 el programa ha previsto la formación del personal en igualdad de género, así como la coordinación con la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística cumple, con carácter general, con el seguimiento de las recomendaciones.

75D CALIDAD, INNOVACION Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, impulsa actuaciones dirigidas a potenciar la calidad y la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas, avanzando en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, impulsando la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo, así como actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y el fomento de la cualificación de los profesionales del turismo. Todo ello, con la finalidad de contribuir al desarrollo e impulso de un nuevo modelo turístico, basado en criterios de calidad, accesibilidad y sostenibilidad en los destinos turísticos andaluces, promoviendo al mismo tiempo la innovación en la gestión turística y el apoyo a sectores turísticos poco consolidados que posibiliten la diferenciación y el liderazgo de Andalucía, como destino de referencia.

Se ha establecido como **objetivo** operativo Incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico. En el ejercicio 2019, se llevarán a cabo las actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o en la modificación de roles de género en el sector turístico y la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas

En este sentido, se hace necesario promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico del sector privado, así como su calidad, mejorando la posición laboral de las mujeres en el sector turístico, a través del desarrollo de las competencias de la Dirección General en materia de incentivos. De igual modo, es necesario obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de análisis estadísticos turísticos de Andalucía (SAETA), incorporando la variable sexo en los mismos.

La actuación que se llevará a cabo para conseguir este objetivo, consiste en la ponderación de aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad, aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando la valoración de la documentación justificativa del empleo de la subvención de aquellas entidades solicitantes que acrediten sus avances en materia de igualdad, aportando documentación acreditativa de su compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, la presencia de cláusulas sociales de igualdad de género de las bases reguladoras de las subvenciones y, en particular, entre los criterios a tener en cuenta para la valoración de las solicitudes presentadas por las entidades solicitantes, supone una apuesta de la Dirección General por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la empresa como en de las propias Administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas.

De esta forma, se vincula la posibilidad de obtener subvenciones, entre otros criterios, al hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad de género, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la inclusión de la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. incluye entre sus seis **objetivos** estratégicos dos de género, uno relativo al área de turismo y otro a la de deporte. El primero de ellos se orienta a Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico apuesta por paliar las brechas de género relacionadas con el empleo turístico, y que se define: Contribuir a la mejora de la contratación de las mujeres en el sector turístico favoreciendo el acceso a la formación.

A nivel de representatividad, el papel de las mujeres en turismo está ampliamente extendido. Las mujeres superan en número a los hombres en las Escuelas de turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a empresas multinacionales. Este patrón cambia en los Consejos de Administración, con una representación femenina inferior a la masculina en los puestos de responsabilidad, este fenómeno se denomina *techo de cristal*.

Una de las razones fundamentales de la existencia de brechas de género en el sector del turismo es la propia operativa del negocio, con complejos horarios laborales y la estacionalidad de la actividad. En este sentido, tiene problemas adicionales para conciliar la vida laboral y familiar, es un sector con menos facilidades para mujeres y hombres, en comparación con otros sectores donde se promueve activamente la igualdad entre sexos. Debido a estas dificultades existe incluso un riesgo de abandono prematuro de la carrera profesional, con el coste económico que ello supone para las empresas turísticas.

El Hotel-escuela Convento Santo Domingo, desarrolla su actividad formativa en las especialidades de Jefe o Jefa de Sala/Maitre, Jefe o Jefa de Cocina, Jefe o Jefa de Recepción y Gobernante o Gobernanta de hotel. Durante el curso académico 2018-2019 se ha puesto en marcha la 17ª promoción. En cuanto a la distribución por sexo del alumnado de las últimas promociones, se puede apreciar un incremento paulatino de la presencia de mujeres en todas las especialidades, concretamente, entre la promoción 2017 y 2018 se ha producido un incremento del 13% en el porcentaje de mujeres.

De forma paralela a la actividad académica, el alumnado realiza prácticas profesionales diarias en el propio Hotel-escuela, que son completadas con un periodo de prácticas externas nacionales e internacionales de prestigio que son tramitadas asimismo por el Hotel-escuela. Adicionalmente, el Hotel-escuela cuenta con una bolsa de empleo, a la que pueden acceder todos sus alumnos y alumnas. Esta bolsa alcanza una ratio de inserción laboral del 88% del alumnado finalizado, siendo establecimientos de reconocido prestigio los que al final de su ciclo de formación y prácticas solicitan la incorporación de alumnos y alumnas a sus plantillas¹⁵.

El Hotel-escuela prevé conseguir en 2019 el Certificado de profesionalidad, lo que se espera redunde en un incremento del alumnado, preferentemente menor de 29 años. No obstante, cabe destacar que entre el alumnado femenino se cuenta con mujeres mayores de 30 años que, tras realizar los cursos, han tenido una oportunidad de incorporación laboral a nivel comarcal y provincial.

15 Algunas de estas cadenas y establecimientos son Grupo Barceló, Sol Meliá, NH, Villa Padierna, Hilton, AC, iLunion, Eurostars, así como en las Salas y Cocinas de Restaurantes como Diverxo y Streetxo de David Muñoz, Hotel Restaurante ABAC de Jordi Cruz, Restaurante Zuberoa de Hilario Arbelaitz, Restaurante Celler de Can Roca de los Hermanos Roca, Martín Berasategui, Paco Torreblanca, Grupo Dani García, Restaurante Skina de Marcos Granda, Restaurante El Lago, Restaurante Aponiente de Ángel León, entre otras.

Las acciones asociadas al objetivo operativo descrito van encaminadas a:

- Favorecer el acceso a las mujeres a formación profesional de calidad, generando para ellas mejores oportunidades de empleo en todos los ámbitos de la industria turística y reduciendo así la brecha de género ocupacional en el sector turístico de Andalucía. Para ello, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta formativa, así como de las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Y se realizarán actuaciones en asociaciones, fundaciones y en el Instituto Andaluz de la Mujer, ente otras, al objeto de realizar charlas divulgativas y repartiendo información (folletos, flyers, etc.) orientadas a la promoción señalada.
- Continuar fomentando el empleo femenino en el sector turístico, mejorando y potenciando la proyección de las alumnas a través de nuestra bolsa de trabajo, principalmente en las disciplinas en las que es mayor la presencia masculina, como las de Jefe de Sala/Maitre y Jefe de Cocina.

Por otra parte, el segundo **objetivo** estratégico es Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas. El **objetivo** operativo que desarrolla este objetivo estratégico se refiere a las brechas de género relacionadas con la práctica del deporte: Activar un plan de eventos deportivos encaminados a dinamizar la participación de las mujeres.

Todos los eventos y programas deportivos que gestionamos directamente, así como aquellos en los que colabora la Empresa, ofrecen la posibilidad de participación de hombres y mujeres en términos de igualdad. No obstante, se observa que por lo general se produce una mayor participación masculina.

Las posibles causas de esta tendencia podrían establecerse en hechos como el nivel de dureza de algunas pruebas físicas, que en ocasiones actúan como factor disuasorio para las mujeres, o la mayor dedicación de tiempo a los cuidados del hogar y la familia por parte de las mujeres, en detrimento del tiempo que éstas pueden dedicar a otros intereses como el deporte.

No obstante, se entiende que las medidas como la reducción del nivel de exigencia física de las pruebas femeninas, la reserva de cupos para mujeres en el proceso de inscripción a eventos o posibles reducciones en el precio de las cuotas de inscripción para mujeres, irían en contra del objetivo de avanzar en la igualdad.

En la documentación presupuestaria (PAIF) para 2019, se apuesta por hacer una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo especial hincapié en que el público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres y, con ello, aumentar la participación femenina.

Del mismo modo, se prevé hacer campañas de acercamiento al público femenino de la oferta deportiva disponible en la comunidad autónoma, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Para ello las campañas se dirigen a asociaciones, fundaciones o el Instituto Andaluz de la mujer, etc., convocando charlas divulgativas y repartiendo información al respecto.

Asimismo, se prevé realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al mundo del deporte femenino, que además representa un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas. El objetivo es dar luz al deporte femenino, que tradicionalmente ha cosechado éxitos, pero que en muchas ocasiones han quedado en la sombra.

Para promover y dar mayor visibilidad a la figura de las mujeres, se está trabajando en la creación de un Registro de mujeres que destacan por su profesionalidad y sus logros tanto en el ámbito turístico como deportivo. Este registro estará a disposición de todas las áreas de la Empresa y que estarán disponibles para el desarrollo de ponencias, congresos o cursos formación.

Adicionalmente, se prevé dar a dicho Registro difusión y protagonismo en la web y redes sociales, de forma que el público en general y todos los agentes sociales de los sectores del turismo y del deporte puedan acceder. En este Registro se incluirían tanto mujeres de reconocido prestigio por sus logros deportivos (por ejemplo, los recientemente conseguidos en las modalidades de Triatlón, Bádminton, Atletismo, Waterpolo o Paratriatlón), como a profesionales de diversas áreas de turismo y de la hostelería.

Las acciones asociadas a dichos objetivos operativos van encaminadas a la organización y promoción de actividades físico-deportivas en todas las instalaciones gestionadas de forma directa por la Empresa, dirigidas exclusivamente a las mujeres. Se pretende dar a conocer y promover el acceso a distintas disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando así su posterior participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

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

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe 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 EPGTDA para el ejercicio 2019, muestra que en el apartado de la elaboración presupuestaria, ha integrado la perspectiva de género en la planificación presupuestaria, definiendo objetivos de igualdad de género, tanto en materia de turismo como de deporte, si bien quedan retos pendientes en cuanto a la elaboración de diagnósticos de género específicos, tal y como se recomendó en el Informe APG.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, durante el ejercicio 2018 la entidad incorporó una cláusula de género en sus contratos de liquidación, según la cual se solicita a las empresas un conjunto de medidas de igualdad de género (uso no sexista del lenguaje, transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres y libre de estereotipos sexistas), además de exigir una declaración expresa responsable a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de contar con un Plan de igualdad.

También, en el apartado de implementación de la metodología G+, la entidad prevé para 2019 impulsar la formación en igualdad de género del personal, mediante cursos específicos (lenguaje inclusivo o actuación frente al acoso sexual, entre otros). En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía (EPGTDA) cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo delimita, en concordancia con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, las competencias que se atribuyen a esta Consejería, entre las que cabe destacar las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Por otro lado, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y su modificación en la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, contienen varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería, fijados por el mencionado Decreto del Presidente, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), políticas de empleo (artículo 23), promoción empresarial (artículo 25), política de igualdad salarial entre mujeres y hombres (artículo 26 bis), planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial (artículo 27), negociación colectiva (artículo 28) seguridad y salud laboral (artículo 29) y empleo en el sector público andaluz (artículo 31).

Las competencias atribuidas a la Consejería son desarrolladas mediante la ejecución de nueve programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo. Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: Empleo, Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Laborales y Formación para el Empleo. Ello se traduce en el alto rango que desde el punto de vista de la clasificación de la escala G+ tienen asignados la mayor parte los programas desarrollados por la Consejería, que cuenta con cuatro de la máxima relevancia G+ y cuatro de clasificación G.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2019 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo que se ejercen una serie de funciones que consisten, de forma resumida, en la emisión de dictámenes e informes sobre la normativa de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias; en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades, según lo preceptuado en los puntos 1, 2, 3 y 4 del artículo 4 de la *Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía*.

El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en todas en las que colabora, dado el carácter transversal que impregna a las políticas de género.

Puesto que el programa presupuestario que gestiona el CES de Andalucía tiene la consideración de G, en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2019 se ha incorporado un **objetivo** operativo específico de género, Fomentar la Investigación y Formación en materia Socioeconómica y en Igualdad de Género y dos **objetivos** operativos derivados del mismo y que suponen la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a todas las actividades del órgano: Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socio-económica y en igualdad de género; e Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Con ello, el CES quiere contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen, lo que obligará a llevar a cabo un análisis de las mismas desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones para la mejora en el tratamiento de la igualdad de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con los que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En relación a la composición del órgano, durante el ejercicio 2019 está prevista la renovación de los miembros del Consejo por expiración del mandato anterior, según lo establecido en la Ley de Consejo. Siguiendo lo regulado en el artículo 11.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, se mantendrá la representación equilibrada entre mujeres y hombres entre las personas que adquieran la condición de miembro del Consejo.

Se continúa con la integración de la dimensión de género, así como la difusión de convocatorias de jornadas y actos externos, en la distribución de las diferentes publicaciones, procurando mejorar la distribución equilibrada por sexos, y haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias. Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico), se cuenta con una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.200 hombres y 1.100 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2019, en materia de género, serán las siguientes:

- Se continuará haciendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes emitidos, en relación con los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.

- En la confección de la Memoria anual de actividades, en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo, se aportarán datos desagregados por sexo.
- Se harán propuestas para la elaboración de informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral de Andalucía, de acuerdo con la Comisión Permanente del Consejo, órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se impulsará la celebración de jornadas de reflexión y debate, también si lo estima la Comisión Permanente, en temas de igualdad de género, que aporten conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En las jornadas anuales que organiza el CES, se procurará la extracción de datos de participación desagregados por sexo, sobre el alumnado, conferenciantes, y participantes en ponencias o mesas redondas, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- Se impulsará la inclusión en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, de temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo. Se coordinarán las actuaciones en materia de igualdad de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de la igualdad de género, y se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género, así como a las Jornadas o Conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género. Particularmente se promoverá la participación del personal del Consejo en este tipo de acciones.

En resumen, se continuará en una línea de actuación de compromiso con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Bajo la responsabilidad de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, el programa 12J, con un carácter claramente instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación, de administración general y de atención a la ciudadanía.

La actual composición, desglosada por sexo, de la plantilla de personal de los servicios centrales de la Consejería, es de 227 mujeres y de 169 hombres, estando pues representa-

das las mujeres en mayor medida que los hombres. Si se analizan los permisos solicitados por fallecimiento o accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, de cónyuge y familiares, y por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, se aprecia una brecha de género, pues son las mujeres, con una gran diferencia, las que solicitan los citados permisos, lo cual puede deberse por la asunción del rol “madre e hija cuidadora” aún muy arraigado entre las mujeres.

También en materia de personal, parte del mismo ha participado en el ejercicio 2018 en dos acciones formativas en materia de igualdad de género, concretamente en los cursos “Integración de la perspectiva de género en la gestión pública” e “Identificación de desigualdades de género”, y en 2019 se promocionará igualmente la participación en este tipo de actividades formativas en materia de igualdad de género.

Este programa incluye entre sus **objetivos** estratégicos uno especialmente relevante para la igualdad de género, definido como Garantizar la igualdad en el acceso a los servicios gestionados en el ámbito de empleo, formación y trabajo autónomo, que incluye dos **objetivos** operativos relacionados: Mejorar la planificación, gestión y coordinación de la formación del personal y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal, por una parte; y Gestionar la Unidad de Igualdad de Género, realizando actuaciones dirigidas a la inclusión transversal de la perspectiva de género en las distintas áreas de competencias de la Consejería, por otra.

Para llevar a cabo los objetivos operativos, las **actuaciones** específicas previstas son las siguientes:

- Facilitar la participación en cursos de formación y perfeccionamiento del personal.
- Gestionar los permisos para la conciliación vida laboral y familiar.
- Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La desigualdad de género es uno de los desafíos más apremiantes que enfrenta el mundo del trabajo. En relación a ello, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) da a conocer los motivos por los que las mujeres no participan en el mercado de trabajo. Así, en 2018, al igual que para años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 39,9% de las mujeres andaluzas inactivas. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.)

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, siendo las condiciones laborales peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales o menos oportunidades de acceder a la formación, entre otros aspectos.

En la Comunidad Autónoma andaluza, centrados exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa como el 36,6% de las mujeres asalariadas están contratadas con carácter temporal, siendo por tanto la tasa de temporalidad femenina 1,4 puntos porcentuales superior a la masculina, cifrada en un 35,2%. (Fuente: La Mujer en el mercado de trabajo andaluz 2018. Observatorio Argos.).

La conclusión de todo ello es que la situación familiar de las mujeres influye en su vida laboral y por ello es imprescindible seguir apostando por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

En este sentido, el *Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo* atribuye a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, las siguientes competencias relacionadas con la materia:

- Fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad.
- Impulsar la promoción y sensibilización en el ámbito laboral para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en materia de relaciones laborales así como la realización de campañas y acciones de formación dirigidas a las personas empleadoras que faciliten el ejercicio de dicha conciliación.
- Investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la Responsabilidad Social Corporativa.

En línea con la ejecución de las competencias citadas, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral apuesta por la puesta en marcha de actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral con el objetivo prioritario de posibilitar que las empresas adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad.

Asimismo, y desde el objetivo de impulso de la negociación colectiva que se desarrolla en colaboración con las organizaciones sindicales, se apuesta, por un lado, por fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, y, por otro, por la ruptura definitiva en las empresas del denominado “techo de cristal”, el cual supone dificultar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad

como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

A través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha marcado como **objetivo** estratégico, entre otros, el de Promover activamente la igualdad de género en las empresas, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial.

En esta línea, se pretende posibilitar la adopción por parte de las empresas de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que contribuyan a la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales y a la reducción de la brecha salarial, medidas que deberán ser negociadas con los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el de Fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas para eliminar desigualdades que pudiesen detectarse en el diagnóstico previo. Con ello se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que no estén obligadas legalmente a implantarlos. Y ello con la finalidad de promover la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, favoreciendo además con ello la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Para la consecución del objetivo operativo marcado en 2019, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta como **actuación** concreta la de establecer ayudas dirigidas a empresas para la elaboración e implantación de planes de igualdad o, de tenerlos implantados con anterioridad, para la revisión de los mismos y elaboración de nuevos planes de igualdad.

Un segundo **objetivo** operativo que se contempla en esta línea es el de Desarrollar acciones de sensibilización y difusión en materia de igualdad de género en las empresas. Con ello se pretende aumentar el desarrollo de este tipo de acciones por parte de las personas con responsabilidad en los centros de trabajo, destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre aspectos relacionados con la igualdad de género y posibilitar la detección de situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose en las empresas.

Asimismo, como **actuación** concreta para la consecución de este objetivo operativo se establece el fomento a través de ayudas a empresas de la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de los centros de trabajo.

Por otra parte, otro de los grandes **objetivos** estratégicos del programa 31C para el año 2019 es el relacionado con el Impulso a las empresas para que adopten políticas reales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que beneficien a las personas trabajadoras. Se pretende con ello alcanzar la implantación de medidas concretas en las empresas que posibiliten que las personas trabajadoras puedan hacer compatibles las diferentes facetas

de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Para el seguimiento y valoración de este objetivo estratégico está previsto analizar el número de personas que puedan beneficiarse de este tipo de medidas anualmente.

Este objetivo estratégico se concreta en **dos objetivos** operativos en el ejercicio 2019: el relacionado con el Fomento de actuaciones por parte de las empresas que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el relacionado con el Impulso del desarrollo de estas de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación.

Con la consecución de los objetivos operativos mencionados se pretende, por un lado, que las empresas tomen conciencia de la importancia de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a sus trabajadores y trabajadoras, desde el convencimiento de que implantar este tipo de medidas puede reportar a las empresas importantes ahorros, mejoras en la productividad y reducción de los niveles de absentismo. Y, por otro, se pretende propiciar que tanto las empresas como el tejido asociativo desarrollen actuaciones que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde la premisa de que promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que se puedan superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Como **actuaciones** en relación a estos objetivos operativos, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta el establecimiento de ayudas dirigidas a entidades locales y empresas para la realización de acciones que posibiliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la realización de acciones de información, sensibilización y difusión en materia de igualdad y conciliación.

Siendo los objetivos estratégicos antes analizados los que de forma más directa inciden en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, desde el programa 31C se articulan para 2019 otras **actuaciones incardinadas en objetivos estratégicos distintos** que también vienen a contribuir en esta materia. En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo desarrolla una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se ha traduce en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en Andalucía a fin de reducir la siniestralidad laboral, la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales

A través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, se desarrollarán en 2019 actuaciones en el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual ha venido a mejorar los instrumentos existentes para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de dicha siniestralidad.

Así, dentro del **objetivo** estratégico del programa 31C, que hace referencia a Promover la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía mediante instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como a través de mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales, se ha incluido como **objetivo** operativo el de Impulsar el desarrollo de acciones de asesoramiento e información para la mejora de la gestión preventiva en las empresas, que cuenta como indicador relacionado el

de analizar el número de hombres y de mujeres participantes en acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

Además de ello, se ha contemplado como otro **objetivo** operativo para 2019 el Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía, desarrollado a través de la labor que realizan los centros de prevención de riesgos laborales, los cuales tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el *Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía*. Este objetivo operativo incluye como indicador el número de personas empleadas públicas sometidas a vigilancia de la salud anualmente, dato que se desagrega por sexo.

Por último hacer referencia a la **actuación** prevista para la ejecución del objetivo operativo antes citado, que se concreta en la Realización de reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales. Así, se contempla la realización de pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas dirigidas a las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la comunidad autónoma y la propia Administración.

Se trata de un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales orientado a promover dichas relaciones laborales entre las empresas y su personal en el ámbito andaluz, fomentando la negociación colectiva a través de la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la realidad sociolaboral, de la formación y divulgación en este campo, y de la gestión dialogada y pacífica de la conflictividad laboral en los procesos de negociación.

Es misión específica del Consejo perfeccionar y desarrollar modelos de negociación colectiva, que se trasladan a las comisiones negociadoras de los convenios, que se orienten a evitar cualquier tipo de discriminación de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones, en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este sentido, debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones a considerar por los sujetos destinatarios de las mismas, esto es, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones por los sujetos señalados.

Partiendo de este hecho, se han previsto líneas de trabajo y actuaciones que incorporan la perspectiva de género, orientadas a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

Así, el programa 31M ha establecido un **objetivo** operativo específico de igualdad de género para el Presupuesto 2019, vinculado al **objetivo** estratégico de Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación y adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, cuya meta es incrementar en un 5% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año, para sensibilizar sobre los contenidos de estos en igualdad de género.

Para su consecución, se ha previsto una **actuación** relativa a la formulación de recomendaciones para incrementar la presencia femenina en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad, así como para el enriquecimiento del contenido de estos en materia de igualdad de género. Las citadas recomendaciones para la incorporación efectiva de la población femenina a las mismas, se remitirán a las organizaciones firmantes de las comisiones negociadoras en cuya composición se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si la presencia femenina es nula en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia es inferior al 40%. Al mismo tiempo, se formularán recomendaciones sobre los contenidos de los textos colectivos en materia de igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso.

La eficacia en el avance de este objetivo se limita en gran medida a la negociación colectiva sectorial, donde los agentes legitimados para negociar son representaciones empresariales o sindicales, con más margen para la designación de personas en clave de género, frente a la negociación colectiva en el nivel de empresa, en la que normalmente la personas actúan en virtud de representación legal o en su condición individual de persona empresaria.

La actividad descrita dispone de dos indicadores de realización, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios sectoriales que se negocien en el año) para el logro de la representación paritaria en las mismas; en cuanto al segundo, fichas de convenios suscritos en la anualidad con contenido en materia de igualdad de género, está orientado a reflejar el porcentaje de los convenios colectivos negociados en el año que contienen cláusulas de género. A tal efecto, las fichas estadísticas de los convenios incluyen 20 campos específicos en materia de género. Este indicador mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, además de servir de base para contrastar la relación entre la mayor o menor presencia femenina en las comisiones que negocian el convenio y la mayor o menor regulación de la materia de género en el clausulado del mismo.

En segundo lugar, se ha incluido la perspectiva de género **de manera transversal** a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes, que se citan a continuación:

- La **actuación** Reuniones celebradas comisión técnica CARL/comisión negociadora convenios, vinculada al objetivo operativo de reducir en un 5% la negociación colectiva vencida, tiene asociado un indicador con desagregación por género que recoge el número de presidencias de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.
- Igualmente, la **actividad** consistente en la Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva, vinculada al objetivo operativo de Impartir formación al 50% de los miembros de comisiones negociadoras de los convenios destinatarios del Plan anual, tiene asociados tres indicadores de realización, dos de los cuales están afectados por género: el primero, relativo a las personas asistentes a las jornadas de formación CARL, desagregado por sexo, orientado a detectar posibles brechas de género en los/as destinatarios/as de la formación; y el segundo, relacionado con el número de actividades de formación específica en igualdad de género impartidas, con el que se pretende sensibilizar sobre la perspectiva de género dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva y enriquecer su tratamiento en los textos colectivos.

En lo relativo al tercer **objetivo** estratégico, Incrementar la eficiencia del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la canalización pacífica de la conflictividad laboral, se han mantenido dos indicadores que responden a la dimensión de género: Número de mediadores participantes, desagregado por sexo, destinado a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación; y personas que valoran las encuestas de calidad del SERCLA, desagregado también por sexo, al objeto de conocer si los servicios ofrecidos por este Sistema se valoran por igual entre mujeres y hombres.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D. Para el ejercicio 2019, tiene como **objetivos** estratégicos, Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo y Mejorar los recursos y condiciones de los trabajadores para acceder y/o mantener el empleo. Desde el punto de vista de género se trata de objetivos pertinentes. El primero de ellos se encuentra además clasificado con el máximo rango G+, ya que se trata de un programa con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Como **objetivo** operativo afectado por género se establece Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo.

Con este objetivo operativo se llevan a cabo actuaciones para implementar la transversalidad de género en los y las participantes de las acciones formativas, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres. En concreto, dispone de las siguientes **actuaciones**:

- Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación.

- Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres, en los programas con compromiso de contratación.
- Consideración de las mujeres como prioritarias en la selección del alumnado participante en acciones formativas dirigidas a personas desempleadas.

Además está prevista la tramitación de las bases reguladoras para los programas formativos con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, siendo las actuaciones que se contemplan las siguientes:

- En las respectivas resoluciones de convocatoria, se establecerán los porcentajes de cupos y reservas de colectivos a determinar en relación con la selección del alumnado participante en los programas formativos con compromiso de contratación a subvencionar.
- Establecer un porcentaje destinado a conseguir el equilibrio de género en la contratación, de forma que el porcentaje de contratos de cada sexo no pueda ser inferior al 40% ni superior al 60% el total de las personas contratadas. Al objeto de poder hacer efectiva esta proporción, la empresa o entidad solicitante deberá seleccionar al alumnado del programa formativo respetando idéntica proporción.

En el caso de las convocatorias de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas la *Resolución de 14 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. Entre los criterios de baremación se da prioridad, tanto a las mujeres en general, como al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

En la actualidad no es posible determinar un diagnóstico sobre las brechas de género en este ámbito de actuación, debido a un periodo de inactividad en las convocatorias de subvenciones antes del ejercicio presupuestario 2016. Para subsanar la falta de información y dada la alta relevancia de este programa y la importancia de que la planificación presupuestaria parta de un diagnóstico que justifique la acción pública, que debe estar en relación directa con la realidad sobre la que se actúa, se procederá a evaluar el impacto de las actuaciones mencionadas en los distintos informes de seguimiento y evaluaciones que se realizarán por entidades expertas en la materia.

Para dar cumplimiento a los preceptos de la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, en concreto en su artículo 5 apartado a), se fomentará la realización de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social, y se velará para que se incorpore la perspectiva de género y la perspectiva feminista sea un eje central, transversal y prioritario en los mismos.

El enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores, dando cumplimiento a los principios 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, además de lo detallado en la Ley 13/2017, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y su modificación Ley 7/2018, de 30 de julio.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN SERVICIO TIEMPO LIBRE

Este programa presupuestario tiene como **objetivo** estratégico Facilitar a la ciudadanía el acceso igualitario a estancias vacacionales, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, todo ello como complemento del derecho-deber de trabajar reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Para lograrlo, tiene como primer **objetivo** operativo Proporcionar estancias vacacionales a personas trabajadoras y sus familiares, jubiladas, pensionistas, con discapacidad y otros colectivos de especial atención.

El Decreto 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía, distribuye las plazas disponibles de estas Residencias en dos grupos:

1. Reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas trabajadoras y sus familiares residentes en la Comunidad Autónoma, reservándose el 5% restante para personas residentes fuera de la Comunidad. Asimismo, dentro de la temporada alta de verano, se mantiene un turno preferente para familias numerosas con una participación mayor cada ejercicio. En 2018, la representación masculina ha continuado siendo mayor que la femenina, 52% y 48%, respectivamente, porcentajes que se acercan a los que proporciona la Encuesta de Población Activa del INE para Andalucía, conforme al cual, 43% de la población ocupada son mujeres, frente al 57% de hombres.
2. Reserva general: Programa “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención como son las personas jubiladas, pensionistas o con discapacidad, todo ello para fomentar la mejora de su autonomía personal, su calidad de vida y su inclusión social. La representación en los distintos colectivos es la siguiente:
 - 2.1. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: en 2018, ha continuado siendo superior la participación femenina, del 59%, respecto de la masculina, del 41%, pudiendo justificarse en la mayor presencia de mujeres que de hombres entre las personas receptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, de acuerdo con la información del INSS, según la cual, el porcentaje de representación de las primeras roza el 70%.
 - 2.2. Personas con discapacidad: en este colectivo destaca también más la representación femenina que la masculina, del 59% y el 41%, respectivamente.

Como segundo **objetivo** operativo, este programa pretende Fomentar el acceso paritario de mujeres y hombres dentro de los colectivos del Programa Conoce tu tierra.

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas perceptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar dentro del colectivo de personas con discapacidad, donde la presencia de aquélla resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa “Conoce tu tierra” la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social siguiendo la tendencia general en las sociedades modernas donde el autoempleo cobra una relevancia cada vez mayor, constituyendo el trabajo autónomo de forma creciente una alternativa profesional.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el año 2018 en Andalucía, el número de personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social ascendió a 529.251, de ellas 528.195 están de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y representan el 16,2% del total nacional. De esa cifra, 353.124 son autónomos personas físicas, es decir que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, no son colaboradores familiares ni están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores/as representando el 17,7% del total de autónomos personas físicas.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad de género, dándose un mayor crecimiento entre las mujeres y representando este colectivo un 35,1% del total de personas autónomas en Andalucía, porcentaje similar al nacional (35,3%). Los datos relativos a la evolución del período 2008-2018 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas. Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2018 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,1%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2018, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

La Agenda por el Empleo, Plan Económico de Andalucía 2014-2020, Estrategia para la Competitividad, es el documento estratégico para el crecimiento del empleo y la promoción del emprendimiento en Andalucía, siendo el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), que actúa como instrumento de diseño, planificación, coordinación, cooperación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo, el que define los objetivos, las líneas estratégicas y las medidas de acción a ejecutar.

Es en este Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020) donde se enmarca la *Orden del Consejero de Economía y Conocimiento, de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación,*

consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, modificada por la de 28 de diciembre de 2017; y también la Orden de la Consejera de Conocimiento, Investigación y Universidad, de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.

Dentro del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, las medidas de acción positiva que se contemplan en las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.
- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de las trabajadoras autónomas o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.
- Promoción de acciones dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción, mediante subvenciones a proyectos presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En el cuarto trimestre de 2018, para continuar en 2019, se aprobó el Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo, que vino a ampliar las medidas de acción positiva que se contemplan en materia de género, en la *Orden de 2 de diciembre de 2016*, añadiendo algunas nuevas, como, la medida de emprendimiento de segunda oportunidad, de la línea 2 del citado Programa, que dispone el incremento de la cuantía de las ayudas a mujeres que inicien actividades empresariales y profesionales que ya realizaron con anterioridad, resultaron

ser beneficiarias, para ello, de subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía, y que cesaron por determinados motivos.

Asimismo, se contempla también una mayor cuantía respecto a los hombres, en las ayudas a mujeres dirigidas mediante la asignación por la participación en acciones formativas para la capacitación profesional de las mismas, pretendiendo así motivar la incorporación de la persona trabajadora autónoma a la oferta formativa de la Administración autonómica andaluza, concediendo ayudas que permitan compensar parte del tiempo invertido en su formación, que en el supuesto de las mujeres, será mayor.

Como novedad, para su puesta en marcha durante el segundo semestre de 2019, se han iniciado los trámites para la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito, estableciendo peculiaridades en la regulación de las líneas de ayudas a ellas dirigidas, distinguiendo a aquéllas con mayores dificultades de acceso al empleo, y específicamente, a las que residen en municipios de menos de 5.000 de habitantes, y las que se reincorporan al trabajo después de determinados supuestos.

En definitiva, a través de las medidas y líneas de actuación expuestas, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en lo que al ámbito del trabajo autónomo afecta, viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a impulsar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo prioritario de evitar cualquier tipo de dificultad en el acceso al trabajo por cuenta propia y en el mantenimiento en el mismo que pudiera afectar a las mujeres, adoptando medidas tendentes a ello y a favorecer su presencia en el trabajo autónomo hasta alcanzar los mismos niveles que los hombres.

Por tanto, a través de los créditos del Programa presupuestario 72C que le corresponden a la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, en materia de trabajo autónomo, ésta se ha marcado como **objetivo** estratégico, el de Fomentar el trabajo autónomo en igualdad.

La decisión de emprender exige, en el comienzo de la actividad económica, de medidas de acompañamiento y de carácter económico que palién ese esfuerzo inicial de resultado aleatorio que lleva implícita toda empresa. El concepto de “fomento” del trabajo autónomo engloba tanto las medidas que supongan un estímulo para la creación de nuevas empresas de trabajo autónomo como aquéllas dirigidas al mantenimiento y consolidación de las ya creadas. Así, las medidas que se adopten sólo serán efectivas si el empleo creado se mantiene, se consolida, de forma que pueda avanzar hacia una situación de estabilización que le permita mejorar su competitividad.

Crear una empresa no es tarea fácil, por el contrario se precisan determinadas capacidades, experiencias y formación, tanto general como específica, en el terreno empresarial. Si a lo anterior se suma el número de personas que en Andalucía demanda acceder a un empleo, deben generarse las opciones para ello y crearse los entornos adecuados y los medios necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras a través fórmulas como el autoempleo, con medidas finalistas, que ofrezcan mecanismos que permitan lograr proyectos empresariales sólidos, con mayor supervivencia y que generen mayor valor añadido y empleo.

En este contexto, las medidas que se adopten para estimular el inicio y la permanencia de las personas trabajadoras autónomas en el circuito económico, deben favorecer la presencia de las mujeres en este ámbito, que como ponen de manifiesto los datos de afiliación publicados por el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, vienen siendo las principales protagonistas del crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012. Por ello, deben definirse actuaciones dirigidas a fortalecer la conciliación familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras autónomas, así como a equiparar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de la actividad.

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2019 el Apoyo a las personas trabajadoras autónomas. No sólo el fomento del emprendimiento, como generador de empleo, también la consolidación del trabajo autónomo, son variables de la lucha contra el desempleo, que requieren adoptar nuevas líneas de actuación encaminadas a estabilizar las actividades económicas que se inicien, a darles continuidad, a aumentar la capacitación profesional y el estímulo a la innovación como elementos fundamentales de consolidación del empleo, así como la creación de empleo indefinido, la mejora de competitividad mediante la incorporación de elementos de activos a la actividad económica desarrollada y la consolidación del empleo en el trabajo autónomo mediante el apoyo económico que permita compensar los costes en los que se incurre cuando se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero la actividad ha cesado por cuestiones de incapacidad o baja maternal.

En todo caso, el fomento del trabajo autónomo, entendido tanto como apoyo a la creación de nuevas empresas constituidas por personas trabajadoras autónomas, como a la consolidación y el desarrollo de las ya existentes, debe contribuir siempre a la reducción de las desigualdades entre hombre y mujeres, haciendo efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Dentro de este objetivo operativo se distinguen dos **actuaciones**:

- Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo. Se impulsará y fortalecerá el empleo a través del fomento de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, en general, así como, mediante ayudas finalistas que suponen la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social. En esta actuación se tendrán en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.
- Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas. Se fomentará la consolidación de empresas de trabajo autónomo y la mejora de la competitividad de las personas trabajadoras autónomas, mediante su capacitación profesional a través de la formación y el estímulo a la innovación, así como mediante la financiación de inversiones necesarias para la continuidad de éstas y el empleo creado, a través de una reestructuración de la empresa o de una mejora de calidad, o ambas cosas, contribuyendo de esta manera al afianzamiento y desarrollo de aquéllas en sectores emergentes e innovadores. Asimismo, y como objetivo de consolidación del trabajo autónomo, se favorece el crecimiento de las empresas de trabajo autónomo mediante incentivos a las contrataciones por cuenta ajena promoviendo el empleo de calidad.

Para la consecución del **objetivo** operativo de Apoyo a las personas trabajadoras autónomas, marcado en 2019, desde el programa presupuestario 72C, en el ámbito del trabajo autónomo, las actuaciones relacionadas se instrumentarán a través de convocatorias de ayudas o subvenciones, de las medidas en que se estructuren las líneas de actuación, reguladas en las distintas Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras de los Programas aprobados o que se aprueben en materia de trabajo autónomo. Con carácter general, unas ayudas estarán dirigidas al fomento del trabajo autónomo y otras a su consolidación.

En cada una de las actuaciones previstas se incluirán indicadores que posibiliten medir el número de actuaciones que se lleven a cabo; el número de personas que resulten interesadas en las mismas, solicitando su participación en ellas, así como, el número de personas que finalmente, resulten beneficiarias de dichas actuaciones. Los datos se obtendrán desagregados por sexo.

Otro de los **objetivos** operativos del Programa para 2019, en el ámbito del trabajo autónomo es el de Impulsar la igualdad de género en el trabajo autónomo. A pesar de los progresos alcanzados en los últimos años, la desigualdad de género es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

La desigualdad en el mundo laboral no sólo se refiere a la brecha salarial, entre otras cuestiones, sino también a las dificultades en el acceso al empleo, y especialmente, a la opción del emprendimiento donde las mujeres también están por detrás de los hombres a la hora de iniciar sus propios proyectos empresariales, debido fundamentalmente a las dificultades de conciliación de la vida familiar, profesional y familiar. En ocasiones, las mujeres están rodeadas de un contexto económico y social en el que las oportunidades de empleo no se ofrecen con la facilidad deseada. Asimismo, existen sectores de actividad donde las mujeres están subrepresentadas. Las cifras de datos oficiales reflejan que el número de autónomas crece, pero sólo representan el 35,3% del colectivo con 1.130.771 autónomas en España. Es decir, sólo uno de cada tres autónomos son mujeres. La brecha de género en el trabajo autónomo es muy superior a la existente en el empleo asalariado, donde la diferencia es de apenas un 5%, como se expone desde las propias asociaciones de trabajadores autónomos.

Este objetivo operativo también se estructura en dos **actuaciones**:

- Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres. Se establecerán medidas específicas de ayudas a las mujeres en general, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residan en determinados municipios.
- Establecimiento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas. Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como mediante el apoyo social para el mantenimiento de la actividad económica, compensando los costes producidos

por la situación de incapacidad temporal o el permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

En lo relacionado a la Economía Social uno los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 72C lo constituye el Impulso de la economía social en Andalucía en igualdad.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, de ahí la enorme importancia de que la actuación en materia de economía social cuente, por primera vez, con un objetivo estratégico específico de género.

A pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres es más equilibrada respecto a la de los hombres que en otras formas empresariales, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Dicho objetivo estratégico de impulso de la economía social en igualdad, tiene vinculados dos **objetivos** operativos. De una parte, se propone el objetivo de Aumento del empleo y la innovación en las empresas de economía social y, de otra, el de Promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social; ambos objetivos operativos se implementarán a través de la puesta en marcha de un nuevo programa de apoyo al sector de la economía social, a través de una convocatoria de subvenciones, en la que se promocionarán una serie de actuaciones tendentes a contribuir de forma significativa a reducir las diferencias de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Fomento del empleo femenino en la economía social andaluza, dotando con mayor importe las ayudas concedidas a la incorporación de mujeres como socias en cooperativas y sociedades laborales y a la contratación de mujeres como gerentes y personal técnico de dichas empresas.
- Mejora del conocimiento y promoción de la economía social, en especial entre las mujeres cuidando el uso del lenguaje inclusivo y las publicaciones o campañas de divulgación para evitar sesgos sexista, con presentación de datos y resultados desagregados por sexo. Para ello, se valora con una mayor puntuación en el baremo, la presentación de proyectos que concurren a la convocatoria de subvenciones, diseñados con una perspectiva de género.
- Promover el liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. Para ello, se valoran con mayor puntuación en el baremo, las actuaciones que promuevan proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la economía social andaluza, en los que se fomente la formación y la profesionalización de las socias, se impulsen planes de igualdad en las empresas, redes de mujeres, etc.
- Favorecer el liderazgo de las mujeres en los consejos rectores u órganos de dirección de las entidades representativas de economía social. Para ello, se valorarán únicamente aquellos proyectos de la línea de apoyo al asociacionismo que cuenten con, al menos, un 25% de mujeres en sus órganos de gobierno.

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

El programa 72C Trabajo Autónomo y Economía Social 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 cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El programa ha aportado información sobre dicho cumplimiento para cada una de las recomendaciones, así como las previsiones para su continuación, en las áreas de trabajo autónomo y economía social.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que, en el ámbito del trabajo autónomo, durante 2018 se ha llevado a cabo la inclusión de datos desagregados por sexo en el borrador de anteproyecto del Presupuesto 2019; se aprobó la Ley de Fomento del Emprendimiento (LAFE), que busca entre otros fines la igualdad de género; y se ha incluido la perspectiva de género en las órdenes que regulan los programas de apoyo al emprendimiento en 2016, 2017 y 2018. La principal previsión para 2019 en cuanto a planificación sobre trabajo autónomo son la aprobación del Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, que incluirá medidas específicas para las mujeres. En cuanto a las recomendaciones de planificación en el marco de la economía social, cabe mencionar que en 2018 se adjudicó la realización del informe “Estudio sobre la situación y participación de las mujeres en las empresas de la economía andaluza y propuestas de mejora”, y se comenzó a elaborar un boletín estadístico sobre economía social.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, tanto en trabajo autónomo como en economía social, se señala que se ha avanzado en 2018 y se seguirá profundizando en 2019 en cuanto a la información de ejecución de todas las actuaciones del programa, para una mejor valoración de la misma desde el punto de vista de género. Y se destaca igualmente la inclusión de la perspectiva de género en el Programa de estímulo al fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía, y la materialización en las convocatorias de subvenciones y bases reguladoras de la perspectiva de género mediante medidas positivas y criterios de género en la baremación.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa pone de relieve los avances en cuanto a la coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, incluyendo la formalización de la figura de un coordinador/a para reforzar las relaciones entre los distintos centros directivos y dicha Unidad. En cuanto a la formación en género del personal, se está llevando a cabo, sobre todo participando y concurriendo en el plan de formación del IAAP. Se está reforzando igualmente la colaboración con la Unidad de estadística con el fin de mejorar la batería de indicadores relativos a género y desagregados por sexo producidos por la propia Consejería. Por último, el programa está trabajando en la finalización de su DOE G+.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en la Auditoría APG.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, se centra en profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos nuestros hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos. Otro de sus cometidos esenciales es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas que trabajan en régimen de autónomo y a los sectores de mayor riesgo.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo, que proporcionan información, diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas. Reflejan las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres, a partir de las opiniones de los propios trabajadores y trabajadoras, quienes expresan su visión del entorno y condiciones en que llevan a cabo su tarea y opinan sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, mostrando el grado de satisfacción con las mismas.

Para el año 2019 esta sección recoge el **objetivo** estratégico Mejorar las condiciones de trabajo en seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, en los entornos profesionales del tejido productivo andaluz. El programa, dentro de dicho objetivo estratégico, tiene como **objetivo** operativo de igualdad de género Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género

Dentro del objetivo operativo de género encontraremos las siguientes actuaciones:

- Realización de encuestas, con el fin de analizarlas condiciones de trabajo desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva. En dichas encuestas se presentarán datos desagregados por sexo y se formularán preguntas específicas orientadas a identificar las desigualdades de género.
- Se llevarán a cabo investigaciones en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que transversalicen el enfoque de género.

Además de lo anterior, la perspectiva de género recorre transversalmente **otros objetivos** operativos y actuaciones del programa 310, mediante la inclusión de indicadores con información de género

- El **objetivo** operativo Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral en los entornos pro-

fesionales, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres, dispone de indicadores diferenciados por sexo para los asistentes a las acciones formativas y divulgativas, como encuentros y jornadas sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos (Componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva).

- **Actuaciones** de difusión de la cultura preventiva destinadas a la sociedad andaluza en general. Dispone de indicadores diferenciados por sexo para quienes asistan a las acciones de difusión y divulgación, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, tiene la misión de contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta acción se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Se definen, en los Estatutos del SAE, los objetivos y funciones de la Agencia, determinando como **objetivo** específico el ejercicio de las competencias en materia de empleo y, en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, la prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo y el fomento y desarrollo de cualquier otra medida encaminada a la mejora del empleo.

De este modo, la Agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar la empleabilidad de los andaluces y las andaluzas, no sólo generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo de esta forma las brechas, desajustes y desigualdades existentes, sino que también tiene en cuenta a las personas ocupadas que buscan mejorar su situación laboral.

Según datos analizados por el Observatorio ARGOS (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) en 2017 de cada 100 personas activas en Andalucía, 45 son mujeres, y una de cada dos mujeres andaluzas mayores de 16 años, están trabajando o buscando empleo. A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Andalucía en la última década, siguen existiendo diferencias significativas por sexo: la proporción de hombres mayores de 16 años que trabajan o están dispuestos a hacerlo es del 64,4%, frente al 50,6% entre las mujeres. Entre las causas de esta diferencia, debida a que se sigue manteniendo un importante componente asociado a los roles de género se encuentran la doble presencia y la sobrecarga de trabajo que asumen las mujeres y que generan mayores dificultades de conciliación de tiempos y espacios. Estos factores dificultan a la

mayoría de las mujeres la incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones que la población masculina.

La formación, sigue siendo un importante factor diferenciador del desempleo de las mujeres, de manera que la incidencia del paro es mayor entre las mujeres de menor cualificación: la tasa de paro supera o se aproxima al 40% entre las mujeres andaluzas con niveles formativos inferiores, como son las que carecen de estudios con una tasa de paro del 39,4%, o con educación primaria, con un 44,2%; siendo de sólo el 15,1% entre las mujeres que tienen estudios universitarios o el doctorado. Por su parte, la mayoría de los contratos registrados corresponden a mujeres con estudios secundarios (53%). Los contratos realizados a mujeres sin estudios, que no han superado la enseñanza secundaria y los firmados con mujeres con estudios superiores representan el 9,4%, el 26,7% y el 10,7%, respectivamente.

Por otro lado, sigue existiendo discriminación vertical: la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. Además dicha discriminación se observa tanto si comparamos los porcentajes de hombres y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre la población activa, teniendo en cuenta además, su nivel de formación y preparación profesional.

Otro elemento a destacar del mercado laboral se refiere a la preeminencia de las mujeres en sectores o actividades asociadas a roles de género, por ejemplo, el Sistema Especial de empleados de Hogar del Régimen General es el que mayor proporción de mujeres tiene, el 95,4%. Las mujeres también están en mayoría entre las personas trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario (51,6%).

En línea con este sesgo sectorial, hay que señalar también que en marzo de 2019 la mayoría de las mujeres paradas con experiencia profesional proceden del sector servicios, y suponen un 74,4% del número total de mujeres demandantes paradas en Andalucía.

Así, además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género (mujeres cuidadoras, y otras ocupaciones con escasa cualificación requerida). En este sentido, se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la Comunidad en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto éstas son un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad. Y además de favorecer políticas de empleo que aumenten la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, es primordial actuar de manera que se potencie su participación en sectores y ocupaciones que se alejen de los estereotipos de género.

En los últimos años, las medidas a la conciliación familiar y laboral han ido adquiriendo importancia y se han convertido en una herramienta para mejorar la igualdad de género, a la vez que proporcionan una respuesta a los desafíos económicos y demográficos en nuestra sociedad. No obstante, las responsabilidades familiares siguen recayendo principalmente en las mujeres, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido. Por ello, se hace imprescindible la puesta en marcha de actuaciones que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan

que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva.

Para el año 2019, el SAE ha incluido en su planificación presupuestaria cuatro **objetivos** estratégicos, siendo uno de ellos de igualdad de género: Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

El **objetivo estratégico 1**, Mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y la promoción profesional de las personas ocupadas, responde a la función de mejora de la empleabilidad que motiva las actuaciones que el SAE desarrolla. Se ha querido recuperar la visión más amplia del trabajo del SAE, de manera que no se limite a la población desempleada, sino que también tenga en cuenta a la ocupada que busca mejorar su situación laboral. Además, se contempla también la labor que se desarrolla con las empresas, dada su relevancia para la recuperación del empleo, y se tienen en cuenta los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

Establece cuatro **objetivos** operativos:

- Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal, a través de incentivos a la conciliación laboral. Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, y remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos, si la persona contratada para la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de el género.
- Promover las políticas activas locales de empleo tiene un lugar prioritario en el presupuesto 2019. Para ello, se recogen actuaciones destinadas a grupos poblacionales que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo, problema que se da en mayor porcentaje en la población femenina. Entre sus actuaciones, destacar que las iniciativas de cooperación local trabajan la mejora de la empleabilidad de las personas que requieren esta atención preferente, a través de su contratación para el desarrollo de proyectos en los municipios andaluces. Resaltar, también, la iniciativa Bono Empleo, que tiene como objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas, así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación.
- Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Las ayudas económicas a las empresas y entidades empleadoras que generen puestos de trabajo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo. Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción, así como las recientemente definidas como colectivos prioritarios en la líneas de incentivos al empleo estable:

personas desempleadas de larga duración; personas mayores de 45 años; personas con discapacidad; mujeres víctimas de violencia de género; personas en riesgo o situación de exclusión social; y personas transexuales y transgénero.

- Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción. El acceso al empleo constituye siempre un reto de nuestra sociedad y exige el despliegue de acciones positivas que contribuyan a erradicar las dificultades añadidas con las que se encuentran determinados segmentos de la población a la hora de encontrar un trabajo, mantenerlo o disfrutar de unas condiciones laborales igualitarias. Para alcanzar este objetivo operativo se plantean dos actuaciones: apoyo al empleo con personas con discapacidad, en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo y apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social.

El **objetivo estratégico 2**, Favorecer la adecuación de los perfiles de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas. La mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado como herramienta de definición y diseño de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas. Junto a ello, se contempla también toda labor que se desarrolle con las empresas, en términos de información, gestión de ofertas, dada su relevancia para la recuperación del empleo. Todo ello supondrá un avance para la mejora de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo.

Se han establecido cuatro objetivos operativos:

- Como novedad se ha incluido un **primer objetivo** operativo, Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad y establece como actuación realizar la prospección permanente del mercado de trabajo. El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) cuyos objetivos fundamentales están basados en detectar, conocer, identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo. Una aportación clave en materia de igualdad de género de este Observatorio es la información de lo que son y representan las mujeres en el mercado de trabajo andaluz, a través de los informes y estudios sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género.
- El **segundo objetivo** operativo, Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas demandantes de empleo y/o servicios. Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo y garantiza, en todo momento, la igualdad de género en todo el proceso.
- El **tercer objetivo** operativo, Promover la gestión de los programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas. Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia

directa sobre las posibilidades de mejora laboral de la población ocupada mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas, y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo. Todo ello con la garantía de participación con unos parámetros de igualdad de género en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último, un **cuarto objetivo** operativo, Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral. El SAE gestiona la intermediación laboral a través de la gestión de ofertas, como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

El **objetivo estratégico 3**, Promover y gestionar la mejora continua del SAE, se establece para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Para ello se desarrollan cuatro **objetivos** operativos, entre los que cabe destacar, por su aportación a la mejora efectiva de la igualdad de género, el objetivo que promueve fomentar la comunicación y gestión de la información y conocimiento para la mejora continua y fomentar el uso de los servicios telemáticos para el empleo.

El SAE promoverá la realización de acciones para la mejora continua que permitan, de un lado disponer de la información pertinente en relación a la prestación de los servicios que se ofrecen, así como de la gestión interna, y de otro lado, convertir esa información disponible en contenido dirigido tanto a las personas que trabajan en el SAE, como a los distintos grupos de interés a los que se dirigen esos servicios. Para ello, se plantean dos líneas principales de trabajo, una centrada en acciones de sensibilización y formación del personal SAE, en relación al estudio de las necesidades formativas del personal y teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género, y la segunda es la dinamización de canales de comunicación.

El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que se ofrecen a través del Portal de Empleo de la Junta de Andalucía es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. En aras a acercar los servicios que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo a la ciudadanía andaluza se ha fomentado y difundido el uso de la Oficina Virtual del SAE como puerta de entrada a todas las políticas activas de empleo. En la actualidad se trabaja en reducir la brecha de género digital que sigue existiendo, en particular, en zonas rurales y en edades más avanzadas.

El **objetivo estratégico 4**, es Promover la activación laboral de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de las mujeres, es por ello que desde el SAE se actúa para reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un factor de igualdad y empoderamiento de las mujeres.

En este objetivo estratégico se desarrollan dos **objetivos** operativos, que dejan implícito el compromiso de la Agencia con la consecución de una igualdad de género real y efectiva.

Con el **primer objetivo** operativo, que es Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres, se busca impulsar la presencia de las mismas en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión como preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía con las siguientes actuaciones:

- Incentivos a la contratación indefinida para mujeres, en especial, en la industria. En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de una mujer, y si además ésta pertenece a un colectivo preferente, se aplica otro 10%. Para el caso de la ampliación de jornada de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%. Para medir esta actuación tendremos en cuenta el número de incentivos a la contratación indefinida para mujeres tramitados.
- Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente. Esta última actuación se plantea como una medida transversal que busca promover la inclusión laboral de las mujeres mediante su tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas del Servicio Andaluz de Empleo. Para ello, se van a tener en cuenta aquellas convocatorias que incluyan a las mujeres como prioritarias o preferentes.

En el marco del Pacto de Estado de Violencia de Género publicado en el Real Decreto-Ley 9/2018 de 3 de agosto, se ha establecido el **segundo objetivo** operativo, Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia.

Uno de los principales problemas de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad es la falta de independencia económica. Más allá de las primeras atenciones y de los subsidios que pueden dar cobertura en un primer momento a las necesidades más urgentes de las mujeres en esta situación, es necesario trazar un plan integral a medio y largo plazo que les permita no ser dependientes de subsidios y ayuda, sino una autonomía personal. En este sentido, la prioridad es detectar cuáles son las necesidades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo de una forma adecuada.

Una vez definidas las necesidades de cada persona de forma individualizada, será necesario definir una hoja de ruta individual en la que se recojan las actuaciones a seguir. Estas actuaciones deben permitir a las mujeres atender tanto sus necesidades personales como a la conciliación laboral si fuera necesario. En función de las necesidades y la disponibilidad de las mujeres se realizarán una serie de actuaciones:

- Atención anonimizada e inclusión en IPI de mujeres víctimas de violencia de género. El objetivo final de esta actuación es conseguir la mejora de la empleabilidad de las mujeres, a través de la inclusión laboral en un proceso de acompañamiento, cualificación profesional y prácticas profesionales en empresas. Para medir esta actuación se tendrán en cuenta los itinerarios personalizados de inserción a mujeres víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la

mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende, entidad adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

El objetivo general de la entidad es Fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de servicios de calidad. Los servicios que presta Andalucía Emprende son gratuitos y van dirigidos tanto a personas emprendedoras y autónomas que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

En el ejercicio 2019, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad potenciadora de la igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los **objetivos** estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas de economía social. En este sentido, Andalucía Emprende contempla en su planificación los diagnósticos previos tenidos en cuenta por la Consejería para fijar sus **objetivos** operativos, siendo los de Andalucía Emprende los siguientes:

- Promoción de la cultura y actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía a través de la red territorial de centros andaluces de emprendimiento (CADE).
- Fomento de la iniciativa del trabajo autónomo, incrementando el número de altas promovidas desde la Red Territorial respecto de los resultados del año anterior.
- Promoción específica de la actividad emprendedora y autoempleo en el marco de la Iniciativa Territorial Integrada para la provincia de Cádiz.
- Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de la brecha de género.

Con respecto a los objetivos operativos relacionados con la promoción de la actividad emprendedora y autoempleo en Andalucía, la entidad dispone de diferentes indicadores de seguimiento y resultados con información desagregada por sexo, habiendo sido objetivo específico en materia de igualdad de género en presupuestos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, el **objetivo** específico en materia de igualdad de género que se ha impulsado para el ejercicio 2019 es el de Promoción de la cultura emprendedora, orientado a la reducción de la brecha de género, que se concreta en diversas **actuaciones**

para las que se destina un total de 304.531 euros. Estas actuaciones están constituidas por el desarrollo de diversos eventos y jornadas en torno a dos grandes grupos o categorías:

- Acciones de promoción la cultura, la actitud y las prácticas emprendedoras en el sistema educativo público andaluz. En educación primaria y ESO, el programa “Inicia” tiene como objetivo promover el emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa (estudiantes de educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional). Su finalidad es fomentar en ellos el desarrollo de capacidades y habilidades emprendedoras e impulsar la colaboración de los equipos docentes, la dinamización de la comunidad educativa y la conexión con el entorno.

Asimismo, las ferias de emprendimiento son espacios donde estudiantes que han participado en el programa “Inicia” exponen los proyectos de emprendimiento que han desarrollado durante el curso escolar. En ellas tienen la oportunidad de mostrarle a la ciudadanía el proyecto de emprendimiento realizado y los resultados obtenidos

Por lo que se refiere a los ciclos de Formación Profesional de grado medio y superior, Andalucía Emprende desarrolla diversos programas destinados a fomentar la cultura emprendedora entre estudiantes de formación profesional de grado medio y superior. En este mismo segmento educativo, el programa de empresas por la inserción laboral tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años mediante la realización de prácticas en empresas incubadas en Andalucía Emprende. Quienes participan deben tener titulación universitaria o de Formación Profesional o ser estudiantes de postgrado universitario o de Formación Profesional, ya sea en fase de formación en centros de trabajo o como aprendices de Formación Profesional Dual. Las empresas que participan en este programa pueden acoger a jóvenes en prácticas formativas o prácticas laborales remuneradas y, dependiendo de la modalidad, pueden disfrutar de una prórroga del servicio de incubación de Andalucía Emprende de entre seis y doce meses, respectivamente.

Finalmente, en lo que se refiere a la formación de emprendedores en el sistema universitario, en el marco de determinados convenios de colaboración específicos, Andalucía Emprende colabora con las once universidades andaluzas para el fomento de la cultura emprendedora en la comunidad universitaria. En el marco de esta colaboración, se realizan conjuntamente una amplia gama de acciones, entre las que se encuentran la organización de jornadas de dinamización, talleres, foros de emprendedores, colaboraciones con grupos de investigación, seminarios formativos dirigidos a distintas especialidades y grados, cursos de impulso a la creación de empresa, participación en ferias de emprendedores de las Universidades, prácticas de formación en CADE, etc. A ello se le añaden las Cátedras Andalucía Emprende, un programa de incentivos dirigido al fomento del emprendimiento en el ámbito universitario, que sufraga acciones dirigidas a la sensibilización, la formación, el asesoramiento y el apoyo a personas emprendedoras, así como a la investigación en torno a la cultura empresarial. La finalidad de este programa es promover y fomentar la cultura y la actividad emprendedora y empresarial en el ámbito de la comunidad universitaria andaluza en cuatro áreas básicas de actuación: cultura emprendedora, capacitación emprendedora, creación y

desarrollo empresarial e investigación. Andalucía Emprende coordina y participa en las acciones planificadas, promoviendo la transferencia de buenas prácticas, asesorando en la elaboración de las memorias.

- Acciones de fomento de la actividad emprendedora y empresarial, mediante servicios de apoyo a la creación de empresas y al empleo. Se trata de una serie de iniciativas de reconocimiento empresarial y encuentros para personas emprendedoras que tienen como fin poner en valor la importante labor que desarrollan para con el tejido productivo andaluz, así como favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias con personas empresarias y el establecimiento de sinergias y de acuerdos de cooperación. Entre estas iniciativas se encuentra el Día de la Persona Emprendedora, las actuaciones de emprendimiento femenino concretas (Foro Encuentra para Empresarias Andaluzas, Programa Gira Mujeres, y el ciclo de jornadas ‘Sinergias: espacios entrenando la cooperación empresarial’), los Premios Andalucía Emprende destinados a reconocer a las empresas más innovadoras que se incuban en los CADE, los Premios Emprendedor XXI para identificar, reconocer, y acompañar a las jóvenes empresas con mayor potencial de crecimiento, y el ciclo de conferencias “Ecosistema Emprendedor”.

También se incluyen en esta categoría los Planes de Actuación Local para Emprender, que abarcan todo el territorio andaluz, y se configuran como un instrumento para la ejecución y desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a promover “la actividad emprendedora y empresarial,” diseñadas y ajustadas a las especificidades y características socioeconómicas de cada localidad.

La pertinencia de la opción por el **objetivo** específico de Promoción de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género, surge de propia identificación con los objetivos específicos de otros centros directivos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Es decir, el fomento del trabajo autónomo en igualdad y la promoción del liderazgo y el empoderamiento femenino en las empresas, específicamente en las de economía social, están directamente conectados con la finalidad de las actuaciones que se planifican dentro del objetivo propuesto por Andalucía Emprende, puesto que van directamente encaminadas a sensibilizar y a introducir la perspectiva emprendedora en una población que a futuro será emprendedora, y ha de serlo en igualdad.

Adicionalmente, la relevancia del **objetivo** específico establecido estriba en que en la ejecución de las actuaciones asociadas al mismo están presentes unidades de resultado importantes, tales como un impacto estimado de 50.000 beneficiarias mujeres de las actuaciones que se realizarán en torno a dicho objetivo.

Por último, es preciso indicar que la información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos operativos se desagrega por sexo, por lo que la entidad está en disposición de planificar para el presupuesto 2019 el aumento de objetivos específicos en materia de igualdad de género, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo liderados o constituidos en su mayoría por mujeres, la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor y su posterior puesta en marcha, hasta la sensibilización y la visibilidad de la mujer autónoma y emprendedora como generadora de empleo estable y de calidad.

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

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza 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 presupuestaria aportada por la Fundación Andalucía Emprende muestra que ha llevado a cabo un adecuado cumplimiento de las recomendaciones de dicho informe. Concretamente en cuanto a la planificación presupuestaria, se recomendaba la mejora de los diagnósticos. Se refiere la realización en 2018 de diversos informes con información relevante de género. Incluyen información desagregada por sexo los “Informes de Seguimiento de empresas incubadas” (semestral); el “Informe de evolución de los autónomos andaluces, de periodicidad mensual” (mensual); “Jóvenes ante el emprendimiento”; “Oportunidades para emprender en el sector de las Artes Visuales”; o el “Estudio sociológico sobre emprendimiento en Andalucía”. Se realizó igualmente un informe sobre el “Empoderamiento de la mujer, para acabar con la brecha del escenario social” basándose en datos estadísticos propios y en nueve estudios y fuentes de información externas. Para 2019, se prevé el desarrollo de un Sistema Andaluz de indicadores de Emprendimiento y un Observatorio Andaluz de Emprendimiento, que cuente con datos e indicadores desagregados por sexo, entre otros. Además, en 2019 se realizará un catálogo de estudios, informes o comunicaciones de instituciones, entidades y profesionales externos que arrojen información sobre la situación y el papel de las mujeres emprendedoras.

En cuanto al diseño de objetivos, en 2018 se estableció un objetivo para la Fundación de creación de empresas por mujeres. En 2019, por otra parte, se ha diseñado un objetivo de género en el ámbito del fomento de la cultura emprendedora, con reducción de brecha de género.

Pasando al área de ejecución presupuestaria, aporta la Fundación una descripción de seis actuaciones específicas en el ámbito de la promoción del emprendimiento femenino, a las que se dará continuidad en 2019.

Finalmente, en cuanto a la implementación de la metodología G+, señala la Fundación que en 2018 se han llevado a cabo mejoras en cuanto a la protocolización de los procesos relacionados con metodología, tanto en el ámbito interno como externo (por ejemplo se ha constituido el grupo de seguimiento del convenio de colaboración con el IAM), y se ha iniciado la constitución de un grupo especializado en diseño de servicios con enfoque de género a personas emprendedoras y autónomas. En cuanto a la formación en igualdad de género, se han llevado a cabo tareas de análisis y detección de necesidades formativas en esta materia, a las que se dará continuidad en 2019. Por otra parte la Fundación señala que todas sus herramientas de información proporcionan información desagregada por sexo, y que en cualquier caso, se cuenta con un sistema de actualización de posibles necesidades en este sentido. Finalmente, en 2019 se prevé la elaboración del DOE G+.

En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. La Fundación cumple con carácter general con las recomendaciones de la Auditoría APG.

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Conforme al Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia en cuestión de género como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria, la política informática o la política en materia de industria, energía y minas de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras.

Además, 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, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía entre las que pueden destacarse la elaboración de un Presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De este modo, la Consejería de Hacienda, Industria y Energía tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización de los recursos económicos para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la participación de forma muy activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. En total, son 10 programas presupuestarios, entre los cuales 6 tienen relevancia alta o muy alta de género; es decir, están clasificados en la escala del presupuesto de género como G+ o G.

Por este motivo, se han propuesto como **objetivos** estratégicos de esta Consejería integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias; avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género y desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos han sido planteados con el fin de orientar la corrección de las desigualdades de género y de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

El **objetivo** estratégico vinculado al género en el que se encuadra el programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios Generales de Hacienda, Industria y Energía) es avanzar en la modernización e innovación de la Administración pública con perspectiva de género, con idea de que esta perspectiva impregne el ejercicio de cada una de las competencias que ejercen los centros directivos dependientes de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, sobre todo respecto a la capacidad normativa.

En la gestión de este programa presupuestario se tienen en cuenta tanto las competencias de la Viceconsejería, en el sentido de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería, como de la Secretaría General Técnica, en cuanto a la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Por tanto, este programa presupuestario cuenta con una competencia específica en materia de género, ejercida a través de la Unidad de Igualdad de Género. Esta Unidad es

responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas gestionadas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

De este modo, la Unidad viene elaborando desde el 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería. Con carácter general, se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte a las disposiciones normativas, sobre todo en lo que atañe a la utilización de un lenguaje inclusivo desde el punto de vista de género. En 2019, se continuará con el seguimiento de las observaciones y recomendaciones realizadas en los informes emitidos por la Unidad de Igualdad de Género.

En cambio, se ha detectado que en algunos casos los centros directivos dictaminan sobre la no pertinencia de la norma respecto al género cuando realmente sí que es pertinente. Por ello, en 2019 la Unidad de Igualdad de Género continuará asesorando a todos aquellos centros directivos en la labor de emitir el informe de impacto de género, antes de concluir sobre la pertinencia o no de la norma respecto al género.

A estas competencias ejercidas por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal, prestando especial hincapié a la formación. En este sentido, la Secretaría General Técnica elabora todos los años un Plan de Formación extremadamente ambicioso, teniendo en cuenta las necesidades planteadas y las competencias ejercidas por la Consejería. La mayoría de los cursos que incluye este Plan de Formación, se imparten on line, lo que facilita la formación a un gran número de hombres y mujeres que ven positivamente cómo se logra conciliar su vida laboral y personal o familiar.

Y en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica también continuará con la labor de gestionar, a través de su personal, la Escuela Infantil Torretriana, centro educativo que juega un papel importante en la vida de las personas que trabajan en el Edificio Torretriana, edificio administrativo en el que se ubican actualmente las consejerías de Hacienda, Industria y Energía; de Educación y Deporte; y de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. La Escuela Infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años de edad en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años de edad en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años de edad durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano. En 2019, la Secretaría General Técnica tramitará un nuevo expediente de contratación de servicios. El nuevo contrato, que tendrá una duración dos años, será tramitado de acuerdo con la nueva Ley de Contratos del Sector Público.

En este sentido, se puede señalar que el principal reto en materia de contratación está siendo la consolidación de la aplicación de la nueva *Ley de Contratos del Sector Público*, previéndose que se recurra en una mayor medida a los novedosos procedimientos previstos en la misma como son el abierto simplificado y el abierto supersimplificado. Se espera que, con estos nuevos procedimientos, se profundice aún más en una mayor concurrencia y transparencia en la contratación pública, conforme a los objetivos de la nueva Ley. Si bien ya se vienen utilizando herramientas para la tramitación electrónica de los expedientes de contratación, en 2019 se dará un paso más con la puesta en marcha de la licitación

electrónica. Además, la *Ley de Contratos del Sector Público* permitirá dar un impulso en materia de igualdad de género con la introducción de cláusulas sociales en los pliegos y contratos tramitados por la Secretaría General Técnica. Para hacer realidad lo anterior, la Guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía establece una serie de cláusulas de obligado cumplimiento que aparezcan incorporadas a los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares y una serie de cláusulas recomendadas, sin perjuicio de que el órgano de contratación pueda establecer otras diferentes y adecuadas a cada caso.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía*, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto, que debe emitir la Comisión de Impacto de Género; la realización de las auditorías de género y el seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en ellas.

Tales competencias son gestionadas a través del programa 61D Política presupuestaria, que actúa, por ende, como motor para institucionalizar la dimensión de género en todos los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía con capacidad efectiva para reducir las desigualdades en sus ámbitos de actuación.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el 61D traslada esa impronta, que obliga a determinar si tales políticas tienen en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades.

El **objetivo** operativo anual definido para conectar con el objetivo estratégico tiene un carácter estable, dentro de las competencias gestionadas por el programa: Integrar la dimensión de género en el Presupuesto.

Para materializarlo, el programa 61D emprenderá distintas actuaciones, que se detallan a continuación:

- La redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género, encargadas por la Comisión de Impacto de Género en sus planes anuales.

El protagonismo de las auditorías en el análisis del impacto que determinados programas y entidades instrumentales tienen sobre las condiciones de vida de hombres y mujeres -y las mejoras que originan en su diseño, elaboración y ejecución- hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que dichas auditorías conllevan.

El manual secuenciará las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados y acotará el alcance de las recomendaciones y conclusiones que se emiten en los informes.

Para ello, recogerá los fundamentos jurídicos de la realización de las auditorías, el ámbito objetivo, los plazos de realización, las obligaciones devenidas de los informes de auditoría y los mecanismos de seguimiento de sus recomendaciones. También permitirá disponer de una información sistematizada sobre las atribuciones de los órganos que participan en su desarrollo, conforme a los objetivos institucionales perseguidos.

- La ejecución de las auditorías que la Comisión de Impacto de Género apruebe en el marco de su plan anual 2019.

La realización de auditorías de presupuesto y género supone examinar si los programas presupuestarios tienen en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de sus objetivos y actuaciones. Pero el análisis se extiende también a aspectos organizacionales del programa, tales como la formación del personal en presupuesto y género, las fuentes de información empleadas o el uso del lenguaje en la documentación oficial generada.

La materialización de esta actuación conlleva también el impulso por la Dirección General de Presupuestos a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE G+) por los programas auditados. El DOE G+ es el documento de planificación que visualiza los compromisos asumidos en materia de género. Es decir, la carta de obligaciones con plazo de cumplimiento que suscriben los programas para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría.

En 2019 se impulsará la elaboración de los Documentos de Orientaciones Estratégicas de los programas auditados y las actividades de formación y orientación que lo posibiliten.

- La celebración de cursos y otras actividades de sensibilización sobre la presupuestación con enfoque de género.

Toda vez que la formación se ha revelado como la herramienta más útil para fortalecer las capacidades del personal llamado a diseñar la planificación de los programas y a participar en sus procesos de gestión, el programa 61D promoverá la celebración de distintas actividades que favorezcan un conocimiento más especializado.

Los talleres sobre presupuestación con enfoque de género serán diseñados con un formato flexible y práctico, para orientar efectivamente un cambio de actitudes, creencias y valores individuales y colectivos sobre la materia y dar sostenibilidad a las acciones transformadoras en materia de género.

Entre las tareas de formación y sensibilización se incluirán también distintas sesiones informativas con las personas responsables de la presupuestación en las secciones presupuestarias, así como la edición de guías y manuales.

- La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género conlleva, para la Dirección General de Presupuestos, la coordinación de los distintos órganos intervinientes y la realización de análisis específicamente orientados a determinar los efectos que los

recursos presupuestarios del ejercicio proyectado tendrán para la igualdad de género en Andalucía. El informe, que forma parte de la documentación anexa al anteproyecto de Ley de Presupuesto, es elevado a la Comisión de Impacto de Género, para su aprobación.

Además de las actuaciones enunciadas sobre estas líneas, el programa 61D ha incluido la perspectiva de género de forma transversal en el **objetivo** operativo Diseñar la evaluación de los programas presupuestarios, que se vincula con el **objetivo** estratégico Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias.

En concreto, a través de la organización de actividades de formación, orientadas a la evaluación y la elaboración y el seguimiento del Presupuesto.

En las sociedades democráticas avanzadas, resulta necesario no solo el control administrativo en su versión tradicional, sino también la evaluación de la gestión, el análisis de las políticas públicas que permita a la ciudadanía valorar la calidad en la prestación de los servicios públicos y la racionalización en la asignación de los recursos públicos.

Variables como la eficiencia del gasto público, la eficacia de las intervenciones, la cobertura de la población potencialmente destinataria o la pertinencia o congruencia de los objetivos del programa con las necesidades llamadas a solventar ayudarán a estimar con mayor rigor el efecto atribuible de las políticas presupuestarias.

En este sistema cobrará singular relieve el análisis de los programas, a partir de su impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres y hombres de la Comunidad autónoma andaluza. Como criterio adicional de evaluación de las intervenciones presupuestarias se empleará, por lo tanto, la equidad de género.

La Dirección General de Presupuestos impulsará cursos y talleres orientados a la capacitación en el diseño de objetivos, actuaciones e indicadores, para reforzar la coherencia de las metas operativas anuales de cada programa con la planificación estratégica de sus correspondientes secciones presupuestarias y la adquisición de nociones sobre la construcción de indicadores.

Como en función de su mayor o menor impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben planificar objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que coadyuve a mejorar la planificación y los indicadores en esta área.

Al inicio del proceso de elaboración presupuestaria, también se promoverá la celebración de seminarios sobre las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación. Dichas actividades incluyen formación específica en materia de género, para proporcionar, desde una perspectiva práctica e integral, los conocimientos, metodologías, enfoques, técnicas y capacidades que permitan igualmente una mejor integración de la perspectiva de género en la elaboración y el seguimiento presupuestarios.

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

El programa 61D Política Presupuestaria, 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 cumple 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 indica que profundizó en el análisis de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres, avanzando en el apartado 3 correspondiente al análisis de la Realidad del Informe de Evaluación de impacto de género del Presupuesto, que en 2018 incluyó nueve indicadores nuevos en las áreas de Empresas, Universidad y TIC; Bienestar, conciliación, Dependencia y Violencia de Género, y Salud, entre otras. Además, se incorporó por primera vez la variable denominada “grado de urbanización” a determinados indicadores. Igualmente se consolidó y reforzó el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, durante 2018, el programa incluyó en las acciones de formación orientadas a la evaluación de programas presupuestarios la perspectiva de género; se trabajó en la inclusión de dicha perspectiva en distintos aspectos de la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2019; y se avanzó en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. En 2019, además de dar continuidad a estas mejoras de 2018, se procederá a revisar y reclasificar los programas en la Escala G+, respondiendo a los cambios en la estructura de las consejerías, y se redactará un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, en 2018 se produjeron avances destacables en cuanto a la formación de planificación y evaluación en Presupuesto y género, tanto la impartida directamente por la Dirección General de Presupuestos como la llevada a cabo en colaboración con el IAAP, que se continuará impulsando en 2019. Igualmente, se avanzó en la elaboración del DOE G+ del programa.

En conclusión, se observan avances, que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple con carácter general.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General de la Junta de Andalucía, dentro de su ámbito competencial, desarrollará a lo largo del ejercicio 2019 diversas actuaciones que se describen a continuación, con el fin de detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres, que proporcionen información sobre la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de género.

En el marco del desarrollo del control financiero, la Intervención General lleva a cabo trabajos de campo relacionados con el impacto de género en las entidades instrumentales del sector público andaluz, teniendo en cuenta 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, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Dichos trabajos de campo se orientan a analizar la situación de igualdad en las entidades sometidas a control financiero, estudiando aspectos como:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Comprobar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Estudiar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, y en la formación profesional, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, estos se presentan por sexo.
- Con base en nóminas seleccionadas comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres, incluso en las condiciones de despido.
- Verificar el número de personal directivo diferenciado por sexo.
- Verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las entidades, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciando por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por la Intervención General, en 2019 se estará en disposición de recabar datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con la formación específica del personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público), así como en relación con personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General. Todo ello en paralelo a la potenciación de las acciones formativas en materia de género, tanto generales como específicas, a las personas integrantes de la plantilla adscrita a la Intervención General.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

El Preámbulo de la *Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía*, establece que los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del estado del bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por su parte, la *Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía* reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran sobrevenir.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego es el centro directivo encargado, dentro de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está el desarrollo de la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

En materia de Juego el artículo 81 de la *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía*, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juegos, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Andalucía. Para su desarrollo este programa presupuestario de gasto avanza en la acción de control público de sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2019, el programa presupuestario 61H se plantea el **objetivo** de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias, como aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente.

La citada cesión impositiva se da, de forma total o parcial, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.
- Informes analíticos sobre la situación socioeconómica de hombres y mujeres en general, con especial incidencia en el ámbito tributario, para el estudio de medidas que contribuyan a la reducción de posibles desigualdades.

Por su parte, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en aras de la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen ser percibidas en mayor medida por mujeres, tal y como acreditan las estadísticas publicadas por distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

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

El programa 61H Tributos, Financiación y Relaciones Financieras con las Corporaciones, 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 no 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, se recomendó dar continuidad a las iniciativas relacionadas con los diagnósticos de género, para que el programa presupuestario desarrolle todo su potencial en la presupuestación con enfoque de género en su marco competencial. No se refiere por parte del programa que se hayan producido avances en este sentido en 2018, ni se señala que se vayan a acometer

en 2019. En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, tampoco aporta el programa información que permita comprobar si se ha dado cumplimiento a las recomendaciones del informe APG. Informa sobre el grado de ejecución de su principal partida presupuestaria, que se corresponde con gastos de personal, mayoritariamente femenino. Es en el apartado de implementación de la metodología G+, donde el programa describe sus principales avances, señalando la realización de su DOE G+, y que se ha trabajado en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y género.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes Administraciones Públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En este sentido, uno de los grandes **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2019, es impulsar una Administración digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. Además, permite mejorar la gestión interna de la Administración pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel por el expediente digital y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto, evolucionando hacia el papel cero. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuye a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las administraciones públicas. A este respecto, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, correspondiente al año 2018, proporcionada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que se han relacionado con la Administración y servicios públicos a través de la red en Andalucía, se observa que de las

personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,9% fueron hombres y el 46,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 56% fueron hombres y el 44% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 51,6% fueron hombres y el 48,4% mujeres.

Durante el año 2019, se continuará facilitando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por razón de sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2019, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponde como establece el *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía (CHIE)*, entre otras competencias, las relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, constata que en Andalucía persisten brechas de desigualdad. Por ello es necesario continuar avanzando en la aplicación del Presupuesto con enfoque de género.

En esta línea, parte de las actuaciones del programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, están dirigidas a colaborar en el avance del **objetivo** estratégico de la CHIE, Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Con ello se pretende convertir el Presupuesto, como instrumento

básico que refleja las prioridades de la política económica, en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para ello, se prevén los siguientes **objetivos** operativos en 2019:

1. Evaluación y seguimiento de la Estrategia de Presupuesto y género

Se llevará a cabo la evaluación anual de la aplicación en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de Presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora.

Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se realizará un Plan de Trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza que se estructurará en las siguientes líneas: elaboración del Presupuesto anual con perspectiva de género; evaluación y auditoría de presupuesto y género; elaboración e implementación de planes anuales, formación y sensibilización en materia de presupuesto y género; y acciones de intercambio y difusión interna y externa.

2. Mejorar el conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del Presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de la problemática de género que se da en el ámbito de competencia de la política o programa presupuestario concreto. Para ello es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

También es fundamental que el personal responsable cuente con capacidades e instrumentos suficientes para aplicar mejoras en materia de género en su planificación y ejecución presupuestaria. En 2019 se elaborará e implementará el Plan Anual de Formación en Presupuesto y Género dirigido al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en colaboración con la Dirección General de Presupuestos. Dicho Plan tendrá como objetivos el fortalecimiento de los conocimientos, capacidades y habilidades del personal técnico implicado en el proceso de elaboración presupuestaria con enfoque de género en las distintas consejerías y el fortalecimiento de los conocimientos y capacidades del personal que participa en el proceso de evaluación de políticas presupuestarias y auditoría de presupuesto desde una perspectiva de género.

Por otro lado, 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*, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza, un proceso para determinar cómo los programas presupuestarios y entidades instrumentales contribuyen a través de sus créditos a la igualdad de género. Hasta el momento se ha llevado a cabo la auditoría de 24 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales. Los informes de auditoría contienen una serie de recomendaciones que se convierten en compromisos a asumir por parte de los programas

y entes auditados. En 2019 se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías, cuyo fin último es la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo, aportando un avance en la rendición de cuentas sobre la igualdad.

3. Difundir los avances de la Estrategia de Presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre administraciones.

En 2019 se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, documento que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el Presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

El Plan anual prevé acciones tales como la publicación de informes mensuales de análisis de principales variables socioeconómicas sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde la perspectiva de género, para conocer la evolución de las brechas entre mujeres y hombres. Además, se continuará con la publicación de noticias e informes relevantes para la igualdad de género en el ámbito económico y social en las redes sociales y en la Red Profesional de la Junta de Andalucía.

Así mismo, se prevé la celebración de una Conferencia internacional que favorezca el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre la Administración andaluza y otras administraciones y foros académicos, en materia de economía, presupuesto y género.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Este programa se dirige a impulsar las políticas del sector energético, minero e industrial que contribuyan a activar el potencial de innovación, competitividad, empleo y desarrollo sostenible de Andalucía. La ejecución de las Estrategias Industrial, Minera y Energética, aprobadas por el Consejo de Gobierno, que establecen el marco de las actuaciones a desarrollar en estos tres sectores hasta el 2020, precisa ser impulsada y liderada por esta Consejería, en concreto por la Secretaría General de Industria, Energía y Minas, con el apoyo del resto de departamentos de la Junta de Andalucía y de los agentes públicos y privados que participan en su implementación.

La mayor parte de las actuaciones que desarrolla la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el ámbito de este programa presupuestario están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera.

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desempeñan su labor en estos sectores.

Estas políticas se desarrollan a través de los siguientes objetivos con pertinencia en materia de género:

Objetivo estratégico 1. Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

Objetivo operativo 1.1. Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

Objetivo operativo 1.2. Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Secretaría General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. En 2018 se realizaron electrónicamente más de 25.000 trámites de instalaciones industriales (eléctricas, petrolíferas, frigoríficas, de gas, de equipos a presión, etc.).

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres; la brecha de género sigue existiendo actualmente ya que, tomando los datos del año 2018 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen los siguientes resultados.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECI, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2018, de un total de 6.097 personas instaladoras, el 95,5% (5.820) tienen un titular o representante masculino frente al 4,5% de mujeres (277). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.482 personas, de las que más del 98,1% (6.357) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,9% (125) el número de mujeres.

El 8% (189) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2018 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) corresponden a mujeres frente al 92% (2.186) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por un 0,8% (55) de mujeres y 99,2% (6.975) de hombres.

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 22.190 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,6% (1.326) y por hombres el 92,8% (19.450). Existen 1.102 en las que no figura el sexo. De las informadas, el 6,4% corresponde a mujeres y el 93,6% a hombres.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2018 es de un 97,9% (3.063) de hombres frente a un 2,1 % de mujeres (65).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 646, siendo 185 mujeres (28,6%) y 461 hombres (71,4%).

Mediante la implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas,

suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otro lado, la Estrategia industrial de Andalucía 2020, aprobada por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016*, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

Objetivo estratégico 2. Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

Objetivo operativo 2.1. Mejorar el aprovechamiento de la potencialidad minera del territorio andaluz.

Objetivo operativo 2.2. Mejorar la administración y gestión del dominio minero y del tejido productivo andaluz.

Objetivo operativo 2.3. Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos.

Objetivo operativo 2.4. Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

Objetivo operativo 2.5. Generar un cambio cultural en el sector minero de Andalucía que promueva la igualdad de género.

Por *Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno*, se aprobó la Estrategia Minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2018): 6.441 hombres y 703 mujeres. A la vista de estos se comprueba que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la de los hombres, ocupando principalmente puestos administrativos, y siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, a través del Portal Andaluz de la Minería, que engloba y acoge varias grandes herramientas de trabajo, como es el Sistema de Información Geológico-Minero de Andalucía (SIGMA), y el Registro Minero de Andalucía (RMA), se realiza una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Para las personas usuarias registradas en el Portal Andaluz de la Minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas

usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

Analizando los datos registrados en 2018 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,3% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 14,1% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (0,9% más que en el año 2017).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

Objetivo estratégico 3. Alcanzar sistemas energéticos bajos en carbono.

Objetivo operativo 3.1. Mejorar la eficiencia energética, la calidad del suministro, reducir el consumo de energía, aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

Objetivo operativo 3.2. Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020, financiada con los créditos del Eje 4 del Programa Operativo.

Las bases reguladoras tienen tres líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético. Se establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que se acompañan a la convocatoria de los incentivos se incorpora la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia Energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea por Ley 23/2007, de 18 de diciembre, y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, que aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía se adscribe a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, para alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

Así mismo, son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; la gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; la gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; el ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la Agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa 61L, gestionado en parte por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con capacidad de impacto para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. De hecho, la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto considera que el programa presupuestario a cargo de la Agencia Tributaria de Andalucía tiene la categoría de G, de impacto alto para la igualdad de género.

Por ello, la Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** estratégico transversal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la ATRIAN la perspectiva de género. Dicho objetivo estratégico se incluye en la ficha del programa presupuestario a cargo de la sección, para su evaluación.

Por otra parte, en la planificación y posterior evaluación del contrato de gestión, se ha asociado a cada objetivo estratégico un indicador específico de género que permite establecer un diagnóstico de situación que posibilite la adopción de medidas en orden a favorecer y abrir nuevas vías para la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la ATRIAN.

La Agencia Tributaria de Andalucía continua la senda marcada en el ejercicio anterior, estableciendo en el programa presupuestario a su cargo el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, así como varios **objetivos** operativos e indicadores de género relacionados a su vez con la mejora en la lucha contra el fraude fiscal, la implantación de la Administración electrónica y la eficiencia en los recursos de la Agencia.

La Agencia se compromete a realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permita conocer en cada momento el diagnóstico de la situación de la realidad en el ejercicio de la aplicación de los tributos y establecer líneas de mejora.

La Agencia abarcará fundamentalmente tres líneas de actuación que afectan a personas:

- Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.
- El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.
- Y por último, incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia a las personas contribuyentes.

En el informe de seguimiento del contrato de gestión 2018-2021 correspondiente al ejercicio 2018 se ha evaluado este objetivo de género, siendo los resultados los siguientes:

El análisis en clave de género de los servicios que presta a la ciudadanía, unido a su vez al objetivo operativo de información y asistencia, pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia a las personas contribuyentes.

El propósito es identificar, en su caso, posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas.

Así mismo a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

Se ha analizado el número de mujeres y hombres que han hecho uso del Centro de Información y Atención Tributaria (CIAT). Este centro presta un servicio de información y atención integrada en un teléfono único. Así mismo gestiona el sistema de cita previa para la atención presencial y personalizada que se presta en todas las Gerencias Provinciales de Andalucía y en la Unidad Tributaria de Jerez de la Frontera (Cádiz). Así mismo, se reciben consultas jurídico – tributarias, con carácter no vinculante, durante las 24 horas del día y todos los días del año.

Esta prestación de servicio se ofrece en igualdad de condiciones a mujeres y hombres. Tiene por objeto:

- Facilitar el acceso a los servicios tributarios ofrecidos a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía y a la Agencia Tributaria de Andalucía.
- Agilizar y aproximar a la ciudadanía y a los profesionales la tramitación de procedimientos tributarios, en el ámbito de la colaboración social.
- Mejorar la calidad del servicio, asociada a la resolución de petición de información y consultas técnicas, aumentando así la satisfacción de la ciudadanía y optimizando los recursos humanos y económicos necesarios para la gestión de dichos procesos.

La prestación del servicio se inserta dentro de los objetivos generales y específicos, en el ámbito electrónico y telemático, recogidos en la *Ley General Tributaria* y en las disposiciones que en el marco de la Administración tributaria andaluza y de la sociedad de la información se impulsan desde la Junta de Andalucía.

Durante el ejercicio 2018 se han recibido 213.116 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se ha podido analizar por sexo del usuario 196.723, de las cuales se han recibido 125.527 llamadas realizadas por hombres, que representan un 64% del total, y 71.196 llamadas, es decir el 36%, realizadas por mujeres. Del total de llamadas el 14,4% son para solicitar cita previa y 85,6% para recibir atención directa en alguno de los servicios ofrecidos (ayuda a la confección, información tributaria etc.). Respecto a las llamadas para solicitar cita previa el índice de concentración de hombres es del 13% y el de mujeres de 16%, de ello se deduce una brecha de género de 3 puntos porcentuales superior de mujeres sobre hombres.

En cuanto a los servicios prestados directamente por CIYAT, el índice de concentración de hombres es del 87% y el de mujeres del 84%, lo que indica una brecha de género de 3 puntos porcentuales.

Dentro de la solicitud de cita previa el servicio más demandado por la ciudadanía es el de cita previa para asistencia a la confección de modelos de autoliquidación. Se recibieron 34.339 llamadas, de ellas en 21.540 se pudo identificar el sexo de la persona usuaria, siendo la distribución de las solicitudes del 40% de mujeres y 60% de hombres. Respecto a este servicio, el índice de concentración de hombres es del 77,6% y el de mujeres de 73,5%, de lo que se deduce una brecha de género de 4,1 puntos porcentuales.

De los tipos de servicio ofrecidos por CIYAT más demandados por la ciudadanía se pueden destacar los de mayor impacto:

- Servicio sin cita previa solicitando ayuda para la confección de modelos, donde se recibieron 63.468 solicitudes de servicio, de las cuales el 38% eran de mujeres y 62% eran de hombres. En cuanto a la solicitud de ayuda a la confección de modelos, el índice de concentración de hombres es del 36% y el de mujeres del 41%, es decir que existe una brecha de género de 5 puntos porcentuales.
- Servicio sin cita previa solicitando información sobre impuestos, para el que se recibieron 62.533 llamadas, de las cuales el 33% las realizaron mujeres y el 67% hombres. Respecto a la solicitud de información sobre impuestos el índice de concentración de hombres es del 39% y el de mujeres del 34% (brecha de género de 5 puntos porcentuales).

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que la Agencia presta a la ciudadanía, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria afronta el reto de posibilitar que la ciudadanía se relacione con ella íntegramente por medios electrónicos para el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

En primer lugar, según la información estadística obtenida, se observa que de las autoliquidaciones presentadas en 2018 que han recibido asistencia por empleado público para su

confección, el 59% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se han considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

De otra parte se ha analizado la forma de pago, presentación y confección de las autoliquidaciones teniendo en cuenta la variable sexo del declarante. Se observa que las autoliquidaciones telemáticas efectuadas por mujeres representan el 34% y las presentadas por hombres el 66%. Por otro lado, el índice de concentración de hombres alcanza el 47% y el de mujeres el 39%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de hombres sobre mujeres.

En cuanto a las autoliquidaciones con pago presencial el 58% corresponde a hombres y el 42% a mujeres. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 53% y el de mujeres el 42%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres. Dentro de las autoliquidaciones con pago presencial, podemos diferenciar las confeccionadas de forma manual y las confeccionadas con programas de ayuda (automáticas). Se observa una brecha de 1 punto porcentual de hombres sobre mujeres en la autoliquidaciones de confección manual, mientras que la brecha de género es de 8 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres en la autoliquidaciones automáticas.

Otra de las líneas de mejora introducidas con perspectiva de género ha sido disgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de usuarios de la Agencia. Durante 2018 se han realizado 1.765 encuestas, de las que 810 han sido realizadas por mujeres (45,9%), las cuales muestran un alto grado de satisfacción (del 90,4%). Por otro lado los 957 hombres encuestados (54,1%) han mostrado igualmente un grado similar de satisfacción de los servicios recibidos (el 90,6%).

El segundo **objetivo** operativo se denomina Estudios tributarios en clave de género que se realicen de las autoliquidaciones. Con este objetivo se pretende realizar estudios y análisis de la información obtenida en los modelos de autoliquidación pertinentes desde el punto de vista de género. De esta forma se conocerá la calificación y cuantificación de determinados elementos en las figuras tributarias. Se ha establecido como actividad relacionada con este objetivo operativo la realización de informes estadísticos sobre las autoliquidaciones presentadas en la Agencia, clasificándolas por sexo.

La Agencia Tributaria de Andalucía, publica trimestralmente en su página web estadísticas sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recogen información pormenorizada de las distintas figuras tributarias. En la Estadística del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se incluyen datos de autoliquidaciones presentadas y se desagregan entre otras variables, por sexo del causante donante.

De las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones presentadas en el ejercicio 2018 y con información en la variable sexo del causante o donante, se han podido extraer los siguientes datos: en el Impuesto sobre Sucesiones los causantes hombres representan el 52% y las mujeres el 48%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 96,7% y el de mujeres el 94,3%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales.

Respecto al impuesto sobre donaciones los donantes hombres representan el 39% y las donantes mujeres el 61%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 3,3% y el de mujeres el 5,5%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres.

La Agencia ha considerado de interés realizar el análisis de los declarantes en la autoliquidaciones presentadas en 2018 por personas físicas. Durante el ejercicio 2018 se han recibido 980.973 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, con información de la variable sexo del declarante.

En el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se observa una distribución de 47% de hombres y 53% de mujeres. En el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados, la distribución de los declarantes es de un 69% de hombres y un 31% de mujeres. En la Tasa fiscal sobre el Juego la distribución es de un 39% de hombres y un 61% de mujeres. Y en Impuestos Ecológicos la distribución es de un 46% de hombres y un 54% de mujeres.

Respecto al índice de concentración de hombres, destacar que es significativo: el 74% en la presentación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y el 25% en el Impuesto de Sucesiones y donaciones. En el índice de mujeres, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales se alcanza un 53% y en la presentación del Impuesto de Sucesiones y Donaciones un 45%. De ello se deduce una brecha de género del 21 puntos porcentuales a favor de los hombres en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y de 20 puntos porcentuales a favor de las mujeres en el Impuesto de Sucesiones y donaciones.

Por último, se ha establecido el **objetivo** operativo Continuar el análisis de la formación impartida en la Agencia en clave de género. La Agencia se compromete a realizar análisis de la información de recursos humanos relativa a la formación para fomentar la participación igualitaria en el plan de formación. Para lograr este objetivo, se ha marcado como actividad informar anualmente con desagregación por sexo, en el ámbito de la formación, realizando la estadística correspondiente. Durante el pasado ejercicio se han realizado 932 acciones formativas, en las que la participación de mujeres ha sido del 56,3% y la participación de hombres del 43,7%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El programa presupuestario 12A contempla como **objetivo** estratégico para 2019 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.

En concreto para 2019 los **objetivos** operativos del programa son: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos

administrativos; Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía; 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; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

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. Dentro de 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 su efectividad en el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha y, en caso necesario, 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 hacerse mención a 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, 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 marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también 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 resaltar que 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, y en los Acuerdos de 15 de julio de 2015 y de 2 de junio de 2016, en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, se plasman las siguientes medidas 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 de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Plan de Igualdad

Como ya se ha manifestado anteriormente 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 prevé 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 del 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 está sujeta a las necesidades del servicio, 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- d) 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 permitan 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 del género es la medida 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.

En este ámbito, 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:

1. 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.
2. 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 esta Mesa General de 3 de febrero de 2016.

3. 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.
4. Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en su disposición adicional decimosexta.

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 el 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 distribuirlos entre aquellos empleados públicos 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 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.

A pesar de ello, se ha venido 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. La experiencia adquirida en todos estos años ha demostrado que esto se debe a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y 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.

Hasta 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.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes administraciones públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En este sentido, uno de los grandes **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2019, es impulsar una Administración Digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración Electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. Además, permite mejorar la gestión interna de la Administración pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel por el expediente digital y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto, evolucionando hacia el papel cero. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuye a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las administraciones públicas. A este respecto, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, correspondiente al año 2018, proporcionada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que se han relacionado con la Administración y servicios públicos a través de la red en Andalucía, se observa que de las

personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,9% fueron hombres y el 46,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 56% fueron hombres y el 44% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 51,6% fueron hombres y el 48,4% mujeres.

Durante el año 2019, se continuará facilitando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por razón de sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2019, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

La igualdad de género constituye un principio fundamental en las sociedades democráticas y en el desarrollo del sistema educativo. La educación es uno de los instrumentos más potentes para lograr cambios reales en materia de igualdad de género, ya que los modelos de comportamiento y valores que se adquieren en la infancia, la adolescencia y en la juventud condicionan y modelan la construcción de la propia identidad y las relaciones interpersonales que se establecen en el centro y en la sociedad.

El espacio físico y los recursos materiales y humanos presentes en los centros educativos, posibilitan el desarrollo de actividades y programas preventivos orientados a la transformación social, como un aspecto más del currículum, y en concreto en materia de igualdad de género, siendo un espacio idóneo para asegurar que la prevención llegue de forma transversal a toda la población, dada la obligatoriedad de la escolarización, al menos, hasta los dieciséis años.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, aprobado por *Acuerdo de Consejo de Gobierno el 16 de febrero de 2016*, constituye un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras del sistema educativo. Establece las líneas estratégicas de actuación en el Sistema educativo andaluz, con la finalidad de continuar impulsando la igualdad de género en el mismo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas. Asimismo, incorpora otras actuaciones con el fin de transformar la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada y las relaciones humanas, construidas sobre esquemas de dominio y sumisión, en una cultura basada en el respeto y la igualdad.

La Consejería de Educación y Deporte desarrolla dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante recursos transversales que afectan a todos los programas presupuestarios y otros más específicos:

- Recursos encaminados a la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el Sistema educativo, sin discriminación alguna por razón de género, mediante medidas educativas de carácter transversal en la que se ven afectados todos los programas presupuestarios.
- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente se realiza a través del programa presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y del 42I Educación para la Primera Infancia.

MEDIDAS EDUCATIVAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL

Durante el curso escolar 2018/2019, la Consejería de Educación y Deporte, para continuar impulsando, fomentando y promocionando la coeducación, la igualdad y la prevención

de la violencia de género en los centros educativos, pondrá en marcha iniciativas de diversas actividades encaminadas a la visibilización de las mujeres en los entornos inmediatos del alumnado, así como las actividades encaminadas a reducir la brecha de género en el acceso de las mujeres a estudios y profesiones en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) o actividades encaminadas a fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género, a través de producciones artísticas y audiovisuales, desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa.

Estas iniciativas se unen y se apoyan en los diferentes recursos de los que dispone la Consejería de Educación y Deporte para el impulso de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género, especialmente en los Planes de Igualdad de género de cada uno de los centros educativos y en la figura de la persona responsable de coeducación en cada uno de ellos. Entre estos recursos también destacan:

- La elaboración de una guía con orientaciones que ayude a los centros educativos en la implementación de Planes de Centro Coeducativos, que garantice la organización escolar y el desarrollo de un currículum sin sesgos de género, en cumplimiento de una de las actuaciones del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación.
- La formación específica de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad en sus Centros, a través de sesiones formativas e informativas presenciales y del Aula virtual Red de Coordinación del Plan de Igualdad.
- La difusión a través de diversos medios, como la página web o el Portal de Igualdad, de las *Instrucciones de 14 de junio de 2018*, de la Dirección General de Participación y Equidad y de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios. Estas Instrucciones tienen por objeto establecer criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares en cualquiera de sus formatos y soportes, con objeto de que se ajusten a los principios igualitarios de coeducación y no reproduzcan prejuicios culturales o estereotipos sexistas o discriminatorios y eviten modelos que reflejen situaciones de desigualdad, contribuyan a la erradicación de la violencia de género y pongan especial cuidado en la visibilización de la diversidad sexual y de género y de modelos de familias, así como en la aportación de las mujeres al desarrollo de las sociedades y la cultura.
- La convocatoria de los Premios Rosa Regás, premiando a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, como reconocimiento y puesta de manifiesto de la labor que realiza el profesorado andaluz en favor de la igualdad y la prevención de la violencia de género. En el presente curso se publicarán y difundirán los materiales premiados en la XI Edición, se resolverá la XII, y se convocará la XIII Edición.
- La convocatoria de reunión, al menos dos veces en el curso escolar, de la Comisión de Igualdad en Educación, en la que están representados todos los órganos directivos de la Consejería, para valorar el desarrollo de las medidas y actuaciones recogidas en el II Plan de Igualdad de Género en Educación y para planificar las acciones a realizar, en el ámbito de sus competencias.

- La incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en todas las actividades que se desarrollen dentro de los programas educativos ofertados por la Consejería de Educación y Deporte, para promover relaciones igualitarias y eliminando cualquier sesgo de tipo sexista.
- El impulso de los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva como ejes transversales de la política educativa. Para ello es necesaria la participación de toda la comunidad educativa. Con este objetivo, la Consejería realiza una convocatoria anual de subvenciones a Proyectos de Coeducación dirigidos a las AMPAs, como estrategia de colaboración entre la familia y la escuela, para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos.
- La creación de un registro y seguimiento de los casos de violencia de género, en el Sistema de Información Séneca, a fin de llevar a cabo un análisis y valoración de los mismos y realizar las acciones oportunas de intervención.
- La creación del procedimiento para el cambio de nombre del alumnado en el Sistema de Información Séneca, cuando así sea solicitado, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía* y el Protocolo de actuación sobre identidad de género en el Sistema educativo andaluz.
- La divulgación del Portal de Igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación y Deporte, mediante el cual se pone a disposición del profesorado y de las familias andaluzas un catálogo de publicaciones, experiencias, normativa y enlaces de interés, que pretenden facilitar la aplicación de los principios de igualdad de género en el ámbito educativo.

Como novedad para 2019, conforme al artículo 1 del *Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Deporte* y al artículo 7 del *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, se ejercen también las competencias en la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo del deporte en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ÁMBITO DEPORTIVO

En el ámbito del deporte cabe destacar que, según los datos extraídos de estudios, informes y publicaciones, entre ellos los aportados por el Observatorio del Deporte de Andalucía, la realidad en materia deportiva revela que, en los últimos trece años, la tasa de práctica deportiva de las mujeres andaluzas de 16 o más años se ha duplicado, alcanzando en 2015 un 46,4%. Se mantiene la brecha de género, pero este importante incremento apunta a un progresivo acercamiento entre la tasa de práctica deportiva femenina y masculina, que se sitúa en este último caso, en un 64,5%. Las mujeres andaluzas comienzan más tarde que los hombres a practicar deporte: la proporción de mujeres que empieza a practicar deporte antes de los quince años (57,2%) es muy inferior al de los hombres (81%).

La tasa de práctica deportiva va disminuyendo a medida que aumenta la edad de las mujeres andaluzas. También conforme aumenta la edad, disminuyen las diferencias entre la tasa de práctica femenina y masculina, llegando a su mínimo, con una diferencia de dos puntos porcentuales, entre la población andaluza de más de 65 años.

Los deportes más practicados por las mujeres andaluzas están relacionados con el mantenimiento de la salud y el físico (gimnasia de mantenimiento, carrera a pie...) frente a los hombres que practican modalidades más competitivas (fútbol, ciclismo,...). Los lugares más frecuentes para la práctica deportiva entre las mujeres andaluzas son las instalaciones deportivas públicas. Y la práctica deportiva organizada es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, que prefieren la práctica deportiva por su cuenta.

Los motivos por los que las mujeres dejan de practicar deporte son principalmente la salud, la edad y las obligaciones familiares. Sin embargo, los principales motivos para los hombres, son el cansancio y la salud. Destaca la diferencia entre la proporción de mujeres que abandonan el deporte por obligaciones familiares (21,1%) y la de los hombres (11,6%).

En Andalucía, durante el año 2017, el sector deportivo registró una media anual de 24.607 afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral, lo que supone un aumento del 4,4% con respecto a 2016, este sector representa un 0,8% del total de afiliaciones que se registran en el conjunto de la economía andaluza. En todas las provincias las afiliaciones masculinas superan a las femeninas. Al igual que ocurría en 2016, Jaén es la provincia donde hay un mayor peso en las afiliaciones de mujeres (45,8%) y la que presenta mayor crecimiento de empleo femenino. En el lado opuesto está Málaga, donde se detecta el menor porcentaje de mujeres con un 36,9%. En cuanto a las características socio demográficas, las afiliaciones a la Seguridad Social en el sector deportivo son mayoritariamente de hombres, concretamente del 60,7%, frente al 39,3% de las mujeres.

Con respecto al número de licencias en 2017, el 82,6% corresponden a hombres, mientras que las mujeres representan el 17,3% del total, según datos extraídos de la Memoria anual del Consejo Superior de Deportes. En 2017, el número de personas que integraban los listados de Alto Rendimiento en Andalucía ascendió a 1.183 personas, lo que supuso un incremento de 305 personas con respecto a 2016. Entre ellas, 51 tienen la condición de Alto Nivel y 1.132 corresponden al nivel de Alto Rendimiento. Con respecto a estos datos, el 61% son hombres y el 39% mujeres, manteniéndose la brecha de género con respecto al ejercicio anterior, aunque se destaca el incremento de un 4% en el número de mujeres.

Cabe mencionar por su gran importancia la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, que materializa la visión social del deporte y que impregna toda la normativa, mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales, basado en la apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres y su participación en los órganos decisorios de las entidades deportivas.

Respecto a la estructura y organización de las federaciones deportivas, hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, según establece el artículo 59 de la citada Ley, en el nombramiento de los miembros de las Juntas directivas de las mismas. Igualmente, el artículo 6 del mencionado texto legal, regula el principio de igualdad efectiva

y establece que la Administración pública andaluza fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente y que como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la Consejería competente en materia de deporte promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva, a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, especialmente en los de responsabilidad y decisión.

Además, entre las obligaciones de los y las profesionales del deporte, contempladas en el artículo 96 de la Ley 5/2016, se insta a promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

La Ley 12/2007¹⁶, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece en su artículo 22, que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva, destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Por su parte, el objetivo 1 de la línea de actuación 3, relativa a empleo, establecido por el *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía*, dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. Dentro del citado Plan, se contempla entre las medidas vinculadas a dicho objetivo, que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El programa presupuestario 12L sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería de Educación y Deporte, en referencia a la política de personal, el régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos. En cuanto a las medidas en materia de igualdad de género participa, junto con la Unidad de igualdad de género, en la redacción de la parte correspondiente del Informe de Evaluación de Impacto de género del Presupuesto.

Se establecen los siguientes **objetivos** en materia de género del programa 12L:

- Realizar el seguimiento del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, a través de la Comisión de Igualdad en Educación.

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

- Incluir indicadores de género, para la evaluación y la elaboración de los Informes anuales de autoevaluación de los organismos adscritos y de la administración educativa.
- Asegurar la perspectiva de género en cuantos informes o memorias de resultados se publiquen desde la Consejería de Educación y Deporte.
- Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de Igualdad de Género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con 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*.
- Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en la *Ley 12/2007¹⁷, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, (artículo 9).

Para el logro de estos objetivos se desarrollan actividades, entre las que destacan:

- Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones, a partir de los Informes de evaluación de impacto de género.
- Realización de sesiones de trabajo, con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género, para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
- Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para las empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se establecerán igualmente, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la Marca de Excelencia en igualdad, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

- Fomento de recursos digitales puestos a disposición de la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión on-line, que facilitan la conciliación familiar y laboral, como los siguientes: Sistema de información y de gestión de los centros

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

educativos Séneca-Pasen, Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las delegaciones territoriales y los servicios centrales de la Consejería y Secretaría virtual de los centros, para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza.

Además del Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y el Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de las familias andaluzas, respondiendo a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Las administraciones educativas deben desarrollar actuaciones que den respuesta a la realidad de las familias y garanticen la efectividad de la educación, dentro de los principios de igualdad y equidad.

En este sentido, desde el programa presupuestario 31P se ofrecen los siguientes servicios:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Mediante los mismos se prestan servicios en los centros docentes que permiten ampliar el horario de atención al alumnado. Este horario comprende desde las 7:30 hasta las 18:00 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16:00 horas.

Entre las actividades extraescolares, destaca la promoción del deporte, para lo cual se dispone de las instalaciones deportivas y recreativas de los centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, que ampliarán sus horarios para permanecer abiertas para su uso público, hasta las 20:00 horas en los días lectivos y de 8:00 horas hasta las 20:00 horas, durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto. En dicha actividad destaca el compromiso de promover la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades deportivas.

- Becas y ayudas al estudio, para favorecer la continuidad del alumnado en el sistema educativo, así como la posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales. Durante el curso escolar 2018/2019 se continuarán impulsando las convocatorias de las siguientes becas:
 - Beca 6000, dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligatorias de Bachillerato o Ciclos formativos.
 - Beca Andalucía Segunda Oportunidad, dirigida a incentivar al alumnado sin titulación, para su reincorporación al Sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.

- Programa de Gratuidad de libros de texto, con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando de esta forma el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación continua del profesorado no universitario tiene como **objetivo** mejorar las competencias profesionales docentes. Se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica de los docentes, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La *Resolución de 1 de agosto de 2018, de la Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado, por la que se determina el desarrollo de las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y la elaboración de los proyectos de formación para el curso 2018/19* (BOJA n.º153, de 8 de agosto), establece entre sus líneas estratégicas, actuaciones para promover una escuela inclusiva para la igualdad y la equidad.

Para la coordinación de las actuaciones de formación en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, se constituye una Comisión regional y ocho Comisiones provinciales entre la Consejería de Educación y Deporte, el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud. El Instituto Andaluz de la Mujer ofrece a los centros educativos catálogos con recursos sobre temáticas de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, que recogen las propuestas de las comisiones provinciales.

Durante el curso 2018/2019 se realizarán dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental), para las personas tutoras del Aula virtual de la Red de coordinación del Plan de Igualdad, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por la Consejería, para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula virtual.

Adicionalmente, en el curso 2018/2019, se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género, dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones presenciales y la plataforma virtual Red de Coordinación del Plan de Igualdad, en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición, para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía), realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. También ponen en marcha la acción formativa Construyendo Igualdad, en colaboración con los centros educativos y el Instituto Andaluz de la Mujer. Con ella se pretende sensibilizar y concienciar al profesorado sobre la importancia

y la necesidad de educar en igualdad, para conseguir una sociedad más justa y equilibrada, así como facilitar la formación y los materiales necesarios para trabajar por una sociedad en igualdad.

La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula virtual de formación, a través de los Centros del Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del personal docente.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El programa 42C ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la escolarización del alumnado en las etapas de segundo ciclo de Educación Infantil, que atiende a los niños y las niñas de 3 a 5 años y de Educación Primaria, dirigida a los niños y niñas de 6 a 11 años.

Ambas etapas son de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos, desde los cuales se debe potenciar una escuela inclusiva que garantice la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar y contribuye al éxito educativo del alumnado.

Estos recursos garantizan el acceso a un Sistema educativo de calidad y gratuito a los y las menores, mediante los centros de Educación Infantil y Primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y, por consiguiente, el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular en las etapas no obligatorias.

Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garantizan los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, que son: transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

Por su parte, trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en el ámbito de la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos de género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro. Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela.

Es por ello, que desde la Consejería de Educación y Deporte se proponen una serie de estrategias específicas en estas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar acciones de formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.

- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad de género.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones por estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar, en clase y fuera de ella, juegos y juguetes no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas, para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa, para evitar los estereotipos sexistas.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral, aspectos que hacen necesario trabajar en estas edades de manera integral el respeto por las personas, la participación e inclusión en la sociedad.

Los centros educativos desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje que atienden a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo, tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.

Es necesario introducir la coeducación como materia transversal en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Siendo fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

La Educación Secundaria Obligatoria (ESO) tiene como finalidad que los alumnos y las alumnas adquieran los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico, desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género.

Cobra especial importancia la labor de orientación del alumnado en esta etapa educativa, para acabar con las diferencias de género en las diferentes ramas y modalidades de educación, que parecen responder, aún hoy en día, a estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad.

El Decreto 111/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, consolida la

oferta obligatoria de la asignatura Cambios Sociales y Género, como materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la ESO.

Igualmente, el Bachillerato tiene entre sus objetivos, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes y en particular la violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye la Formación Profesional Básica, la Formación Profesional de grado medio y la Formación Profesional de grado superior. Se incluye en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente feminizadas o masculinizadas) y evitándose así estereotipos sexistas o comportamientos discriminatorios.

Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o semipresencial y a distancia, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.

Con el objeto de disminuir la brecha de género, la *Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo*, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representado del ciclo formativo (BOJA Nº 108 de 8 de junio de 2016)

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación y Deporte publicó la *Resolución de 9 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades*.

Durante el curso escolar 2016/2017, se implantó el Ciclo formativo de grado superior Promoción de Igualdad de Género. Para el curso 2018/2019, son cuatro los centros educativos que han ofertado este ciclo en distintas provincias de la comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

La futura *Ley de Formación Profesional* será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma potenciará la innovación, la competitividad y la empleabilidad del alumnado implicado sin diferencias por razón de sexo.

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

Los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional fueron incluidos en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, ambos programas cumplen con algunas de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria los programas presupuestarios 42C y 42D indican que han diseñado una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, incluyendo, desde el ejercicio 2018 objetivos de género orientados a garantizar una educación de calidad, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas, es decir, aquellas que garantizan los principios del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación 2016-2021. Además, el programa 42C ha detallado sus actuaciones, tal y como se recomendó en el Informe APG, estableciendo condiciones para que los centros implementen los Planes de Centro coeducativos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, la recomendación de mejorar los indicadores presupuestarios para valorar el grado de integración de la perspectiva de género en las actuaciones debe continuar avanzando y ampliarse.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones realizadas en el Informe APG, los programas 42C y 42D hacen referencia al desarrollo de las mismas, pero mediante otros programas presupuestarios de la Consejería de Educación y Deporte, como el programa 42B Formación del Profesorado que desarrolla las acciones de formación al profesorado en materia de igualdad de género, en coeducación y en prevención de violencia de género.

Igualmente, se menciona la acción del programa 54C Innovación y Evaluación Educativa, que lleva a cabo actividades de promoción de la igualdad de género en la educación, como por ejemplo, la difusión de la igualdad de género mediante el Portal de Igualdad de la web de la Consejería de Educación y Deporte.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y en los que se debe profundizar en sucesivos ejercicios presupuestarios.

Los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional cumplen parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa está destinado a ofrecer los medios necesarios para a la inclusión en el Sistema educativo del alumnado con Necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales, fomentando los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo

de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

Sus actuaciones se rigen por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa, aportando al Sistema educativo los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en cada etapa educativa. Por ello, la escolarización del alumnado implicado, dentro de un modelo de escuela inclusiva, se realiza tanto en centros ordinarios (más del 90%) como en centros específicos de Educación Especial.

En el curso 2017/2018 se publicaron las *Instrucciones de 8 de marzo de 2017*, por las que se actualiza el Protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Un protocolo que unifica las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Entre este alumnado con NEAE, se encuentra el alumnado de altas capacidades intelectuales, para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana, a través del Plan de Altas Capacidades Intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria. Además se crea la figura del orientador u orientadora especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que cada delegación cuenta con un personal docente especializado en la atención educativa, que atiende al alumnado y asesora al profesorado implicado.

En el curso 2018/2019 seguirán funcionando los Programas para la transición a la vida adulta y laboral, a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdad por razón de discapacidad y género.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El programa presupuestario 42F posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción en el Sistema educativo.

Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece entre sus actuaciones promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y

formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes.

Con él se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio, encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole, incidiendo de manera especial en la integración del enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en el Sistema educativo. Cabe destacar las medidas orientadas a conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes destaca la labor en las aulas hospitalarias, aulas de salud mental, escuelas rurales, escuelas hogar y residencias escolares. Además del desarrollo del Programa de Aulas temporales de adaptación lingüística (ATAL), la prestación del Servicio de Traducción y, dentro del programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía), el Programa de apoyo lingüístico al alumnado inmigrante.

Por último, destaca en el programa presupuestario 42F, el impulso de la orientación educativa, a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, y la potenciación de los Equipos de Orientación Educativa, integrados por profesionales de distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación Infantil y Primaria de una zona educativa.

El Departamento de Orientación es un órgano especializado con funciones relacionadas con la orientación académica, psicopedagógica y profesional, con la atención a la diversidad del alumnado y con el apoyo a la acción tutorial, siendo fundamental el desarrollo de todas ellas, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en la Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Educación y Deporte, como forma de conseguir una formación personal plena, que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

Este programa presupuestario 42G hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros). La ciudadanía activa

supone un impulso para la igualdad de oportunidades, al ofrecer a una mayoría de mujeres los conocimientos básicos que les permitan integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar estudios en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (on line) contempladas en la *Ley de Educación de Andalucía*. Las modalidades semipresencial y a distancia permiten la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, e incluyen la formación en igualdad de género de manera transversal.

Gracias esta oferta, se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó en su momento, adquiriera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee, pero que no puede acreditar mediante una titulación.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario 42H está destinado a posibilitar las Enseñanzas de Régimen Especial, garantizando la cualificación de las y los futuros profesionales de las enseñanzas artísticas (la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas o el diseño), las deportivas y de idiomas.

A través del programa, se dota de medios materiales y humanos a las Escuelas Oficiales de Idiomas y a los Centros Públicos de Enseñanzas Artísticas de titularidad de la Junta de Andalucía, que permitan realizar una oferta educativa de calidad.

El programa apuesta por una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad para dedicarse a ellas y a las que se accedan libres de estereotipos sexistas.

Entre sus actuaciones destacan la convocatoria de las Pruebas de madurez, realizadas para quienes aspiren a ellas, sin requisitos académicos, y la convocatoria de los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, para estudiantes del Ciclo Formativo de grado superior.

También incluye ayudas complementarias al alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial, proporcionando al alumnado la oportunidad de hacer la Formación en Centros de Trabajo (FCT), en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas Superiores, en el marco del Programa Erasmus.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El programa presupuestario 42I pretende asegurar, desde el primer ciclo de la Educación infantil, experiencias educativas que estimulen y favorezcan el desarrollo integral del alumnado, respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar, construyendo experiencias de socialización no diferenciada, eficaces para erradicar cualquier tipo de desigualdad. Esta escolarización temprana del alumnado es una prioridad para Andalucía dada su influencia positiva sobre el éxito escolar.

La educación de los niños y niñas menores de 3 años tiene carácter social, educativo y asistencial, y constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus familias. A la labor educativa se le añade un papel de apoyo a las familias en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, que se hace posible con la dotación de medios materiales y humanos tanto en escuelas infantiles de titularidad pública, como a través de la realización de convenios con centros privados.

En el proceso de escolarización de menores de 0 a 3 años, en los centros docentes andaluces sostenidos con fondos públicos, se establece que cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes, la admisión de los niños y las niñas en los citados centros, priorizará la existencia de circunstancias socio familiares de grave riesgo para niños o niñas, o que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género.

Esta preferencia en la escolarización inmediata se mantiene como una opción abierta a lo largo de todo el año escolar, según el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten primer ciclo de educación infantil*, establecido en el artículo 35.2.b) (BOJA núm. 92, de 15 de mayo).

Como novedad, cabe destacar que a partir del curso 2018/2019, las familias solicitan las ayudas para fomentar la escolarización en el Primer ciclo de Educación Infantil (de 0 a 3 años) durante todo el curso escolar, mediante una convocatoria que permanecerá abierta desde septiembre hasta junio, ambos incluidos.

Por último, el servicio de atención socio-educativa, con un horario de 7:30 horas a 17:00 horas, cuenta con una oferta diversa de atención socio educativa y con servicio de comedor.

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

El programa 42I Educación para la primera infancia 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 con las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 42I indica que ha atendido a la recomendación de elaborar diagnósticos de género. De este modo, el centro directivo ha detectado nuevas necesidades de conciliación laboral y familiar de las familias en el año 2018, y gracias a ello, ha incluido la perspectiva de género en su planificación presupuestaria. Como resultado, se ha ampliado la oferta educativa de primer ciclo de Educación Infantil, así como los servicios de aula matinal y comedor, favoreciendo con ello la conciliación familiar. Estas mejoras se han profundizado en la planificación para 2019.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, el programa no ha indicado que se hayan producido mejoras en cuanto a las recomendaciones realizadas en el Informe APG, entre otras, en lo relativo a la definición de sus actuaciones e indicadores. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa 42I ha

elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas específico para la etapa de primer ciclo de Educación Infantil.

Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 42I Educación para la primera infancia cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

46A INFRAESTRUCTURA, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte, así como la Dirección General de Planificación, Instalaciones y Eventos Deportivos, a través del programa presupuestario 46A, gestionan los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería competente en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

En el ejercicio 2019, las actuaciones a realizar con los créditos consignados en el programa presupuestario 46A se focalizan, principalmente, en la ejecución de las competencias atribuidas de planificación y organización de la red de infraestructuras deportivas andaluzas, tanto en lo que a las instalaciones de titularidad de Junta se refiere, como a la coordinación y cooperación en la ejecución de actuaciones en instalaciones de otras administraciones, principalmente en la correspondiente a Entes Locales. En el ejercicio 2019 las actuaciones irán dirigidas, fundamentalmente, a mejorar la cualificación de la red de infraestructuras deportivas andaluzas.

La política que se lleva a cabo en materia de infraestructuras deportivas tiene como finalidad contribuir, de manera relevante, a la vertebración del sistema deportivo andaluz, mediante la consecución de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la totalidad de la población andaluza y que garanticen que la práctica deportiva sea accesible a todos los y las habitantes de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Durante el ejercicio 2019, se finalizarán los objetivos marcados en las líneas de subvenciones convocadas en el año 2017, para el fomento de infraestructuras deportivas para las Entidades Locales de Andalucía. Estas subvenciones fueron convocadas en régimen de concurrencia competitiva y uno de los criterios de valoración consistía en la contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la Resolución para la concesión de estas subvenciones, se indicaba que las entidades beneficiarias no podían contratar para la ejecución de las actividades subvencionadas a entidades sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme, por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Ello en coherencia con la *Ley 12/2007,¹⁸ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en su artículo 13.2.

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

Asimismo, entre las obligaciones de las entidades beneficiarias, se indicaba que toda información o publicidad que se efectuara de la actividad u objeto de la subvención debía cumplir con lo previsto en el artículo 57 de la citada Ley, evitándose anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo, o partes del mismo, como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o bien la imagen de las mujeres asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos del ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia de género, a que se refiere la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género*.

Asimismo, en los expedientes de contratación de obras tramitados con cargo a los créditos del programa presupuestario 46A, en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas particulares, se incluye entre los criterios de adjudicación, como medida de fomento de la igualdad de género, que cuando dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se establece como criterio de preferencia, que las empresas tengan reconocida la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

La *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía a la Junta de Andalucía*, entre otras, regula medidas relativas a la planificación y organización del sistema deportivo andaluz, la planificación, ordenación, coordinación y fomento de la construcción de las instalaciones deportivas, garantizando el equilibrio territorial, el fomento e impulso del asociacionismo en todos los niveles del deporte y la tutela de las entidades deportivas, la definición de las directrices y programas de la política de fomento del deporte, la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía, así como la promoción y tutela del deporte de rendimiento en Andalucía.

La realidad sobre la que actúa el programa presupuestario 46B, en cuanto a las licencias deportivas, revela que, desde el año 2011 al año 2016 se han perdido 37.684 licencias femeninas y 48.634 licencias masculinas, esto refleja una pérdida de licencias total, tanto de hombres como de mujeres, de 86.318 licencias en 5 años consecutivos. No obstante, tras el importante decremento de licencias que tuvo lugar en el año 2013, del 10,3%, el ritmo en la pérdida de dichas licencias se ha ralentizado e, incluso, en el año 2017 se ha revertido, con un incremento total de 19.169 licencias, pudiéndose destacar que se reduce la brecha entre licencias femeninas y masculinas aunque todavía de manera no significativa.

Estos datos muestran que existe la necesidad de seguir reforzando la incorporación de mecanismos y medidas específicas compensatorias que favorezcan la igualdad de género y contribuyan a elevar la tasa de práctica deportiva entre la población femenina, dado que sigue siendo claramente inferior a la de los hombres. Igualmente es necesario avanzar en el estudio de cuáles pueden ser las principales causas de esta desigualdad. Por otro lado, en las Federaciones que integran personas con discapacidad, las licencias femeninas se han incrementado un 7%, pasando de 317 licencias femeninas en el ejercicio 2014, hasta 341, en el año 2017.

Las modalidades deportivas con mayor número de licencias federativas femeninas en Andalucía, con más de un 40% de licencias femeninas en 2017, son las siguientes: Gimnasia (89,2%), Voleibol (69,5%), Hípica (57,4%), Patinaje (52,8%), Deporte de Paráliticos Cerebrales (44%), Natación (43,7%), Balonmano (41,4%) y Atletismo (40,2%). Sin embargo, existen modalidades deportivas en las que la participación masculina se aproxima al 100%, como es el caso de caza (99,7%), Tiro a Vuelo (98,4%), Frontón (97,3%), Pesca Deportiva (97,1%), Billar (96,9%), Motociclismo (95,7%), Colombofilia (95,3%), Fútbol (95,1%) o Boxeo (94,7%).

Según los datos expuestos, y teniendo en cuenta que el deporte en Andalucía tiene la consideración de actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales, educativas, económicas y de salud, el programa presupuestario 46B destina sus créditos a paliar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector deportivo andaluz, a contribuir al mantenimiento de la estructura federativa andaluza en el ejercicio de las funciones públicas delegadas, al mantenimiento y fortalecimiento del tejido asociativo andaluz y, en general, de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, así como a realizar una apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Como **objetivo** estratégico relacionado con la igualdad de género, se define Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas, mediante el cual la Dirección General de Promoción del Deporte, Hábitos Saludables y Tejido Deportivo apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres, permitiendo que el acceso de la ciudadanía a la práctica del deporte se realice en igualdad de condiciones y oportunidades, influyendo en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género en el sector deportivo.

Con el **objetivo** operativo, Incrementar el porcentaje del número de mujeres deportistas, se pretende incrementar la participación de las mujeres en las actuaciones y competiciones deportivas, favoreciendo la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres e impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte. Para alcanzarlo, se lleva a cabo la media relativa a la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones en materia de deporte.

En las ayudas a las Federaciones Deportivas se valora especialmente la participación femenina en el Proyecto Deportivo de Tecnificación y las licencias deportivas femeninas expedidas en el año anterior. Cabe señalar que tienen más puntuación los programas específicos destinados a promover la práctica deportiva por las mujeres y se valoran en positivo la participación femenina en las competiciones deportivas incluidas en el calendario oficial y la adhesión al Manifiesto andaluz por la igualdad y la participación de las mujeres en el deporte. Se valora también positivamente la presencia de mujeres en la Junta Directiva y la existencia de una Comisión de Mujer y Deporte. Por su parte, en la participación en la Liga Nacional de Clubes Deportivos andaluces, se da una mayor valoración a los campeonatos femeninos.

Por último, entre los criterios de valoración de la línea de subvención Fomento de Clubes y Secciones Deportivas, se incluye la perspectiva de género. De esta manera, se valora el número de licencias deportivas femeninas en relación con el número total de licencias y se establece como requisito para la obtención de la subvención, la adhesión al Manifiesto andaluz por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte.

Por otra parte, la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía incluye entre sus objetivos estratégicos uno relativo al área de deporte en materia de género, Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas. Para ello se activa un plan de eventos deportivos, encaminados a dinamizar la participación de las mujeres. Así, todos los eventos y programas deportivos que gestiona directamente la Empresa, así como aquellos en los que colabora, ofrecen la posibilidad de participación de hombres y mujeres en términos de igualdad, a pesar de lo cual se observa que por lo general se produce una mayor participación masculina.

Para 2019, la Empresa apuesta por una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo un especial hincapié en todo tipo de medios cuyo público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres posible y con ello aumentar la participación femenina.

Del mismo modo, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta deportiva disponible, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Asimismo, se prevé realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de las redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al deporte femenino, lo que supone un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas. Las medidas asociadas a los objetivos, van encaminadas fundamentalmente a la organización y promoción de actividades físico-deportivas en todas las instalaciones gestionadas de forma directa por la Empresa, dirigidas exclusivamente a las mujeres.

En definitiva, se pretende dar a conocer y promover el acceso a distintas disciplinas deportivas a las mujeres impulsando así su posterior participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

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

El programa 46B Actividades y Promoción del Deporte 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 cumple con algunas de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 46B indica que mediante los informes elaborados por el Observatorio del Deporte de Andalucía (ODA) el centro directivo ha podido, durante el año 2018 ahondar en el conocimiento de las desigualdades existentes. Atendiendo a las recomendaciones realizadas en el Informe APG, el programa define nuevos objetivos de género e indicadores asociados, orientados a avanzar en igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas, entre los que figura incrementar el número de mujeres deportistas.

Por otra parte, se observa que en el apartado de ejecución presupuestaria, el programa ha trabajado en la sistematización de sus indicadores así como en la supresión de aquellos que

resultan incoherentes con los objetivos definidos, siguiendo las recomendaciones realizadas, si bien, no se ha establecido un mecanismo que permita un análisis de la ejecución del crédito de las actuaciones desde la perspectiva de género. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa tiene retos pendientes especialmente en lo relativo a la elaboración del Documento de Orientaciones Estratégicas. Se observan por tanto algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 46B Actividades y Promoción del Deporte cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C Innovación y Evaluación Educativa está dirigido a la mejora y modernización del Sistema educativo andaluz.

Las actuaciones en materia de igualdad de género del programa presupuestario se orientan a proporcionar los recursos para:

- El impulso de la digitalización del Sistema educativo y la labor docente, fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral.
- La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.
- El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad de género y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:
 - Las Aulas Violetas de Andalucía, que permiten el desarrollo de actividades relativas al fomento de creaciones artísticas y literarias, la visibilización del papel de las mujeres y además posibilitan conocer referentes femeninos en profesiones de los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). En la actualidad siguen existiendo disciplinas donde la representación de las mujeres es inferior a la de los hombres. La brecha de género en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) persiste desde hace años en todo el mundo y no se corresponde con el alto rendimiento que muchas alumnas presentan en estas áreas del conocimiento. Ello implica que parte del talento femenino se pierde, como consecuencia de las influencias culturales y sociales.
 - Participación en la celebración del Día de las niñas en las TIC, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como la colaboración en la Campaña ¡¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes y contribuir a la superación de la brecha de género e intergeneracional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

- La promoción del programa Inicia Cultura Emprendedora, relativo al emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos. De este modo, fomentan el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. Entre sus ámbitos se incluye Inicia Es Femenino, que desarrolla proyectos centrados en el papel de las mujeres, especialmente, en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.
- La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa WomAN Digital. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC 2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.
- La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven, como un aspecto central del ser humano, de relaciones saludables, seguras y satisfactorias, la igualdad entre hombres y mujeres, la eliminación de comportamientos sexistas y la prevención de riesgos derivados como los embarazos no planificados y las infecciones transmisibles sexualmente.

Los modelos familiares, sociales y religiosos en los que históricamente se han conformado la personalidad y los roles de género, para los hombres y para las mujeres, han condicionado las relaciones entre ambos y consecuentemente, las relaciones sexuales.

En la actualidad, las relaciones sociales y los derechos de hombres y mujeres están basadas en una igualdad formal reconocida por nuestras leyes. Sin embargo, esta no suele ser real en las relaciones más cercanas e íntimas y el estereotipo femenino más tradicional aún se reproduce en las relaciones entre hombres y mujeres en la adolescencia y primera juventud. De ahí, la necesidad de abordar la sexualidad y las relaciones igualitarias en los centros educativos andaluces, dando a conocer los aspectos temáticos fundamentales como son: la sexualidad como parte de la vida, la orientación y diversidad sexual, las prácticas sexuales responsables y la prevención de riesgos derivados, así como las relaciones igualitarias y la prevención de la violencia de género.

- El Programa Proeducar es un Programa de cooperación territorial para el avance y apoyo en la educación y permanencia en el Sistema educativo. En todas las actividades que se desarrollen dentro de los programas, se incorporará de manera transversal la perspectiva de género, promoviendo relaciones igualitarias y eliminando cualquier sesgo de tipo sexista.
- Finalmente, durante el curso 2018/2019, se llevan a cabo los siguientes programas: Motivate, QuedArte, Emociónate, Actualízate e Ilusiónate.

12.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. El entorno escolar se configura como un ámbito de actuación determinante en la búsqueda de un equilibrio entre ambos sexos. Desde los centros se fomentan y desarrollan medidas y actuaciones en vías del logro de una igualdad de oportunidades real y generalizable. Estas percepciones deben ser analizadas y evaluadas desde la óptica educativa para incitar a la reflexión personal y a la toma de decisiones en la línea de prácticas sociales más equitativas.

La tarea educativa está obligada a ofrecer una formación integral, libre y responsable, apta como preparación real para la vida diaria y que pueda dar respuesta a las necesidades de una sociedad en continuo desarrollo. La educación, como derecho público debe estar presidida por el principio de la equidad. Para ello, las estrategias compensadoras deben garantizar en todo momento un Sistema Educativo que fomente una escuela inclusiva.

La *Constitución Española* recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma andaluza y como consecuencia del desarrollo del principio constitucional y europeo se cuenta, por un lado, con el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, que dispone que se promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y regula como principio relevante la igualdad efectiva de hombres y mujeres, procurando la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, y por otro, la *Ley 12/2007*¹⁹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuyo artículo 4 establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, elevándola a principio general de actuación, y que ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de la normativa.

Gracias al *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres* que se aprobó en el 2005, y al *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021*, aprobado en 2016, los principios de igualdad con enfoque transversal de género están presentes en todas las acciones educativas.

La perspectiva de género en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto 2019, permite profundizar en el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal como base para fomentar el cambio en las relaciones de género y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

¹⁹ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Con la puesta en marcha en la web del Portal de Buenas Prácticas educativas se abre un camino aún por definir que permite la entrada de todas las experiencias educativas innovadoras que profundizan en los valores de la educación, la igualdad y género.

La cuantificación o la medida a través de indicadores válidos, comprensibles y sobre todo accesibles permitirá valorar el peso de este tipo de buenas prácticas en relación con otras de carácter más académico. También el hecho de que el profesorado que suscribe el proyecto deba registrarse en el correspondiente apartado de la web, permitirá analizar cualitativamente el nivel de implicación de los y las docentes.

De la misma manera la publicación en formato papel del total de las entradas o post recibidos en el blog evaluación así como sus contenidos, permitirá analizar a través de la óptica de género el número de hombres y mujeres docentes que abordan análisis y reflexiones sobre la educación y su evaluación.

Se mantiene, como en años anteriores, la desagregación por sexo del alumnado que realiza pruebas de evaluación diagnóstica en las diferentes etapas educativas. Así para el curso 2018-2019, el alumnado de 2º y 6º de Educación Primaria y el alumnado de 4º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) abordarán evaluaciones sobre la adquisición de conocimientos en las diferentes competencias clave de los currículos.

El análisis de estos datos permitirá determinar si existe brecha entre alumnado femenino y masculino en este sentido, y en su caso, estudiar su relación con los índices socioeconómicos y culturales de los centros educativos.

Por último, la Agencia incorpora para el ejercicio presupuestario 2019 la perspectiva sociológica en todos los informes y análisis generados. Esta perspectiva aportará entre otros datos, el grado de cumplimiento de los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* en los Planes, Programas y Servicios educativos de la Consejería de Educación y Deporte.

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La *Orden de 25 de mayo de 2018, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, establece, en su artículo 12, las actuaciones a desarrollar, entre otros organismos, por las agencias instrumentales de la Junta de Andalucía en materia de igualdad y de impacto de género en el proceso de elaboración del Presupuesto.

La Agencia Pública Andaluza de Educación desarrolla un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

- Actuaciones enmarcadas en el *Decreto 137/2002, de apoyo a las familias andaluzas* que regula los servicios complementarios en centros educativos.
- Actuaciones desarrolladas con el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (escuelas infantiles).

Ambas líneas de actuación cuentan con aportaciones de recursos significativas en el Presupuesto 2019.

- Servicios complementarios en centros educativos

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el 30 de abril de 2002 el *Decreto 137/2002 de Apoyo a las Familias Andaluzas*, una norma que estableció una amplia variedad de medidas dirigidas a facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. Así, el Plan de apoyo a las familias persigue que los centros docentes, más allá de la jornada lectiva tradicional, proporcionen una oferta de jornada escolar completa, respondiendo mejor a los nuevos modelos de organización familiar.

Para ello se aprueba el Plan de Apertura de Centros, que se traduce básicamente en la ampliación del horario de apertura de los centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a partir de las siete y media de la mañana.

Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son básicamente las siguientes:

1. Aula matinal. Las aulas matinales son servicios de guarda y custodia del alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas a las 7:30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas al alumnado hasta el comienzo del horario lectivo (una hora y media por día). Este servicio permite a los padres y madres compatibilizar con mayor facilidad su presencia laboral con el cuidado de sus hijos e hijas.
2. Comedor. Los comedores escolares son servicios complementarios que resultan de gran utilidad a padres y madres para ayudarles a conciliar la vida laboral y familiar. Tienen una duración de hasta dos horas desde que acaba la jornada escolar de la mañana (de 14:00 a 16:00 horas).
3. Actividades extraescolares. Las actividades extraescolares tienen lugar en horario de tarde, hasta las 18.00 y abarcan aspectos como la lectura, el deporte, la música, la informática, los idiomas, la danza o el teatro, entre otras actividades lúdicas y formativas.

Para hacer posible la realización de todas estas actividades fuera del horario lectivo, los centros pueden abrir sus instalaciones desde las 7:30 hasta las 18:00.

Por otra parte, la propia normativa del Decreto establece un régimen de bonificaciones al precio público de los tres servicios en función de los niveles de renta de las familias de forma que en muchos casos este acceso es gratuito. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del Presupuesto en esta materia.

La ampliación de horarios de los centros junto con la oferta de servicios complementarios y la política de bonificaciones de los precios públicos de esos servicios ya comentada permiten, conjuntamente, facilitar el acceso al mercado laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral que, en definitiva, son los objetivos del Plan.

Servicios en el primer ciclo de Educación Infantil.

El fomento de la existencia de una red de centros de educación infantil es una de las actuaciones que de forma más directa inciden en mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral y la conciliación en general de la vida laboral y familiar.

La Educación Infantil, según el artículo 12 de la *Ley Orgánica 2/ 2006, de 3 de mayo, de Educación*, y el 41 de la *Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía*, constituye una etapa educativa con identidad propia que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Tiene carácter voluntario y su finalidad es la de contribuir a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual.

La Junta de Andalucía viene fomentando desde hace más de 15 años la Educación Infantil de primer ciclo y aunque esta enseñanza no forme parte de las declaradas obligatorias y gratuitas, se ha fijado como objetivo promover la oferta de plazas de cero a tres años, de manera que el servicio de atención socioeducativa pueda extenderse y prestarse al mayor número de niños y niñas posible.

Mediante el *Decreto-Ley 1/ 2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía* (BOJA extraordinario número 1, de 29 de marzo de 2017), se aprueba el Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, que tiene por objeto la concesión de ayudas a las familias para fomentar la escolarización del alumnado menor de 3 años en centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil, mediante la bonificación del precio de los servicios, fijados en el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo*. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del presupuesto en esta materia.

Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son aula matinal, servicio de atención socioeducativa y comedor. Y en el nuevo modelo aprobado, cualquier centro educativo de primer ciclo de Educación Infantil puede adherirse al Programa de ayuda, cumpliendo determinados requisitos y comprometiéndose a determinadas obligaciones y funciones, que son iguales para todos ellos, lo que permite que la prestación de esos servicios se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

En virtud de citado *Decreto-Ley 1/2017*, el órgano gestor competente para la instrucción, la evaluación y la resolución del procedimiento de concesión de estas ayudas en régimen de concurrencia competitiva es la Dirección General de la Agencia Pública Andaluza de Educación, dado que le corresponde a ella la competencia de la promoción de la oferta de plazas del primer ciclo de Educación Infantil en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

La Agencia Pública Andaluza de Educación 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, en el apartado de elaboración presupuestaria, la Agencia muestra que ha diseñado su planificación integrando la dimensión de género, definiendo como objetivo de género en la ficha PAIF el siguiente objetivo “Igualdad de género: conciliación de la vida laboral y familiar”, siguiendo las recomendaciones realizadas en el Informe APG. No obstante, la Agencia señala que queda pendiente el diseño de nuevos indicadores presupuestarios relevantes a género.

Dentro del apartado de ejecución presupuestaria, en 2018 se impulsaron medidas para la escolarización en Educación Infantil, Educación Primaria y ESO en los centros docentes públicos, orientadas a facilitar la conciliación familiar y laboral, con un presupuesto ejecutado con perspectiva de género del 99,6%, según afirma la Agencia. También, en el apartado de implementación de la metodología G+, se realizaron cursos de igualdad de género para el personal de la Agencia (sobre prevención de violencia de género, acoso laboral, entre otros), habiendo formado al 27% de la plantilla de la Agencia en esta materia. En conjunto, se observan avances que deben ser ampliados en sucesivos ejercicios presupuestarios.

La Agencia Pública Andaluza de Educación cumple parcialmente con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El Decreto 103/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios.

Andalucía es eminentemente rural aunque haya evolucionado su estructura productiva y sea mayor la simbiosis entre población rural y urbana como consecuencia del desarrollo producido en las últimas décadas. En Andalucía, la población se articula en una red bien distribuida de ciudades de tipo medio, generalmente cabeceras de comarca, en torno a las cuales se organiza el resto de municipios. El proceso generalizado de desplazamiento de la población hacia los municipios próximos a las capitales de provincias, ha tenido como consecuencia la constitución de importantes aglomeraciones urbanas en torno a las ciudades principales.

A pesar de ello, el medio rural andaluz se caracteriza por una base demográfica relativamente bien articulada y un envejecimiento menor a otras zonas del Estado, al mismo tiempo que presenta asentamientos de cierta entidad y dinamismo económico, lo que puede facilitar el arraigo de la población. Si bien, la fijación de la población al territorio y la cohesión social sólo se consigue con personas jóvenes y con mujeres, poniendo en valor su capacidad, impulsando su formación, mejorando las infraestructuras, otorgándoles alternativas de ocio y sobre todo de trabajo. En definitiva, garantizando unos pueblos en los que puedan vivir y desarrollar sus proyectos, así como un clima de igualdad de oportunidades, que pueda contrarrestar la oferta del medio urbano.

En las zonas rurales de Andalucía (Leader 2014-2020) viven 3,7 millones de personas, de las cuales el 50,2% son hombres y el 49,8% son mujeres. Unas cifras que indican la tendencia a la masculinización, y que si se analizan por grupos de edad, son aún más preocupantes, ya que en todos los grupos de edad, excepto a partir de los 65 años, hay más hombres que mujeres, lo que agravará la tendencia y tendrá serias consecuencias para el sostenimiento de las áreas rurales, ya que las cohortes más jóvenes están cada vez más masculinizadas. Esta situación condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares de forma diferenciada según sexo. También influye en la escasa natalidad, que obstaculiza el relevo generacional necesario para garantizar el futuro de estas zonas. Además, el consecuente envejecimiento poblacional (más del 35% de la población rural andaluza tiene más de 50 años) incrementa las situaciones de convivencia con personas en situación de dependencia, repercutiendo en la carga de trabajo de las personas cuidadoras, que suelen ser las mujeres, y disminuyendo, por tanto, sus posibilidades de participación laboral, política o social o de acceso al empleo y al ocio.

Las características de envejecimiento y masculinización, así como el éxodo rural femenino tienen que ver, por tanto, con razones tales como la falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente. La escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, la gran carga laboral (al trabajo productivo se suma el reproductivo) y una menor evolución y apertura de la sociedad, son elementos que animan a las mujeres a emigrar, una tendencia que se intenta invertir con las políticas públicas.

Si se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, hay tres datos que sobresalen: alta tasa de paro y bajas tasas de actividad y de empleo. Esto tiene una clara lectura: una feminización de la inactividad, el paro, el subempleo, y la parcialidad. Además, los trabajos que acaban ocupando mujeres y hombres están impregnados de una diferente asignación de roles y estereotipos. Esto explica la expulsión de mano de obra de mujeres de aquellos trabajos agrícolas altamente mecanizados y su concentración en sectores como la industria agroalimentaria y manufacturera. Esta situación las lleva a estar peor pagadas y menos valoradas y reconocidas socialmente.

Con conclusión, puede afirmarse que la igualdad entre hombres y mujeres aunque ha recibido importantes impulsos en el medio rural andaluz, todavía está lejos de una completa equiparación. Por ello, esta Consejería ha diseñado un **objetivo** estratégico específico de igualdad de género: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la Consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género impregne el resto de objetivos estratégicos definidos.

12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENBLE

En la actividad de la Consejería, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella actividad que tiene incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino también en su propia cultura y funcionamiento como organización. Es por ello que resultan fundamentales las actuaciones concretas en materia de igualdad de género que se abordan desde los órganos horizontales que gestionan el programa presupuestario 12M, al margen de las actuaciones concretas que asuman los distintos órganos gestores.

En este sentido, desde la Viceconsejería se impulsa la implementación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, aprobado en enero de 2017. En estos momentos se ha evaluado la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se ha continuado en 2018 con nuevas actuaciones.

Respecto al personal de la Consejería, se requiere un cambio cultural en la forma de trabajar y abordar las políticas que hace indispensable la formación y sensibilización en igualdad de género de las personas que prestan servicio, con independencia de su categoría y nivel.

Por otra parte, es fundamental realizar una difusión adecuada de la información porque en ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista de la información, que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad. Por ello, será especialmente relevante la comunicación institucional que se haga desde la web y/o redes sociales, ya que las palabras y las imágenes que se utilizan pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género.

También, la escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante

obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía regional general. Por este motivo, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se adoptarán medidas para disponer y difundir información estadística y cualitativa, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas correctoras correspondientes.

Por ello, el programa 12M ha establecido los siguientes objetivos operativos de género:

Objetivo 1: Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Para su consecución, se ha establecido un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la Consejería.

La corrección de las desigualdades de género se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen con claridad los factores predisponentes, así como las causas que las motivan, de esta forma se podrán plantear objetivos tendentes a corregir las brechas de desigualdad detectadas. Pero para llevar a cabo una adecuada identificación y diagnóstico es preciso contar con personal capacitado en analizar, identificar y diagnosticar esas desigualdades para luego plantear los objetivos adecuados que corrijan las mismas en las diferentes materias competencia de esta Consejería.

En este sentido, será parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que en ella trabajan para asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas. Asimismo, se abordarán aspectos más concretos como la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la Consejería, o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

Además, disponer de personal formado y capacitado en detección y corrección de desigualdades de género en las distintas materias de esta Consejería potencia 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; siguiendo el mandato establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007²⁰, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Objetivo 2: Mejorar la información sobre las mujeres.

Conocer la situación laboral actual de las mujeres resulta complicado si no se cuenta con datos diferenciados por sexo o tipología de actividad laboral y se presta más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma. Por ello se hace necesario

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

desagregar por sexo las estadísticas, la recogida de datos y/o registros oficiales de la Consejería, adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible.

Objetivo 3: Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Además de producir estadísticas en sus ámbitos competenciales relativas a personas desagregadas por sexo, se hace necesario realizar una adecuada difusión de las mismas, así como incorporar la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la Consejería. Por ello, se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se seguirá ampliando y actualizando el apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o entidades comprometidas con la igualdad de género.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra el área de contratación pública. En esta área la inclusión de la perspectiva de género se realiza a través de diversos aspectos. Los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros se redactan empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007²¹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Del mismo modo, en lo que respecta a los pliegos de prescripciones técnicas elaborados por los distintos centros directivos de la Consejería también son adaptados al lenguaje no sexista antes de proceder a su aprobación y aplicación.

Por otra parte, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen la obligatoriedad de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad para aquellas entidades o personas jurídicas licitadoras que tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, así lo establezca el convenio colectivo que sea de aplicación o cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta deberá aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Siguiendo con las licitaciones, se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas para determinar la oferta económicamente más ventajosa. Uno de esos criterios, establecido en segundo lugar, es aquel que otorga preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad. Adicionalmente, en los pliegos de prescripciones técnicas se han incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la entidad adjudicataria, que incluye el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los docu-

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

mentos emitidos; la desagregación por sexo de los informes; que la memoria parcial y/o final contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que sea factible; que se eviten los estereotipos sexistas; y que se potencie la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Siguiendo con las competencias de la Secretaría General Técnica relacionadas con la gestión de recursos humanos, las actuaciones que se desarrollan tienen una doble vertiente: por un lado se gestionan las medidas dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería; por otro, se gestiona la formación del personal en materia de igualdad de género. Desde la Unidad de igualdad de género se impartirán sesiones de sensibilización en materia de igualdad de género, se dará difusión a la formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) en esta materia y se reforzará la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen tanto por parte de la Consejería como por parte del IAAP. La difusión y la facilidad de acceso a la formación es el eje central de la propuesta.

En el ámbito de la elaboración de normativa, incluyendo las órdenes de bases reguladoras de las subvenciones que convoca la Consejería, uno de los trámites es la elaboración de Informes de evaluación del impacto de género, que se emiten por el centro directivo que impulsa la norma. Dicho Informe es informado posteriormente por la Unidad de igualdad de género en base a lo recogido en el artículo 6 de la *Ley 12/2007²², de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Por otra parte, en el área de informática, también competencia de la Secretaría General Técnica, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información desagregada por sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. También, en los proyectos que se inicien se tendrá en cuenta la desagregación por sexo de los datos desde el momento de su concepción.

Por su parte, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se diseñan las políticas y se desarrollan las estrategias necesarias para abordar los retos que se plantean en el sector agroalimentario andaluz y, en general, en el medio rural andaluz, de acuerdo con las directrices nacionales y europeas. Dichos retos están relacionados con la mejora de la competitividad del sector, mediante el incremento del valor añadido de las producciones, fomentando la transformación, comercialización y la calidad, la mejora del funcionamiento de la cadena de valor, la eficiencia en el uso de los insumos, con especial atención al recurso del agua, la investigación, innovación y transferencia de tecnología, la mejora y transformación de las explotaciones y las infraestructuras, la ordenación de los sectores, la valorización de los recursos, subproductos y residuos conforme a la estrategia de bioeconomía, el fomento de sostenibilidad del sector desde un punto de vista económico social y medioambiental, con especial atención a los sistemas de producción sostenibles como la producción ecológica y con atención, de una manera transversal, a la igualdad de género, al fomento del relevo generacional y la mejora de la calidad de vida en las zonas rurales.

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

Ante la necesidad de abordar de forma integral todos estos retos del sector agroalimentario, se procederá a la elaboración de un plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía.

Asimismo, las negociaciones europeas para la definición de la Política Agraria Comunitaria para el período 2021-2027 y de su desarrollo a nivel nacional y autonómico, se encuentran en un momento crucial, por lo que será precisa la realización de estudios para analizar el impacto en los sistemas agroalimentarios andaluces, así como la interlocución con el sector. Desde la citada Secretaría General se trabaja para que en la definición de la futura PAC, que estará en vigor a partir del año 2020, se incluyan medidas que mejoren las condiciones de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, una vez publicada la *Ley de medidas frente al cambio climático*, se precisará que la Consejería lleve a cabo los estudios necesarios para el establecimiento de las líneas estratégicas en relación con el sector agroalimentario y el cambio climático.

Igualmente, se ha detectado una demanda por parte del sector agroalimentario y de la ciudadanía en general, de datos e información fiable que puedan ayudar en la toma de decisiones y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero andaluz. También, la producción de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza así como los informes de seguimiento y evaluación en el marco de la PAC actual y la futura, y del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014/2020, son un requisito necesario para facilitar la toma de decisiones y dotar de coherencia a las medidas incluidas en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería.

En este sentido, se promoverá la igualdad en el sector agroalimentario a través de las siguientes actuaciones, en cumplimiento de lo marcado por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía.

- Se continuará con las actividades estadísticas de carácter oficial recogidas en el Programa estadístico y cartográfico anual, desagregando por sexo los datos relativos a personas. Entre estas se encuentran: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis; el Directorio de explotaciones ganaderas de Andalucía, que permite identificar el sexo de las personas titulares de explotaciones ganaderas; el Anuario de estadísticas agrarias y pesqueras, con datos desagregados de población y empleo; y el Boletín de información agraria y pesquera, donde se informa de las principales actividades en materia de género que se realizan en la Consejería.
- Se incluirá la perspectiva de género en los estudios, e informes, entre otros.
- Se explotará desde la perspectiva de género la información disponible.

Con el objetivo de incrementar la participación y la interlocución con las mujeres del sector agrario, la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación mantendrá reuniones sectoriales con las asociaciones de mujeres y otras mujeres representativas de cada sector, para que puedan transmitir sus demandas e inquietudes y su propia visión del sector.

En materia de normativa de ayudas y subvenciones se realizará una supervisión constante para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de valoración que prioricen a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Los objetivos de la Dirección General de Calidad Ambiental y Cambio Climático son la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y la mitigación y adaptación al cambio climático junto a la inspección ambiental.

Este programa realiza, entre otras, funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de nuestras competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados.

Las actuaciones concernientes al programa 44B se concentran en la ejecución de obra pública, las concesiones y autorizaciones así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

Entre las actuaciones que lleva a cabo y relacionadas con la igualdad de género, se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, en toda la información que se facilita y expone a la ciudadanía, así como en las publicaciones que se desarrollan, se tiene en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y la imagen no sexista. Además se aplica el uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos servicios de esta Dirección General, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

La Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos gestiona el programa presupuestario 44E. Entre sus objetivos se encuentra el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en espacios naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de la ciudadanía. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía. Por otra parte, también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

Este programa está clasificado como g1 en la Escala G+, tomado en consideración la perspectiva de género en la formulación de indicadores de los distintos objetivos establecidos en el mismo. Así, en el objetivo de Ordenación cinegética y piscícola se establece todo un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, y que son relevantes para saber si se hace necesario fomentar mecanismos que promuevan la participación de las mujeres en la actividad cinegética con el fin de no perpetuar la brecha de género que exista.

También en el objetivo dedicado a Promover el uso público en los espacios naturales andaluces, también se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la recogida de datos y en la formulación de indicadores que miden la consecución del mismo.

44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

Este programa se gestiona desde la Secretaría General de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático y procede de la integración de los programas 44F y 44G. A través del mismo se desarrollan, entre otras, las funciones de tramitación y seguimiento de subvenciones en el área de medio ambiente, la elaboración de planes de desarrollo sostenible en los espacios naturales protegidos y la dinamización socio-económica de estos, así como el funcionamiento de la Red de información medio ambiental y las actuaciones que garanticen la participación ciudadana en dicha información.

Mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

Las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental son llevadas a término desde una perspectiva de género que favorece la participación de las mujeres, fomentando su incorporación a la educación ambiental y al voluntariado.

El programa 44F, siguiendo el mandato 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*, ha incluido un **objetivo** de género entre los objetivos operativos del programa: Promover la educación, sensibilización y formación ambiental del voluntariado fomentando la participación de las mujeres.

La actividad de mantenimiento y conservación del entorno natural depende en gran medida del tratamiento proporcionado al mismo por la ciudadanía. Conseguir incrementar el número de personas que se implican en dicho mantenimiento supone un aumento de la concienciación colectiva y un aumento del grado de sensibilización de todas las personas sobre los cuidados que necesita nuestro entorno natural. En este papel, el voluntariado medio ambiental juega un papel estratégico, por ello se pretende aumentar el número de mujeres que participan en el mismo, no sólo por la visibilización que ello implica en términos de igualdad, sino para mejorar la eficiencia del colectivo de voluntariado medioambiental.

La actuación prevista para la consecución del objetivo es el desarrollo de programas de educación, sensibilización y formación ambiental, voluntariado y participación ambiental.

Por otra parte, se han establecido indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos del programa 44F para el análisis y diagnóstico de la posible existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, y posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

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

El programa 44F Información Ambiental y Dinamización Socio-económica Sostenible 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.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que avanzado en el diagnóstico de las desigualdades de género producidas en sus ámbitos competenciales, y que lo va a continuar mejorando en 2019, entre otros análisis, a través del EcoBarómetro de Andalucía. Además de estas acciones, el programa cuenta con margen de mejora en la calidad de la planificación presupuestaria con perspectiva de género, ya que debe incorporar este enfoque al resto de ámbitos de política donde no se haya previsto todavía, teniendo en cuenta los cambios competenciales.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria y respecto a la observación relativa a la identificación de la dimensión de género en las actuaciones para integrar el enfoque de género en su ejecución, el programa tiene previsto evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género. Aun así, puede seguir avanzando en aspectos como analizar la información y datos disponibles para guiar la ejecución presupuestaria con perspectiva de género o mejorar los indicadores que miden los avances en igualdad.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) y ha desarrollado acciones de formación de género dirigidas a su personal, estando previsto continuar con ellas en 2019. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Los centros directivos que gestionan este programa son la Dirección General de Planificación y Recursos Hídricos y la Dirección General de Infraestructuras del Agua. Las actuaciones que desarrolla este programa se centran en las concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas,

actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Entre los indicadores presupuestarios del programa figura uno desagregado por sexo, sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, responsable de este programa, plantea para 2019 dos objetivos principales para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural:

Objetivo 1: Fomentar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.

Objetivo 2: Fomentar la incorporación de jóvenes, especialmente mujeres, a esta actividad.

Respecto al primero de ellos, en octubre de 2018 se aprobó el *Decreto 190/2018, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Registro de Explotaciones Agrarias y Forestales de Andalucía y el Documento de Acompañamiento al Transporte de productos agrarios y forestales*. Este registro se constituye, entre otros, como el Registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias de Andalucía.

La actividad de las mujeres en la agricultura siempre ha sido intensa; sin embargo, su trabajo se ha caracterizado por estar invisibilizado al no gozar del suficiente reconocimiento jurídico, económico y social. La inscripción en el Registro de titularidad compartida representa el disfrute de los derechos económicos de la explotación, ya que los beneficios y ayudas se reparten al 50% entre los dos titulares; también tienen prioridad para acceder o mejorar determinadas ayudas, así como beneficiarse de reducciones del 30% en las cuotas en Seguridad Social, entre otras ventajas. Por todo ello, en 2019 se va a realizar una amplia actividad de difusión e incentivación de esta figura jurídica, en colaboración con las asociaciones de mujeres de las organizaciones profesionales agrarias.

Otras actuaciones de interés para el fomento de la igualdad a desarrollar por el programa serán:

- Promover la participación de las mujeres en el ámbito técnico de la producción agraria, incluyendo como criterio de selección de las entidades que prestarán los servicios de asesoramiento, beneficiarias de estas ayudas, aquellas que cuenten con una mayor proporción de mujeres dentro de su equipo asesor.
- Continuar desagregando por sexo los datos sobre la titularidad de explotaciones ganaderas. El análisis de los datos permitirá, en los ejercicios futuros, valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de las acciones oportunas.

- Continuar recogiendo información desagregada por sexo en las actividades de transferencia de conocimiento que se subvencionan con cargo al Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, a través de la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión.
- En el ámbito de los seguros agrarios, recoger información desagregada por sexo que permita adoptar iniciativas diferenciadoras que promuevan la participación de las mujeres en el sector agrario.
- Desde el Servicio de regadíos e infraestructuras en materia de igualdad de género se centrarán en fomentar la participación de mujeres en los órganos de decisión de las comunidades de regantes, que son las únicas entidades del ámbito privado potencialmente beneficiarias de las ayudas. Esta actuación se concreta mediante un criterio específico en la valoración de las solicitudes, de forma que cuando la participación femenina en órganos de decisión supera el 30%, se otorgan puntos al expediente.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El sector agroalimentario es un motor estratégico para la economía andaluza, y con gran potencial para seguir creciendo en valor añadido y empleo. Es por ello que la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria desarrolla sus actuaciones de impulso al sector agroalimentario en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, alineado con el Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, aprobado el 12 de diciembre de 2017, y teniendo entre sus actuaciones preferentes aquellas que incluyan entre sus objetivos los del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

El programa contribuye a la consecución de un **objetivo** estratégico de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género, enmarcado dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que consiste en fomentar la incorporación de las mujeres a los órganos de decisión de las empresas.

Para ello se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, como las ya realizadas durante el ejercicio 2018. Así, se otorga una mayor puntuación a los proyectos de inversión, en el momento de la concurrencia competitiva, cuyos órganos de decisión de las empresas solicitantes cuenten con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes.

Por otra parte, se continúa obteniendo datos relativos a personas desagregados por sexo para su tratamiento estadístico en los formularios presentados por las personas interesadas, a fin de obtener una información más completa sobre la situación de las mujeres en el sector agroindustrial.

Así mismo, las bases reguladoras de ayudas que se desarrollen tendrán como requisito general que, en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007²³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Tal como se ha citado, el programa se desarrolla en el marco del Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, en el que se establece como Objetivo prioritario II “el aumento del empleo agroindustrial”, promoviendo por tanto una presencia más visible de las mujeres en este sector y un aumento del número de mujeres empleadas en la agroindustria para converger con el porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Y respecto al Objetivo prioritario V, “incrementar el capital relacional del ecosistema industrial”, se aumenta a un 20% las mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y a otro 20%, las mujeres en los Consejos Rectores de las Cooperativas Agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la Línea estratégica 6, “Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria”, la operación 13, pretende la realización de un “diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial, y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión”, para estudiar la presencia y el papel de las mujeres en la industria agroalimentaria, en especial su participación en los órganos de dirección de las empresas, al objeto de conocer el estado de situación y proponer actuaciones que amplíen su participación y mejoren sus condiciones de igualdad.

La Línea estratégica 8 “Gobernanza”, tiene como objetivo reforzar el papel de las mujeres en las Comisiones, Comités, Observatorios y Órganos de participación tanto públicos como privados, específicamente con las operaciones 10 “Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo”, y 11 “Acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector”. Por su parte, la operación 12 “Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial”, quiere introducir la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promueva el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

Por otro lado, indicar que, tal y como se ha hecho con anterioridad, se continuará en los procedimientos de elaboración de normativa, con el cumplimiento del trámite de emisión del Informe de evaluación de impacto de género, procediéndose a adaptar la redacción de las normas siguiendo las observaciones realizadas por la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Se revisarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo

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

con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la *Ley 12/2007²⁴, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y de conformidad con la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros*, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido, se vigila que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

La Política Agraria Común (PAC) cuenta con dos pilares. El primero de ellos está destinado a las ayudas directas a la agricultura, financiadas con cargo del fondo FEAGA. Las ayudas al desarrollo rural constituyen el segundo pilar, y en este caso se financian por el FEADER. Ambos pilares comparten tres objetivos:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo.

Algunas de las medidas para alcanzar esos objetivos son competencia del Programa 71F Apoyo al sector agrícola y ganadero. También se incluyen en el Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, los pagos directos y las ayudas encaminadas a la regulación e intervención de mercados, financiadas con FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizarlos.

En el ámbito competencial de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, tanto la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, como la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, persiguen el **objetivo** estratégico, que favorece la igualdad entre personas de distinto sexo: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Sin embargo, la mayor parte de las ayudas directas de la PAC son en concurrencia no competitiva, por lo que no caben medidas de acción positiva en los criterios de valoración. Sin embargo, el análisis de personas solicitantes y beneficiarias desagregado por sexo permite ver la evolución de mujeres y hombres en el sector. Así, en los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas para recoger información detallada y de enorme interés sobre estas personas. Cada año se presentan más de 250.000 solicitudes de ayudas directas de la PAC de las cuales, aproximadamente el 94% se corresponde con personas físicas, de las que el 57% son hombres y el 37% mujeres.

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

Las únicas ayudas en concurrencia competitiva son las que se otorgan a la apicultura, en el marco del Programa Apícola Nacional. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda se encuentra que la titular de la explotación apícola sea mujer.

Actualmente el número de colmenas subvencionadas, según el sexo de la persona titular, es de 257.039 correspondientes a hombres y 118.005 a mujeres. Por otra parte, del total de personas físicas beneficiarias de estas ayudas a la apicultura, 837 son hombres y 388 mujeres. En los resultados de la campaña 2018 se puede apreciar un incremento del 5,4% en el número de mujeres respecto a la campaña 2017 (368 mujeres), manteniéndose estable el número de hombres.

Por otra parte, este centro directivo es el encargado de realizar jornadas técnicas sobre la PAC, destinadas a entidades reconocidas y a organizaciones de productores, incluidas las organizaciones de productores de frutas y hortalizas, así como al personal de la administración encargado de trabajar con/para estas organizaciones. En este ámbito, se está incentivando la presencia de mujeres en las mismas, tanto entre el profesorado como entre el alumnado.

Además, se han desglosado por sexo los datos relativos a la asistencia a cursos, permitiendo con ello conocer de manera indirecta la asistencia del personal técnico empleado en las entidades reconocidas por la Consejería. Los porcentajes de asistencia de hombres y mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio (60%-40%), pero se observa que entre octubre de 2018 y enero de 2019, se ha producido una pequeña disminución entre los hombres (58,5% pasa a 57,1%) y el consiguiente aumento en las mujeres (41,6% a 42,9%), estrechándose la brecha de género.

Finalmente, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y de su influencia positiva, se incluirá un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en la formación a impartir. Esta misma medida se extenderá a las reuniones que se mantengan con representantes del sector, informando de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del sector.

71H DESARROLLO RURAL

Le corresponde a la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, entre otras, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen. Por su parte, el Programa 71H tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

Los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante, GDRs) llevan más de dos décadas en Andalucía ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología Leader. Estos programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

Para el actual periodo de programación 2014-2020, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, se propuso seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader comprende un conjunto de 49 Estrategias de desarrollo local (en adelante, EDL) elaboradas por los GDRs con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales. Dichas EDL contemplan la perspectiva de género de forma transversal, desde la fase participativa y el diagnóstico hasta la programación y la evaluación. Asimismo, los GDRs se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas.

Con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2019 se iniciará una nueva fase en la ejecución de la medida 19 de Desarrollo Local Leader del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (convocatoria de ayudas de la submedida 19.2 y convocatoria de la submedida 19.3), para la que se han establecido disposiciones que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

Para el periodo de programación 2014-2020, el Programa 71H cuenta especialmente entre sus **objetivos** estratégicos con el dedicado a Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Para responder a los objetivos estratégicos, la Dirección General se plantea una serie de **objetivos** operativos, entre los cuales se establece uno de igualdad de género: Mantener el porcentaje de gasto y de aprobación de proyectos Leader que contribuyan a la igualdad de género. En tanto se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantienen a lo largo del periodo de ejecución. También propone actuaciones, tales como el establecimiento de requisitos y criterios de selección de igualdad de género en las líneas de ayuda a proyectos Leader.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2019, la Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el ejercicio 2018. De este modo, para el año 2019, se plantea garantizar la inversión de la medida 19 en proyectos y actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades de género en el medio rural andaluz. Para ello se prevé realizar durante el ejercicio 2019:

- Un estudio en profundidad de la contribución a la igualdad de género en las comarcas de cada uno de los proyectos de las diferentes líneas de ayuda de los GDRs convocadas. Este trabajo permitirá no sólo comprobar y garantizar el cumplimiento del 20% del presupuesto de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, sino un conocimiento de la tipología e impacto de las mismas en el territorio.

- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDRs de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2019, como herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural, así como para facilitar la incorporación del principio de igualdad en el funcionamiento de los GDRs.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar tanto el impacto de género de las submedidas 19.2 y 19.3, así como la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

En definitiva, para el próximo 2019, la Dirección General continuará trabajando con intensidad para contribuir a la igualdad de género, siendo consciente de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas que, más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma, sino que multiplica los resultados.

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

El programa 71H Desarrollo Rural fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2013 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple en general 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 indica que se ha integrado el enfoque de género en los diagnósticos relacionados con las estrategias de desarrollo local, al igual que en la regulación de la medida 19 del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía. Aun así, puede continuar avanzando en la planificación con perspectiva de género mediante la transversalización de este enfoque en otras áreas u objetivos del programa en los que aún no se haya integrado. Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria ha seguido la recomendación de establecer indicadores relacionados con el empleo femenino y con la participación de las mujeres en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural, y para 2019 se ha previsto incorporar indicadores para medir a las mujeres beneficiarias de las ayudas de los programas de desarrollo Rural. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que le sirve de guía para la planificación presupuestaria, pero puede avanzar mediante la elaboración de un Plan de comunicación para darlo a conocer o continuar con la formación al personal encargado de su ámbito competencial. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 71H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

71P PESCA

La precariedad y temporalidad caracterizan el empleo de las mujeres, sobre todo en establecimientos minoristas, que por otra parte, es donde las mujeres tienen una mayor presencia en las plantillas. De hecho, el porcentaje de mujeres con contratos temporales y a jornada parcial es mayor que el de los hombres, predominando además este perfil entre mujeres más jóvenes.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen muy poca participación. Están mínimamente representadas en labores de pesca extractiva y su presencia se limita a algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación de mujeres, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. En las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y labores de gestión, es donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar hacia un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan avances en este sentido, como el número de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y mujeres que ejercen de patrona de un barco de pesca. Por otra parte, en el procedimiento de selección de Grupos de acción local pesquero, entre sus requisitos, se contempla la participación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, así como una composición equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

En el contexto del Programa 71P para el año 2019, es una prioridad y necesidad fundamental la continuidad en la integración de la perspectiva de género, por lo que se va a seguir trabajando por la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.

Dentro del Programa operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas para dar respuesta a las brechas de género del sector.

En concreto, el Programa operativo para España en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad 4, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor, por una parte, el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los y las jóvenes; y por otra, promueve medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad. Igualmente, se pone de relieve el fomento de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el programa 71P contempla un **objetivo** estratégico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, así como los siguientes **objetivos** operativos que contribuyen a su consecución:

Objetivo 1: Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

Objetivo 2: Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

Estos objetivos específicos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección de los proyectos financiados con el FEMP.
- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudios sobre la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- Estudios de seguimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- Priorización por parte de los Grupos de acción locales del sector pesquero de proyectos con criterios de género.
- La perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- La perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.
- Promoción del asociacionismo de mujeres del sector pesquero y su empoderamiento.

Y de las siguientes actuaciones:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo a favor de mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía
- Exigencia de la perspectiva de género en la formulación de las estrategias de desarrollo local participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo por parte de las mujeres en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres y adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, es el organismo público de investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

La masculinización y el envejecimiento que caracterizan a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero y las demandas de las mujeres de estos sectores de actividad, han constituido la base para la articulación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que tiene por objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, y que la perspectiva de género forme parte de la cultura organizativa y del trabajo en estos ámbitos de actividad.

El enfoque europeo de transversalidad de género en la política científica establece dos objetivos básicos. Por un lado, incrementar la presencia de las mujeres en la investigación con el objetivo de alcanzar una representación del 40%-60% de cada sexo en todos los niveles. Esto implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria. Y, por otro, integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre los vacíos de conocimiento existentes en materia de género.

La Disposición adicional decimotercera de la *Ley 14/2011 de la Ciencia y la Tecnología* recoge un importante artículo que va a permitir avanzar en esta dirección: La Estrategia española de ciencia y tecnología y el Plan estatal de investigación científica y técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y sobre las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este sentido, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, contempla dos ejes estratégicos que afectan a la actividad desarrollada en materia de investigación y formación agroalimentaria y

pesquera en Andalucía. Las medidas referidas a la formación y profesionalización, al empoderamiento y a la participación de las mujeres contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades de investigación y formación agroalimentarias y pesqueras. Asimismo, las medidas de sensibilización y transversalidad de género, el avance en los diagnósticos de género sobre la actividad investigadora y de transferencia y la difusión, comunicación y visibilidad de las actuaciones con perspectiva de género, contribuyen a integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos y en la cultura organizativa de la investigación y transferencia de tecnología agroalimentaria y pesquera por parte del ejecutivo de Andalucía. Actuaciones todas ellas muy relevantes en materia de Investigación y formación con perspectiva de género.

Respecto al área de formación, el IAIFAPAPE elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IAIFAPAPE un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática “INFO” permite recoger la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IAIFAPAPE. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del Instituto está creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8% de 2017; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación institucional (30,7%) que en los programas de formación especializada (26,7%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 32,2%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanzan el 7,5%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 29,1% en 2017, al 30,7% en 2018; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

En el año 2018 se ha realizado un total de 105 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.091 personas, de las cuales el 31,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en más de 3 puntos porcentuales.

Sobre la caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral, un primer análisis de la situación indica que mayoritariamente el alumnado del IAIFAPAPE es hombre (70,4%), con edades comprendida entre 25-45 años (47,6%), con estudios secundarios (23,2%) y en situación laboral de ocupado (53,4%).

En relación con el nivel de estudios, el 41,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios; mientras que el 22,2% tienen estudios universitarios. Respecto a la situación laboral, el 53,4% de las personas asistentes están ocupadas y el 22,8%, en situación de desempleo; observándose un incremento importante en el porcentaje de personas ocupadas, en relación a 2017, que fue del 44,2%. Estos datos son muy similares a los obtenidos en años anteriores.

Si se realiza un análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IAIFAPAPE va creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8 % del 2017. Estas mujeres son mayoritariamente jóvenes, ya que 61,5% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 26,6% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 20,4% en el caso de los hombres. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (51,1%) es bastante superior al de mujeres en desempleo (23,2%), siendo el porcentaje de mujeres en situación de desempleo similar al de los hombres.

Respecto al área dedicada a la investigación, el personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en el IAIFAPAPE se divide en dos grupos, personal investigador y personal técnico especialista. Del personal funcionario investigador, 27 son mujeres (43,6%) y 35 hombres (56,4%), y del personal funcionario técnico especialista, 13 (28,9%) son mujeres y 32 (71,1%) hombres, de un total de 45.

Respecto al personal investigador laboral de IAIFAPAPE, 55,8% son mujeres y 44,2% son hombres, de un total de 154 personas. Estos datos reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El **objetivo** estratégico de género es: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres.

Los **objetivos** específicos continúan siendo los siguientes:

Objetivo 1: Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.

Objetivo 2: Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.

Objetivo 3: Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.

Objetivo 4: Dotar al IAIFAPAPE de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos relativos a personas para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

Las actuaciones que desarrollan los objetivos son:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa Sectorial 2019-2022, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Realizar acciones de divulgación y adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a las mismas, con el objeto de facilitar su incorporación a los diferentes sectores productivos.

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

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera 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 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 planificación presupuestaria, se ha centrado en la mejora de los diagnósticos en sus ámbitos competenciales, y propone seguir avanzando en ello para el siguiente ejercicio. También indica estar trabajando para detectar las necesidades formativas de las mujeres y en una mejor divulgación de las actividades formativas para que llegue a un mayor número de mujeres, labor a continuar en 2019. Quedan pendientes sin embargo, mejoras relativas a la planificación del número de acciones necesarias para la consecución de los diversos objetivos de género previstos, así como el establecimiento de indicadores para medir los avances conseguidos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se recomendó incorporar la perspectiva de género en la ejecución de todas las actuaciones pertinentes a género, debiendo continuar en esa senda. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, todas las herramientas de recogida de datos permiten la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y ha incorporado un sistema de seguimiento de determinadas actuaciones relacionadas con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. También ha realizado el Documento de Orientaciones Estratégicas G+, pero quedan pendientes tareas como la ejecución del plan de formación del personal. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) reconocen la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. El compromiso de la Agencia en favor de la igualdad de género, viene recogido dentro de la política corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en los que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad entre dos candidaturas de distinto sexo.

- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria, de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que les permita conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

El **objetivo** estratégico de AGAPA es Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres en las zonas rurales.

La Agencia ha planificado los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información relativa a personas desagregada por sexo. Esto permitirá incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación prevista consiste en desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas, continuando con el aplicativo GI-Control.

Objetivo 2: Todos los análisis y prospectivas incluirán un apartado de análisis de impacto de género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

Se prevé como actuación la actualización de la metodología de elaboración de Informes de impacto de género de normativas, planes y proyectos de la Agencia.

Objetivo 3: En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la Agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

La medida prevista es la siguiente: las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo al sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

Objetivo 4: Seguir apoyando que los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, garanticen la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Las actuaciones previstas son el diseño de un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo, por una parte y, por otra, el favorecimiento de la realización de cursos de formación para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), como ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia Consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019, en la medida que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

En la línea trazada por la Agencia de adoptar medidas que contribuyan a fomentar y profundizar en la igualdad real y efectiva de género y garantizar el cumplimiento de las mismas, AMAYA tiene implantado un Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Con fecha de 31 de octubre de 2018 se aprobó el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin, y ha incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El compromiso con la políticas de igualdad se refleja a lo largo del articulado a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En materia de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Se regula el traslado por causa de violencia de género sobre la persona trabajadora, que tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Se establece el teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentando la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.

- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Se establece una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, 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.
- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Se da preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- Por último, con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por razón de la violencia de género. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, del personal de la Agencia que sea víctima de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.

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.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

El Decreto 105/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud y dispone de las competencias de la Consejería de Salud y Familias, entre las que se encuentran, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, las siguientes: la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, políticas de promoción de las familias, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud, consumo y familias, tengan carácter transversal.

La Consejería de Salud y Familias, en relación al Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene las competencias que correspondían a la anterior Consejería de Salud. Asimismo, corresponden a esta Consejería de Salud y Familias, las competencias en materia de desarrollo de programas específicos para la promoción de las familias, la promoción y coordinación de la mediación familiar, gestión del registro de parejas de hecho, y reconocimiento, expedición y renovación del título de familia numerosa, que correspondían a la Dirección General de Infancia y Familias de la antigua Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, para 2019 como **objetivo** estratégico transversal, se propone Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, el cual se va a desarrollar a través del trabajo en tres ejes: un Sistema Sanitario público igualitario, una prestación de servicios sanitarios igualitarios y la promoción de relaciones sociales igualitarias. El seguimiento de este objetivo se realizará a través del Sistema Integral de Gestión para incorporar la igualdad de género al Sistema Sanitario público andaluz (SIIGE- SSPA), que se extenderá a todas las actividades de los centros sanitarios, con el fin de que integren, en su gestión y en su organización, las actuaciones y responsabilidades asociadas a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Asimismo, se impulsará una Ley de Familias de Andalucía, que proteja a las mismas. Se prevé la prevención del acoso laboral a las madres y embarazadas, fenómeno conocido como ‘mobbing maternal’, a través de la articulación de medidas específicas de acción positiva que garanticen la protección y seguridad de las mujeres en edad reproductiva. Entre las medidas de apoyo que incluirá la Ley, se encuentran las llamadas ‘becas mamá’, considerada una ayuda de emergencia social para mujeres embarazadas.

El futuro texto de la Ley de Familias de Andalucía favorecerá el marco de protección durante el embarazo y la maternidad, con el doble objetivo de proteger a las madres y al recién nacido en su salud y asegurar además su empleo. Para el personal empleado público con hijos e hijas menores de doce años, la norma contemplará fórmulas de flexibilidad de horarios y el teletrabajo, así como la reducción de jornada. Se primarán los contratos con las empresas que garanticen la promoción y protección de la maternidad y se activará un

registro donde figuren las empresas que articulan buenas prácticas en protocolos y en la promoción de la maternidad. El objetivo es poner en marcha una ley transversal que englobe a todas las consejerías e incorpore la perspectiva de familia en todas las actuaciones.

Asimismo, en 2019 se incorporan al presente Informe las entidades instrumentales relacionadas 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*, que en el caso de la Consejería de Salud y Familias corresponden a la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir, Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería, Fundación Pública Progreso y Salud, y la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP).

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

En el programa 120 están presupuestados los recursos destinados a dar soporte a los servicios horizontales de la Consejería de Salud y Familias, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Territoriales. Se detallan a continuación las principales líneas de trabajo y actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género para 2019 en el ámbito del programa presupuestario 120.

Entre los cometidos del área de gestión de los recursos humanos de la Consejería, destaca la formación del personal. En 2019 se continuará impulsando la formación impartida en materia de igualdad de género. Las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería se desarrollarán en coordinación con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), con el **objetivo** de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal. De esta forma, se impulsará el desarrollo de un Plan formativo anual que incluya una oferta formativa en dicha materia. En este sentido, para el ejercicio 2019, el **objetivo** específico en materia de igualdad del programa 120 continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería.

En materia de gestión del área jurídica, se continuará velando por la aplicación de lo preceptuado en el artículo 6.2 de la *Ley 12/2007,²⁵ de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la emisión del preceptivo Informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería. Asimismo, se seguirá verificando que las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería incorporan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

En cuanto a la actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información, se llevará a cabo teniendo en cuenta unos criterios de igualdad de género, tanto en lo que respecta al tratamiento informático de la gestión de la Consejería, como en lo que atañe al impulso y desarrollo de la Administración electrónica.

²⁵ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

En el área de planificación y control presupuestario, se elabora el Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería con enfoque de género, previsto en el artículo 8 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, con el fin último de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, en la gestión del área de contratación, se continuará impulsando la medida recogida en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la contratación pública, en cuanto a la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de la misma.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

A raíz de la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, el programa 31P incorpora las medidas previstas y las reflexiones relativas a los cuidados de salud en las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el *Decreto 137/2002, de 30 de abril*, de apoyo a las familias andaluzas y otras normas de ampliación de dichas medidas (*Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008*), en concreto, el Plan de Salud Bucodental, el Plan andaluz de Alzheimer y el Plan de Atención Infantil Temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres. Así mismo, en el *Decreto 105/2019, de 12 de febrero, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud*, se otorga a la Secretaría General de Familias amplias competencias en este ámbito.

Entre los objetivos y actuaciones del programa 31P para 2019 destacan:

Objetivo 1. Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil. Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones Creciendo en salud (para menores de 3 a 12 años) y Creciendo en salud 03 (para menores de 0 a 3 años), en la Línea autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos durante el curso escolar, para hacer cotidiana entre los niños y las niñas de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

Objetivo 2. Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones. En este objetivo se prevé la actuación Proyecto AL-Lado con el Alzheimer. Se trata de un instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, prestando especial atención a las mujeres y partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad. Se está creando una red AL- Lado que servirá de plataforma de comunicación entre cuidadoras.

Objetivo 3. Plan de Atención Infantil Temprana. La Atención infantil temprana en menores de 0 a 6 años consiste en un conjunto de intervenciones dirigidas a niños y niñas de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros.

Objetivo 4. Asistencia dental. Este subprograma recoge las actividades necesarias para proporcionar la asistencia contemplada en el *Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, por el que se regula la prestación asistencial dental a la población de 6 a 15 años de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, dirigida a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental. Y ello se realiza a través de actividades de promoción y prevención, así como actividades asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental a un mayor número de personas con derecho a la prestación.

Objetivo 5. Desarrollar un Modelo de Apoyo a las Familias que incorpore la perspectiva de las familias en las otras políticas. Como resultado de la adaptación de las familias a los cambios sociales, actualmente existen diferentes modelos o estructuras familiares. Entre otras, la denominada nuclear conyugal, las unipersonales, las monoparentales y las parejas de hecho. Todas estas formas de familias tienen el mismo valor, todas se merecen el mismo respeto e idéntica protección y reconocimiento y todas responden al derecho de las personas de constituir núcleos afectivos y de convivencia que colmen sus expectativas y deseos. Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de una familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades. Pero no solo las familias, los diferentes sectores, en todos los niveles de gobierno, deben incorporar la perspectiva de la familia en sus políticas, para desarrollar respuestas transversales efectivas, con enfoque de familia y reducción de desigualdades intra e interfamiliares.

Objetivo 6. Optimizar la gestión de los recursos destinados a las familias, contemplando sus diferentes tipologías y situaciones de especial vulnerabilidad. Las políticas familiares se desarrollan de la mano de las de igualdad de oportunidades y prestan especial atención a las políticas de infancia.

En este sentido, en el marco del *Decreto 137/2002, de 30 de abril de Apoyo a las Familias Andaluzas*, y los *Decretos 18/2003, de 4 de febrero y 7/2004, de 20 de enero*, refundidos mediante la *Orden de 9 de marzo de 2004*, y desarrollados mediante los *Decretos 66/2005, de 8 de marzo y 48/2006, de 1 de marzo*, de ampliación del primero, se regulan un conjunto de medidas, servicios y ayudas, que desde una perspectiva global reflejan el apoyo a la población andaluza, a través de diferentes acciones que se desarrollan desde las distintas áreas y consejerías de la Junta de Andalucía. Actuaciones, fundamentalmente, centradas en la gestión de las ayudas por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo o hija.

La prestación asistencial dental (PAD) a las personas de 6 a 15 años recoge las actividades asistenciales, así como la prevención y la promoción de la salud bucodental de este colectivo. La puesta en marcha de la prestación asistencial dental ha supuesto un aumento considerable de la frecuentación al dentista de cabecera por parte de la población infantil y adolescente y ha influido en una mejora de la accesibilidad a los servicios dentales de dicha población, al haberse incrementado la oferta de servicios, desde el año 2003 (en el que existían 838 ofertas de servicios dentales), al año 2019, con 2.416 ofertas de servicios.

El objetivo de este programa es la mejora de la salud bucodental de la población de 6 a 15 años residente en Andalucía, a través de actividades de promoción y prevención, así como asistenciales cuando se detecta la presencia de patología, no existiendo desigualdades en el acceso a la prestación, dado que la posibilidad de utilización de dicho servicio está en función de la estructura de la población de derecho y la decisión de las personas que ejerzan la patria potestad, la tutela o la guarda y custodia para utilizarlo o no. El número de dentistas que participan en el programa (tanto públicos como privados) para la prestación dental ascienden a 1.843, de los cuales 1.078 son mujeres (58,5%). El número de personas con derecho a la prestación, en el año 2019, alcanza 900.543, de las cuales el 51,4% son hombres y el 48,6% son mujeres. La previsión de personas atendidas para 2019, de acuerdo con la frecuentación que se ha realizado durante los primeros meses del año es de 49,5% de hombres y 50,5% de mujeres.

En cuanto a la enfermedad de Alzheimer, cabe señalar que es de causa desconocida y provoca un tipo de demencia degenerativa marcada por un deterioro progresivo e irreversible de las funciones cognitivas que ataca el cerebro y genera como consecuencia limitaciones de la memoria, el razonamiento y el comportamiento. Es la más común de las enfermedades causantes de demencia, convirtiéndose en la cuarta causa de mortalidad entre adultos, después de las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y el ictus. A pesar de que afecta mayoritariamente a personas mayores de 65 años, existe un porcentaje de casos con aparición en edades cada vez más tempranas. La compleja problemática relacionada con la demencia, que afecta a pacientes, a cuidadoras y cuidadores, a familias y a la sociedad en su conjunto, ha hecho necesaria una intervención desde una perspectiva multidisciplinar, que incluya distintos ámbitos de actuación y en la que participen de forma coordinada los agentes sociales y las administraciones públicas.

Ante esta realidad y con la intención de impulsar actuaciones y medidas encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y las personas cuidadoras se desarrolló el Plan Andaluz de Alzheimer 2007-2010 y sus correspondientes adendas en los años sucesivos, que constituyó, por sí mismo, un hito dado que integró las actuaciones llevadas a cabo por las antiguas Consejerías de Salud, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y la Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA). Todo ello bajo los principios de universalidad, equidad, solidaridad y accesibilidad, que son compartidos tanto por el Sistema Sanitario público como por el Sistema de Servicios Sociales de Andalucía.

Fruto de la experiencia acumulada desde la aprobación del *Decreto 137/2002, de Apoyo a las Familias Andaluzas*, y durante el período de vigencia del Convenio marco de colaboración entre las consejerías de la Junta de Andalucía y la ConFEAFA que ha dado soporte normativo al Plan Andaluz de Alzheimer anteriormente mencionado, para los años venideros se ha decidido elaborar una Estrategia Alzheimer que contenga los principales objetivos a alcanzar, las actuaciones y/o actividades a desarrollar y el sistema y/o metodología por el que se valorará su cumplimiento.

Cabe destacar que, entre las seis líneas estratégicas que vertebran la Estrategia Alzheimer, se contempla la atención integral de las personas afectadas y el apoyo a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad, la información, formación y asesoramiento a las

personas afectadas, a las familias cuidadoras, a las asociaciones y profesionales implicados en la enfermedad de Alzheimer y a la sensibilización de la opinión pública, instituciones, entidades y medios de comunicación, así como a la promoción del voluntariado y el fomento del asociacionismo y la promoción e impulso de líneas de investigación y de intervención.

Según el Informe mundial Alzheimer 2019 de *Alzheimer Disease International*, se estima que en el año 2018 hay 50 millones de personas afectadas por demencia en el mundo, que aumentará a 82 millones de personas, en el año 2030 y a 152 millones, en 2050.

En España, la tasa de mortalidad por enfermedad de Alzheimer tiene una tendencia ascendente. Según datos del IECA, en Andalucía el número de personas mayores de 65 años, durante el año 2018 se sitúa en 1.410.945, de las que el 56,6% son mujeres. El aumento de la esperanza de vida, conlleva que la población siga creciendo en los próximos años, situando las estimaciones de IECA en 2.411.000 personas mayores de 65 años, para 2040. Estos datos demográficos cobran importancia en relación a la enfermedad de Alzheimer y otras demencias, porque la edad avanzada es el principal factor de riesgo para su aparición. En 2017, la esperanza de vida en España era de 79,2 años en hombres y 84,4 años en mujeres, por ello, se estima que habrá un mayor número de mujeres con demencia. Desde la Estrategia de Alzheimer se realiza una estimación de la proyección de la enfermedad, apoyándose en el estudio Euroderm, según el cual se estima que para 2020 habrá en Andalucía más de 120.000 personas con demencia y en 2030 más de 150.000 personas. En 2016, la tasa de mortalidad por enfermedad de Alzheimer por cada 100.000 habitantes ha sido de 14,3, en Andalucía y de 12, en España.

La Tarjeta+Cuidado de la Consejería de Salud y Familias facilita el esfuerzo de cuidar a un familiar reconociendo una serie de prestaciones y servicios. En 2018, en Andalucía se reconocieron a 69.327 personas beneficiarias de la Tarjeta+Cuidado. De ellas, 58.027 son mujeres y 11.300, hombres. Por lo tanto, por cada hombre titular de la tarjeta hay 5,2 mujeres. El número de personas beneficiarias de la Tarjeta+Cuidado por demencias asciende a 36.786 personas en total, de las cuales 30.804 son mujeres y 5.982, hombres; por tanto, el 83,7% son mujeres cuidadoras de personas con demencia.

Por otra parte, el proyecto Al-Lado es una estrategia de cooperación para la mejora de la atención a personas con problemas de alta adversidad en salud, entre quienes prestan la atención, profesionales de los servicios públicos y quienes la reciben, personas afectadas y su entorno cuidador próximo; que pueden estar organizados en asociaciones de personas afectadas y familiares, con el objetivo central de cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación. Al-Lado empezó en 2010, introduciendo la cooperación como instrumento en los servicios sanitarios y las asociaciones respecto a las demencias, especialmente a la enfermedad de Alzheimer, abordando las vivencias en el proceso de atención. Han participado desde 2010, un total de 734 personas en talleres de Alzheimer Al-Lado. Durante 2019, el 81% de las personas participantes son mujeres.

La Confederación de Asociaciones de familias de enfermos de Alzheimer (ConFEAFA) tiene 15.160 mujeres asociadas y 5.816 hombres, durante 2018. En 2018, ConFEAFA ha desarrollado el Programa Terapias no farmacológicas a través de las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC), en la que han participado 979 mujeres (69%) y 448 hombres

(31%). También ha desarrollado el Programa Coordinación, que consiste en proporcionar información a familiares de personas con Alzheimer, y que cuenta con 12.289 de personas atendidas (de las cuales las mujeres representan el 70% y los hombres el 30%)

41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa 41C Atención Sanitaria está compartido entre la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud (SAS), por lo cual, existen créditos presupuestarios del programa 41C gestionados por la Agencia administrativa (SAS) y otros créditos cuya gestión corresponde a la Consejería de Salud y Familias. La práctica totalidad de los recursos previstos en el Programa 41C (el 99,9%) se corresponde con las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la misma destina a la financiación de la actividad de sus Agencias Públicas Empresariales Sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la población objeto de cobertura.

Por ello, son fundamentalmente las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que fijan los objetivos en materia de igualdad de género y las actuaciones para desarrollarlos, sin perjuicio de las orientaciones que a este respecto realiza la Consejería de Salud y Familias. Las Agencias Públicas dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar Planes de igualdad, acogiendo, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2019, las Agencias Públicas Sanitarias van a continuar trabajando para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en distintos ámbitos: en el día a día de la prestación de la asistencia sanitaria en sus centros, en el análisis de la demanda de asistencia sanitaria, en la formación transversal de sus profesionales, en el acceso al empleo público en estas entidades, en la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en las tareas de comunicación y publicidad, así como en la adopción de buenas prácticas en materia de género identificadas en otras entidades.

Los principales objetivos fijados para el año 2019 para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Agencias Públicas, en línea con los ya definidos en los últimos años son:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de las Agencias Sanitarias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Incorporar la variable de igualdad de género de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

Objetivo 4. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo, así como en su promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que exista subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres, en el ámbito público y privado.

Objetivo 7. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 8. Formar y sensibilizar a las plantillas de las agencias, en especial al personal directivo, en materia de igualdad de género.

Objetivo 9. Fomentar la cultura de la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad, orientadas a promover la igualdad de género en las agencias, impulsando a las comisiones de igualdad.

Objetivo 10. Profundizar en una cultura de la información y la comunicación, sobre las prácticas existentes en el seno de las distintas entidades en materia de igualdad de género.

Objetivo 11. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de las agencias en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.

Objetivo 12. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y, en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Objetivo 13. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para hacer efectivos dichos objetivos, las Agencias plantean, en el marco de sus Planes de igualdad, el desarrollo de actuaciones, entre las que pueden destacarse las siguientes:

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección de personal.
- Incluir en las acciones de bienvenida a los nuevos y nuevas profesionales contenidos en materia de igualdad.
- Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres, así como las barreras principales que experimentan para la formación.
- Incorporar contenidos en materia de igualdad de género al plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
- Favorecer la modalidad online para la formación no presencial o semipresencial que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Continuar con las sesiones de formación a profesionales sobre el Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias.
- Estimulación e intensificación de la participación de las mujeres en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.

- Creación de espacios de igualdad de género en la Intranet de las Agencias y difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna.
- Adecuación de los puestos de trabajo para las mujeres gestantes o en periodo de lactancia.
- Modificar la nomenclatura de los puestos de trabajo, de manera que en su denominación estén representados gramaticalmente ambos sexos.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Facilitar el traslado temporal de centro del personal por razones de conciliación familiar y laboral.
- Realización de campañas de sensibilización a la plantilla, para compartir la asunción de responsabilidades familiares.
- Realizar estudios para identificar las dificultades con las que se encuentran las mujeres de las agencias para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (encuestas anónimas)
- Elaboración de un cuadro de mando de igualdad de género, que analice aspectos tales como la composición de plantilla por categoría o tipo de contrato, el absentismo, el uso de permisos o el acceso a promoción interna, entre otros.
- Evaluar el perfil de las personas demandantes de los servicios sanitarios prestados en los centros hospitalarios, así como el de los y las demandantes de los servicios a través de las líneas asistenciales 061 del proceso dolor torácico y en Salud Responde (cita previa), desde la perspectiva de género, analizando la existencia de posibles estereotipos predeterminados que puedan condicionar los resultados en salud.
- Identificar elementos de mejora en el abordaje de patologías que presenten influencia significativa de la variable sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud.
- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación, que se visibilicen en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Elaboración de un catálogo de buenas prácticas implantadas en las Agencias y en otras entidades pertenecientes a la Red de Igualdad en la Empresa (REDDIE) con el objetivo de que sean analizadas y valoradas en la Comisión de igualdad, para su incorporación a las políticas de igualdad de las Agencias.

- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías, integrando la variable sexo y fomentar el reconocimiento de las investigaciones que incorporen la dimensión de género.
- Colaborar con entidades públicas o privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (ferias de empleo, formación, prácticas en instituciones, etc.)
- Seguimiento del código de buenas prácticas en el uso del lenguaje, para evitar un uso sexista o inadecuado.
- Difundir los protocolos existentes para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa presupuestario Salud Pública y Participación persigue contribuir a generar las condiciones en la sociedad más favorecedoras para la salud, promover conductas y estilos de vida más saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos y no solo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. El centro directivo responsable del programa 41D, es la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica junto con la Dirección General de Cuidados Sociosanitarios.

El Sistema Sanitario público de Andalucía se encuentra comprometido con un modelo de atención sanitaria que incorpora, entre otros valores, la equidad de género. Una de las metas explícitas del IV Plan Andaluz de Salud 2013-2020 es la de disminuir las desigualdades de género reorientando los recursos, la atención sanitaria y las prestaciones de carácter preventivo y de promoción de salud hacia las necesidades específicas de salud de hombres y mujeres.

El género como determinante social de la salud (DSS) hace referencia a las inequidades en función del género que son injustas, evitables y prevenibles (Bonney, Morgan, Kelly, Butt & Bergman, 2007). De acuerdo con Sen, Östlin y George (2007) las relaciones de género constituyen la raíz de la causa de las inequidades de género y es uno de los determinantes más influyentes. Las mujeres tienen mayor expectativa de vida que los hombres en las mismas condiciones socioeconómicas. La brecha de género en mortalidad se mantiene favorable a las mujeres, aunque en los últimos años hay una ligera disminución de esta brecha. No obstante, existe lo que se denomina la paradoja de la mortalidad. Las mujeres viven más años, pero con peor salud.

El padecimiento de problemas de salud crónicos es más prevalente en las mujeres. Sin embargo, el tipo de trastorno crónico muestra diferencias entre los sexos. La artrosis, artritis y problemas reumáticos son más frecuentes en mujeres, mientras que la bronquitis es más prevalente en hombres. Este perfil de morbilidad diferencial tiene consecuencias también en el padecimiento de alguna limitación para realizar las actividades de la vida diaria, que es más frecuente en las mujeres mayores.

La mayor causa de mortalidad para las mujeres en Europa se debe a las enfermedades cardiovasculares (como el accidente cerebrovascular y la enfermedad coronaria) y el cáncer, mientras que los trastornos de la salud mental y las afecciones musculoesqueléticas son las principales causas de morbilidad (OMS, 2016).

Con frecuencia, la medicalización es la respuesta que se da a muchos problemas de salud de las mujeres derivados de injustas situaciones que asumen por razón de género. Tal medicalización, a la vez, contribuye a encubrir y mantener el origen social de muchos padecimientos.

Debido a la socialización diferencial de género, los hábitos y estilos de vida que asumen las mujeres y los hombres adoptan distinta forma. Los varones tienden a mostrar comportamientos agresivos y de riesgo con mayor frecuencia que las mujeres. En consonancia, las tasas de mortalidad por accidentes de tráfico y por suicidio y lesiones autoinflingidas son mayores que las de las mujeres en todos los grupos de edad. (Marcos y cols., 2013). Aunque tradicionalmente, el hábito tabáquico era considerado típicamente masculino, esta consideración está cambiando. La brecha de género es mucho más elevada en edades mayores que en los grupos de edad más joven. Este cambio de patrón, ampliamente analizado por diversas autoras desde la perspectiva de género, no está siendo tenido en cuenta de manera suficiente por el sistema sanitario, que sigue contemplando el hábito tabáquico como un comportamiento de varones.

Se ha realizado un primer análisis de situación de las desigualdades de género en salud en Andalucía, que va a permitir orientar mejor las actuaciones que se incorporan en el programa 41D sobre género y salud, que abarca las desigualdades en los determinantes de salud, en el estado de salud y en la atención sanitaria. El avance en la desagregación por sexo de los sistemas de información y de los sistemas de seguimiento de resultados en salud va a permitir avanzar en la realización del Mapa de Salud y Género a lo largo de los próximos años, con un importante impulso en el ejercicio de 2019.

Un ejemplo de ello va a ser el programa Creciendo en salud, que va a permitir obtener información desagregada por sexo, para evaluar la equidad de las actuaciones, o en los Planes de tabaquismo, accidentabilidad o la Estrategia de salud sexual, que se incorporan al ejercicio 2019.

La Consejería de Salud ha definido un total de 11 objetivos estratégicos y el programa 41D, se enmarca específicamente en los siguientes:

El **objetivo** estratégico está orientado a Proteger la salud de las personas, y desarrollar políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y favorecer entornos de vida más saludables. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Implementar actuaciones de promoción de salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas.

- Desarrollo del Programa de Promoción de la salud en los lugares de trabajo (PSLT).
- Desarrollo del Programa Creciendo en salud en los centros educativos de Andalucía.

- Desarrollo del Programa Forma Joven en los centros educativos de Andalucía.
- Desarrollo del Programa Comedores Saludables.
- Apoyo y asesoramiento en la implantación de la Estrategia de acción local en salud. Apoyo y asesoramiento en la implantación de la Estrategia de acción local en salud en los municipios andaluces para la elaboración de sus Planes locales de salud a través de la metodología RELAS. Un apoyo para la implantación de la Estrategia en los municipios es la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos para la elaboración y desarrollo de Planes locales de salud, llevando los objetivos de salud pública a las diferentes agendas políticas de los gobiernos locales para mejorar la salud y calidad de vida de la ciudadanía andaluza, con especial énfasis en la reducción de las desigualdades en salud.
- Desarrollo de la Iniciativa imagen y salud en el marco de la prevención de los trastornos de la conducta alimentaria.
- Desarrollo de la Estrategia andaluza de salud sexual.
- Desarrollo del Proyecto de humanización a la atención perinatal en Andalucía.
- Desarrollo del Plan integral de accidentabilidad de Andalucía.
- Desarrollo del Plan Integral de tabaquismo de Andalucía.
- Desarrollo de campañas informativas sobre actuaciones desarrolladas en el marco de los Planes integrales de salud.
- Evaluación y seguimiento de los Planes Integrales de salud de Andalucía.

Objetivo operativo: Disminuir las tasas de morbimortalidad de enfermedades prevenibles mediante inmunización.

- Desarrollo de la estrategia de vacunación de Andalucía.

Objetivo operativo: Reducir la incidencia del VIH/Sida e Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) entre la población de Andalucía.

- Distribución de material prevención de VIH/Sida.
- Subvenciones públicas a entidades que desarrollan su trabajo en el ámbito del VIH/Sida.
- Programa de Diagnóstico Precoz en ámbito Comunitario y en Atención primaria.
- Sensibilización, formación e información de las personas más jóvenes sobre Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).

El **objetivo** estratégico Reducir las desigualdades sociales en salud, garantiza especialmente la protección de las personas más vulnerables y de las que reúnen mayores riesgos para la salud en función de sus condiciones de vida. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Desarrollar actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en grupos de población específicos.

- Desarrollo de los Grupos Socioeducativos de Atención Primaria (GRUSE).
- Desarrollo de Creciendo en Salud y Forma Joven en centros educativos ubicados en ZNTS.

Objetivo operativo: Mejorar el conocimiento de las Enfermedades Raras en Andalucía.

- Desarrollo del Plan de Atención a Personas con Enfermedades Raras (PAPER).

Objetivo operativo: Desarrollar acciones de atención integral a personas afectadas por patologías y a las personas cuidadoras. Desarrollar acciones referidas a la atención integral a personas afectadas por distintas patologías (Cardiopatías, Celiaquía, Déficit de Atención e Hiperactividad, Cáncer y otros) y a las personas cuidadoras con el propósito de mejorar la atención y la calidad de vida.

- Línea de subvenciones para desarrollar proyectos de ayuda mutua en salud y autocuidados.
- Desarrollo de la estrategia Al-Lado.

Objetivo operativo: Mejorar la atención sanitaria y la prevención a personas en situación de prostitución.

- Difusión e implantación del Protocolo de atención sanitaria a personas en situación de prostitución en los distritos sanitarios.
- Línea de subvenciones para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.
- Convenio de colaboración para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.

El **objetivo** estratégico orientado a Avanzar en la calidad asistencial con la finalidad de mejorar los resultados en salud, cuenta con dos objetivos operativos asociados:

Objetivo operativo: Garantizar la ordenación farmacéutica en Andalucía.

- Autorización, coordinación y control de servicios y establecimientos farmacéuticos.
- Autorización, coordinación y control de productos sanitarios.

Objetivo operativo: Diseñar el modelo de Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.

- Análisis y coordinación de las líneas estratégicas del modelo de Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.
- Elaboración de los documentos estratégicos de la Estrategia de la atención socio sanitaria de Andalucía.

Otro **objetivo** estratégico es Contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la investigación, desarrollo e innovación en salud. Los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Establecer Planes y programas del ámbito de protección de la salud.

- Desarrollo de la Estrategia de Seguridad Alimentaria para Andalucía.
- Desarrollo del Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA) en Andalucía.

Objetivo operativo: Mantener un sistema de análisis laboratorial de los peligros asociados a los riesgos para la salud.

Objetivo operativo: Potenciar la vigilancia de la salud y el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles.

- Sistema de Atención continuada a alertas de salud pública de Andalucía.
- Programas de formación para profesionales de la red de vigilancia de la salud de Andalucía.
- Adaptación de los sistemas de información de vigilancia de la salud de Andalucía.
- Mantener las publicaciones en materia de vigilancia de la salud.
- Desarrollo del programa de farmacovigilancia en el ámbito geográfico de Andalucía.

En el **objetivo** estratégico de género Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, los objetivos operativos y las actuaciones asociadas son:

Objetivo operativo: Desarrollar el Protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género.

- Coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género.
- Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo operativo: Realizar el mapa integral de igualdad de género y resultados en salud.

- Constitución de la Comisión de Género y Salud.
- Elaboración y consenso sobre la metodología para el diagnóstico de situación.
- Realización del catálogo de sistemas de información de salud pública sin incorporación de la variable sexo.

Por último, el **objetivo** estratégico Promover la participación de la ciudadanía en la planificación y evaluación de la política sanitaria cuenta con los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

Objetivo operativo: Favorecer la participación activa de la ciudadanía en aspectos de la salud y sus determinantes.

- Elaboración de la Estrategia de participación en salud.
- Censo de asociaciones en salud de Andalucía.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Mediante el programa presupuestario 41K, dedicado a la mejora de la calidad, investigación y gestión del conocimiento del Sistema Sanitario público, la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud ejerce sus competencias con el objetivo último de mejorar el estado de salud y bienestar social de la población andaluza y contribuir al desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma andaluza.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014-2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza.

En 2016, se detectó un desequilibrio entre la proporción de investigadoras mujeres, las que son investigadoras principales (IP) y las que son directoras de sus grupos de investigación o sus institutos de investigación biomédica. En cuanto al total de investigadores principales y colaboradores que tenían un proyecto activo en 2016 alcanzaron un total de 2.483 personas, de los cuales 1.283 son mujeres, por tanto, un porcentaje de un 52% de mujeres entre el total de investigadores.

En el caso de los investigadores principales, de los 840 proyectos activos competitivos en 2016 gestionados por la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación (RFGI), un total de 328 eran liderados por mujeres, siendo un 39% de proyectos cuya investigadora principal es mujer. Y entre los 272 grupos de investigación identificados y validados en 2016, un total de 35 eran liderados por mujeres, es decir, un 15% de mujeres líderes de grupos de investigación.

En cuanto al análisis de género de los datos disponibles del año 2017, cabe señalar que la participación en proyectos de I+D+i donde la investigadora principal fue una mujer, fue del 52%.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea desarrollar una serie de objetivos que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de las investigadoras mujeres en proyectos como investigadoras principales (IP), como líderes de grupos y como directoras de institutos de investigación biomédica. El programa presupuestario define todos sus objetivos, por tanto, realizando el análisis de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento y la calidad e innovación del Sistema Sanitario público (SSPA).

Para el 2019, dentro del **objetivo** estratégico Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, se incluyen los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

Objetivo operativo: Mejorar la igualdad en los instrumentos de gestión de la I+i. El gran número de personas investigadoras e innovadoras del SSPA hace que sea necesario plantear un objetivo operativo que contribuya a la igualdad en la investigación y la innova-

ción. Se ha detectado, que a pesar de la gran proporción de investigadoras mujeres y de profesionales mujeres en el SSPA, el volumen de líderes en grupos, centros e institutos de investigación es mucho menor al esperable en condiciones de igualdad de género. Así mismo es necesaria la existencia de composiciones equilibradas en los órganos asesores, por ejemplo, paneles de evaluación y gerencias de instituciones de investigación. Es necesario que existan mujeres directivas de los órganos de decisión, por el efecto facilitador que tendría en el reconocimiento del talento existente.

Este objetivo operativo incluye acciones dedicadas a garantizar la igualdad en los instrumentos de planificación de la I+D+i y que se mejore el conocimiento de los gestores en materia de igualdad de género. Como actuación, se contempla el desarrollo de formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres, dado que los cursos específicos de liderazgo se ha demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores y reducir, de este modo, la brecha de género existente.

Objetivo operativo: Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación. Este objetivo potencia que exista liderazgo investigador por parte de las mujeres, tanto favoreciendo la igualdad en los puestos de liderazgo en proyectos, como en los puestos directivos.

Para ello, se prevé el desarrollo de una serie de actuaciones que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad de género en la investigación y la innovación en el SSPA y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de investigadores mujeres en proyectos como investigadoras principales y como directoras de institutos de investigación biomédica, que son las siguientes:

- Garantizar la representación equilibrada en los paneles de evaluación. En esta actuación se garantiza que la representación en los paneles de evaluación refleje la composición actual del colectivo de investigadores.
- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres. Se otorga mayor puntuación en las convocatorias competitivas de proyectos a las investigadoras principales mujeres, si el porcentaje es inferior al 45% en su área de investigación.

44H CONSUMO

La Dirección General de Consumo remitió a la Dirección General de Presupuestos, el 6 de abril de 2018, un nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+), reformulado²⁶ a partir del elaborado tras la Auditoría de presupuestos y Género realizada al programa 44H en los años 2015 y 2016, sobre los ejercicios presupuestarios 2010-2013. En la auditoría se detectaba que se debían adoptar medidas tendentes a la realización de diagnósticos de género en un significativo número de áreas de competencia de la Dirección General de Consumo, que adolecían de dicho diagnóstico. Durante 2017 se llevó a cabo un diagnóstico

26 La primera versión del DOE.G+ fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, en la sesión que tuvo lugar el 17 de junio de 2016.

de género en los ámbitos indicados por la auditoría y recogidos en el DOE.G+ de 2016, por parte de personal especializado en género.

En dicho diagnóstico se detectaba que, salvo una de las líneas de actuación (tramitación de inspecciones y procedimientos sancionadores), el resto han sido valoradas como pertinentes en género. En términos globales, se puede afirmar que aún no se han podido observar importantes brechas de género, aunque no significa que no se aprecien diferencias en función del sexo y, por tanto, la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad de género, sobre todo en algunas acciones. Quedan retos pendientes en la detección de brechas de género entre las personas beneficiadas por los programas de subvenciones, condicionada a que se modifiquen las Bases Reguladoras de la convocatoria, y en lo relativo al sistema arbitral, para lo que son necesarias mejoras en la obtención de datos de dicho sistema de resolución alternativa de conflictos.

En definitiva, el análisis de género realizado concluía que el principal desafío está en eliminar las barreras que existen detrás de la menor participación de las mujeres en consumo. El consumo es uno de los ámbitos en los que lejos de ser igualitario, reproduce la desigualdad de género. Estas barreras se encuentran ligadas a la existencia de desigualdades estructurales de género que determinan diferentes comportamientos y actitudes en la vida cotidiana y por extensión también se reproducen en el ámbito del consumo, entre mujeres y hombres. Como consecuencia, pueden estar determinando también diferencias en la defensa de derechos como consumidoras y consumidores.

Dentro de las distintas competencias de la Dirección General de Consumo, siguiendo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas recientemente aprobado, y en desarrollo del **objetivo** estratégico de la Consejería de Salud y Familias Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, se ha incluido el **objetivo** operativo Mejorar los sistemas de información de las subvenciones de consumo para desagregar por sexo todas las variables.

En cuanto a la convocatoria de las subvenciones, en las que la Dirección General de Consumo convoca dos líneas para asociaciones de personas consumidoras y para federaciones de asociaciones de personas consumidoras, se plantea la necesidad detectada en el diagnóstico de realizar una modificación normativa de las Bases Reguladoras, para que las entidades beneficiarias de las subvenciones recaben los datos de las personas que han sido formadas o atendidas a través de estos programas subvencionados.

En desarrollo del **objetivo** operativo Reforzar el uso del arbitraje y la mediación como vías de resolución de conflictos, se van a realizar las siguientes acciones relacionadas con la igualdad de género:

- Realización de un Informe para estudiar la pertinencia en género de las distintas actividades en materia de arbitraje y mediación.
- Adoptar medidas para que al menos un 85% del total de órganos colegiados existentes en consumo cumpla la paridad.

Por otra parte, dentro del **objetivo** Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa, se ha incluido la actividad en materia de género de realización

de actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género y que se alcancen las 1.000 actuaciones.

Y el **objetivo** relativo al Mantenimiento y promoción al movimiento asociativo de consumo, prevé la actuación de lograr que el total de programas subvencionados en materia de consumo tenga en cuenta la perspectiva de género y se prevé, para ello, un total de 28 programas formativos.

En el ejercicio 2018, en el ámbito de trabajo de la Dirección General de Consumo, se consideró, en el contexto del **objetivo** estratégico Garantizar la protección y defensa de los derechos de las personas consumidoras mejorando la información, mediando en la resolución de conflictos y controlando el mercado, con la participación de todos los agentes implicados, el **objetivo** operativo específico en materia de género Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, según el mandato del artículo 11 de la Ley 12/2007²⁷, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Y las actuaciones desarrolladas por el programa 44H fueron:

1. Impulso a la representación paritaria en los órganos colegiados en materia de consumo, que son el Consejo Andaluz de Consumo, el Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarías, y los Consejos Provinciales de Consumo, de los cuales dependen órganos sectoriales y grupos de trabajo. Teniendo en cuenta que el menor acceso a la toma de decisiones, y la baja presencia de mujeres en los distintos órganos, implica la exclusión de sus intereses específicos de género, se valora la importancia de que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se cumpla la normativa al respecto en estos órganos de representación, por lo que desde la Dirección General de Consumo se trata de alcanzar la paridad en dichos órganos de participación. Para el año 2018 se consideró conseguir que el 75% de los Órganos colegiados alcanzaran la paridad. Para ello, se han comunicado a las entidades que forman parte del Consejo Andaluz de Consumo la necesidad de que haya equilibrio entre hombres y mujeres en los nombramientos de representantes a los mismos.
2. En relación con el Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarías de Andalucía (CPCUA), donde el diagnóstico había detectado que los informes del mismo no tenían en cuenta el lenguaje inclusivo, se ha instado a las personas que forman parte del mismo a que adopten medidas para que dichos informes utilicen dicho lenguaje, y se ha realizado una Jornada de formación en materia de Género y Consumo, dirigida al personal de dicho Consejo, en la que participaron 9 personas (3 hombres y 6 mujeres).
3. Por otra parte, en las convocatorias para subvenciones del ejercicio 2018 se ha incluido como uno de los elementos a valorar, de forma obligatoria, por parte de las entidades solicitantes, la previsión de impacto de género de las distintas actividades a realizar, de forma que se valore previamente por las entidades solicitantes el impacto de los programas y se valore asimismo el resultado de los mismos una vez

²⁷ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

realizados. También se ha incluido entre las cuestiones para valorar las actividades preferentes a subvencionar, que los que cumplan los objetivos de consumo adopten de forma activa la perspectiva de género.

4. En relación con la vigilancia de la no discriminación por sexo de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género hasta septiembre de 2018 se han realizado 900 inspecciones en establecimientos que suministran productos o servicios, no detectándose ninguna infracción en esta materia.
5. Y en lo relativo al fomento de la formación y sensibilización en materia de género para el personal de la administración de consumo, se ha realizado un envío de correos desde la Dirección General de Consumo, para su distribución a todo el personal adscrito a la Dirección General y los Servicios territoriales de consumo, indicando la importancia de las políticas de género y la formación en materia de género, e informando de las propuestas normativas que en esta materia realiza el Instituto Andaluz de la Administración Pública. Asimismo se prevé la realización de una Jornada de formación en materia de consumo y género.

En cuanto a la adaptación de herramientas de información, como resultado del diagnóstico realizado se ha detectado que los formularios de subvenciones no permiten obtener datos de las personas beneficiadas de los programas realizados por las entidades subvencionadas, por lo que se plantea su incorporación a través de una modificación normativa.

Por último, en cuanto a la formación en igualdad de género, en el último trimestre de 2018 se han realizado dos Jornadas de formación en materia de género y consumo, una de ellas dirigida al personal del CPCUA, ya mencionada y otra dirigida a personal de los distintos servicios de consumo, en las que se formaron a 23 personas (13 hombres y 10 mujeres). En su conjunto, se ha formado a 32 personas (16 mujeres y 16 hombres).

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

El programa 44H Consumo 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 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 el programa indica que en 2017 la Dirección General de Consumo elaboró un diagnóstico de género, siguiendo las recomendaciones de la auditoría, identificando brechas de género que han orientado la planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019. Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, que el programa 44H, durante el año 2018 ha llevado a cabo una modificación de la convocatoria de subvenciones para asociaciones y federaciones de personas consumidoras, incluyendo en la solicitud de la ayuda un anexo orientado a valorar la previsión de impacto de género de las actividades.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, atendiendo a la recomendación realizada en el Informe APG de fortalecer la formación en género del personal, el

programa 44H ha desarrollado acciones formativas en Género y Consumo durante los años 2017 y 2018, dirigido al 14% y al 11% de su personal, respectivamente. Esta labor formativa y de sensibilización tendrá continuidad en 2019. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 44H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

El programa presupuestario 120 proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Con este cometido, y dada la principal misión de la Agencia de atender a la salud de la población andaluza, el programa puede contribuir de modo transversal al logro de una mayor igualdad de género y de reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello, el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos para 2019:

Objetivo 1. Implantar un sistema de gestión de la igualdad de género para los profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.

Objetivo 2. Completar la puesta en marcha de un Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

Objetivo 3. Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para el ejercicio 2019 las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de las medidas en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

El programa 120 empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de los objetivos y actuaciones diseñados para 2019: variación anual del número de centros

sanitarios que adoptan el Plan Estratégico de Igualdad en el SSPA, número de centros sanitarios que ponen en marcha al menos 5 medidas en favor de la igualdad de género y número de indicadores establecidos para garantizar que se aplican medidas de igualdad en todos los centros.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Adicciones tiene como finalidad última el abordaje de los problemas de las adicciones desde un modelo de atención integral, que abarca tanto actuaciones preventivas como asistenciales y de incorporación social. En este sentido, la perspectiva de género se incardina como línea transversal para hacer efectiva la igualdad de género, teniendo en cuenta las distintas situaciones y necesidades.

Las características principales que presentan las mujeres que padecen una adicción revelan, por un lado, ser más vulnerables ante el riesgo de exclusión social y, por otro, el disponer de menos apoyos familiares y sociales. Ello genera una doble estigmatización, por ser mujer y por consumir drogas. Si en los hombres la adicción provoca un rechazo social y familiar, en las mujeres éste se multiplica.

De acuerdo con ello y según los datos epidemiológicos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como los datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2019 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (2016-2021):

En primer lugar, dado que se dispone de suficiente información desagregada por sexo, se trata de dar un paso más y avanzar ahora en la profundización de las causas que explican las diferencias observadas entre mujeres y hombres en el ámbito del consumo, la prevención y la atención, con estudios y análisis que permitan ofrecer explicaciones a estas diferencias y comprender sus implicaciones, en cuanto al diseño y ejecución de las actuaciones en este ámbito. Igualmente es necesario prestar especial atención a la tendencia del incremento e igualación, negativa en este caso, del consumo de algunas sustancias entre las chicas jóvenes, con acciones concretas, que para su prevención deben considerar las diferentes motivaciones y las necesidades específicas de las chicas.

En materia de prevención, es necesario incorporar el enfoque de género en las acciones preventivas. En este sentido, se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte, la Consejería de Salud y Familias y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, en el Programa hábitos de vida saludable, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las Corporaciones Locales. A partir del diagnóstico, es necesaria la formación de las y los profesionales de la Red de drogodependencias y adicciones, contemplando las necesidades planteadas por dicho personal y marcando las principales líneas formativas comunes, entre ellas, la formación en materia de igualdad de género.

Y en la asistencia y la incorporación social, es importante seguir profundizando en las causas que explican desequilibrios entre hombres y mujeres, tan significativos entre la población usuaria de la Red. En este sentido, además de un análisis más específico de los

factores que explican que las mujeres acudan en menor medida de lo que corresponde con sus indicadores de prevalencia, resulta fundamental poner el foco de atención en los propios servicios y recursos que se ofertan, para valorar en qué grado, quizá por estar más orientados a la atención de ciertos tipos de perfiles de personas consumidoras, pueden no estar respondiendo de igual forma a las necesidades de mujeres y hombres. En caso afirmativo, sería fundamental integrar en el programa medidas concretas para ir adecuando estos servicios y recursos a las necesidades (y también a la realidad cambiante) de las mujeres y hombres destinatarios.

Para alcanzar los objetivos mencionados se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Desarrollo del Programa de prevención comunitaria Ciudades ante las drogas. El Programa Ciudades ante las drogas se desarrolla a nivel local, adaptando los proyectos a la realidad de cada municipio. Se plantea como eje prioritario diseñar actuaciones de prevención universal, selectiva e indicada, con evidencia científica, adaptadas al entorno, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres e incidiendo en mayor medida en los sectores de población más jóvenes, potenciando las habilidades necesarias y teniendo en cuenta, de manera especial, a las familias más vulnerables o en riesgo de exclusión social y actuando en el ámbito laboral a través del Programa servicio responsable.
- Para facilitar al personal técnico de prevención de adicciones de las Entidades Locales el diseño de programas, se van a establecer líneas comunes de trabajo, el diagnóstico comunitario y se va a incluir la perspectiva de género en el diseño del mismo. Se ha constituido una Comunidad de prácticas, para el diseño de una Guía técnica para la prevención de conductas de riesgo en el ámbito de las adicciones en Andalucía. Igualmente, se hace necesario mejorar el sistema de registro sobre los datos de participación en las actividades, que permitan desagregar por sexo los indicadores más relevantes.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Se trata de actuaciones dirigidas a detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo y notificar al Sistema Español de alerta temprana (SEAT).
- Desarrollo de acciones formativas centradas en integrar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias y basado en las necesidades de conocer y transversalizar las líneas prioritarias que vertebran el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (PASDA), tienen como objetivo adaptar las intervenciones terapéuticas a las necesidades detectadas en ambos sexos. Previamente se analizarán las necesidades formativas en esta materia, para adaptar la oferta formativa a las mismas. Se plantea preferentemente la realización de actividades formativas de carácter semipresencial u online y el impulso de las Comunidades de prácticas.
- Realización de estudios específicos en materia de género y adicciones y/o adaptación de los Programas de intervención. Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios sobre los hábitos de consumo en la

población joven andaluza, analizando los distintos consumos y las motivaciones ante los mismos de mujeres y hombres. Asimismo se plantean diversas actuaciones dirigidas a la elaboración de protocolos de actuaciones preventivas dirigidas a menores y a la revisión de los programas asistenciales, con la finalidad de optimizar los procesos de tratamiento.

- Mantenimiento de una Red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Para atender a las demandas de tratamiento que se produzcan, se pone en servicio una Red de centros de atención a las drogodependencias y adicciones, de acceso universal y gratuito, en la que se presta atención con profesionales de distintas disciplinas, a través de un tratamiento personalizado con centros de carácter ambulatorio y residenciales, para permitir la continuidad del proceso terapéutico.

De acuerdo con ello, los recursos que componen dicha Red deberán adaptarse a perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales de mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales. De otra parte indicar que se continuará prestando atención en plazas específicas para mujeres embarazadas, parejas y madres con hijos menores de tres años.

- Implantación de la Estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Aunque al hablar de adicciones se hace referencia a una enfermedad crónica y recidivante, se trabaja en la búsqueda del mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema. Por ello, se plantea la estandarización asistencial como medio para conseguirlo.
- Fomentar y coordinar las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. El área de incorporación social precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles y con los específicos, para trabajar con personas con problemas de adicciones excluidas socialmente. En el caso de las mujeres hay una realidad que permanece a lo largo del tiempo, en concreto, las diferencias en la proporción de mujeres y hombres que acceden a los programas de incorporación social. En relación con ello, se seguirá incidiendo en aquellos factores que generan una mayor dificultad en el acceso a los recursos normalizados y la menor accesibilidad a los recursos específicos en el ámbito de las adicciones.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las medidas contempladas en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, dirigen sus esfuerzos a la mejora de los cuidados en el domicilio, especialmente en personas mayores, dependientes y sus familias. En este marco también se encuadran las acciones relacionadas con la provisión de material de apoyo al cuidado en el domicilio. Otras líneas están directamente relacionadas con aspectos de accesibilidad a servicios en creciente demanda: rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional, fundamentalmente, dirigidos a la población especificada. Finalmente, este Plan contempla, entre otras medidas, las dirigidas a la población infanto-juvenil en materia de salud mental y buco-dental.

El Plan integral de salud mental de Andalucía 2016-2020 (PISMA), en su línea estratégica de Detección, atención y recuperación de los trastornos mentales, propone como objetivo el

desarrollo y mejora de la atención comunitaria, ambulatoria y domiciliaria, de manera especial a aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas. Una de estas poblaciones meta es la correspondiente a la infancia y la adolescencia.

Con el objetivo de mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como incorporar los criterios nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA), se convierte en una prioridad introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo, que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Otras de las grandes prioridades del programa 31P es contribuir positivamente al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Este programa presupuestario ha fijado para 2019 los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Reforzar la atención a la infancia y a la adolescencia. Como se explicita en el III PISMA, se requiere una reorientación de la atención a esta franja etaria estableciendo un programa específico para menores de 18 años que vaya desde la atención primaria a la Unidades de salud mental infanto-juvenil, colocando el centro de la atención especializada en salud mental en el nivel de las Unidades de salud mental comunitarias.

Además circunscribiendo a las Unidades de salud mental infanto-juvenil al apoyo de las Unidades de salud mental comunitarias el desarrollo de programas intensivos de aquellos trastornos más graves y la hospitalización.

Objetivo 2. Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.

Objetivo 3. Desarrollar, mediante un enfoque integrado de género, acciones que fomenten la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Refuerzo de la atención comunitaria-ambulatoria, sobre todo en las zonas de la Comunidad Autónoma de Andalucía con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos, se observan diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad e integrar el enfoque de género, en especial, en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de persona cuidadora recae mayoritariamente en las mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las Unidades de salud mental comunitarias, como en las Unidades de salud mental infanto-juvenil, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial, a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Desarrollo de programas formativos de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar para profesionales sanitarios.

- Desarrollo de sesiones de sensibilización en género y salud y de corresponsabilidad sobre el cuidado familiar, en Centros de enseñanza secundaria.
- Desarrollo de intervenciones familiares, orientadas hacia el cuidado compartido de pacientes inmovilizados.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones del programa presupuestario 41B, en términos de promoción de la igualdad de género, están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al SAS, recogido en el Plan estratégico de formación integral del SSPA, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como en el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2019 el programa ha fijado el **objetivo** de contribuir a la igualdad de género en formación continuada.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Establecimiento y remisión a los centros de instrucciones nuevas sobre selección del alumnado con criterios de género.
- Análisis y seguimiento de las actividades formativas realizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.
- Impulso de la estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo, a través de la formación, que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito sanitario.
- Fomento de los sistemas de información existentes en los centros para el desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los mismos con perspectiva de género. En particular, se promoverá el uso de la herramienta GESFORMA como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, facilitando información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad de género.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de la realización de actividades formativas sobre género y salud.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para 2019 por el programa 41B, se emplearán los siguientes indicadores: variación anual del número de hombres y mujeres participantes en actividades de formación. Número de hombres y mujeres participantes en: 1) actividades internas, 2) en actividades externas de formación, 3) en actividades internas de teleformación. Número de hombres y mujeres especialistas internos residentes: 1) en formación, 2) en enfermería de empresas en formación, 3) en enfermería de familia comunitaria en formación, 4) en enfermería pediátrica en formación, 5) en salud mental en formación. Número de hombres y mujeres matrones en formación.

Porcentaje de acciones formativas que cuentan al menos con un 40% de alumnado femenino, porcentaje de acciones formativas que incluyen nuevas instrucciones para la selección del alumnado con criterios de género y porcentaje de actividades formativas analizadas en las que el alumnado femenino sea inferior al 40%.

41C ATENCION SANITARIA

El programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

Para el ejercicio 2019 se ha realizado un minucioso análisis de situación, que ha llevado a orientar la estrategia de la asistencia sanitaria que afecta al programa 41C en torno a nueve objetivos estratégicos. Dos de ellos son novedad en este ejercicio.

Un primer **objetivo** estratégico sitúa a la atención primaria como el eje vertebrador del Sistema Sanitario público de Andalucía, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, que reflejan la fuerte apuesta de la organización para su consecución.

La segunda novedad se encuentra en el **objetivo** estratégico que persigue favorecer la estabilidad y la recuperación de los derechos profesionales. Consecuentes a la crisis económica, el Sistema Sanitario Público de Andalucía y sus profesionales, afrontaron importantes restricciones económicas sin abandonar ninguno de los servicios públicos prestados. El reto es la recuperación, de forma racional y con garantía de equidad para la ciudadanía. Para ello, se trabajara en la elaboración de un Plan Estratégico de recursos humanos que tenga su reflejo en todos los centros sanitarios.

La tercera novedad se relaciona con el impulso al **objetivo** estratégico de Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se pretende realizar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, como resultado de un conjunto de acciones coordinadas con todos los responsables de los diferentes programas sanitarios, entre otras actuaciones. Este Mapa debe servir para orientar los objetivos operativos a definir en próximos ejercicios, obteniendo así la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad de género efectiva. Finalmente, cabe resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje, con carácter transversal, en el conjunto de los objetivos estratégicos.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos generales del programa 41C para la anualidad 2019 en materia de igualdad de género son:

Objetivo: Potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente, en todo momento, en la política de asistencia sanitaria, 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.

Objetivo: Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Con carácter específico también se definen otros dos objetivos:

Objetivo: Realizar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud.

Objetivo: Garantizar los derechos de conciliación de la vida familiar de los profesionales sanitarios.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Aplicación práctica de principios de discriminación positiva en el marco del Plan de renovación de la atención primaria en el SSPA.
- Constitución de la Comisión de género y salud.
- Elaboración y consenso sobre metodología para el diagnóstico de situación.
- Realización de un diagnóstico de género y salud en el sistema sanitario.
- Identificación de los sistemas de información de la actividad asistencial que aún no incorporan la variable sexo.
- Elaboración de estándares, por áreas asistenciales hospitalarias, para la sustitución de profesionales por cuidados de familiares.
- Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.
- Seguir avanzando en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y su particular diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos.
- Fomento de la investigación en salud desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental.

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

El programa 41C Atención Sanitaria del SAS 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 con algunas recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 41C atiende a la recomendación relativa a la sistematización de estudios de género realizados para diseñar

nuevos objetivos, actuaciones e indicadores de género en su planificación presupuestaria. Para ello, en 2018 se constituyó la Comisión de género y resultados en salud, mejorando la transversalización del enfoque de género en sus objetivos. En la mejora de los diagnósticos, se tiene previsto elaborar el Mapa integral de la igualdad de género y resultados en salud para articular las iniciativas del SAS y para ello se realizará en 2019 un diagnóstico previo en género y salud.

Por otra parte, en la ejecución presupuestaria, el Informe APG recomendó diseñar un sistema de seguimiento de los indicadores presupuestarios de género. Para ello en 2019 el programa prevé diseñarlo en el seno de la Comisión de género y resultados en salud. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa atiende a la recomendación de adaptar sus herramientas integrando la variable sexo en sistemas carentes del mismo, como en el cribado hipoacusia. Mención especial merece la integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA a lo largo de 2019, mediante la aplicación GESFORMA para la planificación y gestión de la formación. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 41C Atención sanitaria cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

41E HEMOTERAPIA

El programa 41E Hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. El trabajo en los Centros de transfusión, tejidos y células consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas entre las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como el envío de plasma a la empresa que realiza el fraccionamiento del plasma y la recepción de estos derivados aptos para su utilización.

Los esfuerzos por promover una igualdad como donantes entre mujeres y hombres encuentran una limitación importante, derivada de la fisiología humana, es decir, las mujeres durante la época fértil tienen periodos en los que no pueden donar: embarazos, parto y puerperio, así como la menstruación, que provoca un estado de anemia permanente en algunas mujeres. Además, respecto a las personas que necesitan sangre, la utilización de los productos sanguíneos dependerá de la patología que se esté tratando y no del sexo del donante.

Los indicadores utilizados por el programa 41E son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes) y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes). Como se puede observar, estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a las diferencias constitucionales femeninas ya comentadas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de nuevos donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando discretamente a lo largo de los últimos años.

Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2017 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido, pasando de un 1,3 a un 1,2, mientras que este índice en el total de donantes se incrementa, y ha pasado de un 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2019 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar con la formación y sensibilización de los y las profesionales en la integración de la perspectiva de género.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Integración informática de los datos de todos los Centros de transfusión, tejidos y células, con vistas a obtener datos desagregados por sexo de pacientes y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecimiento de un algoritmo unificado para los Centros de transfusión, tejidos y células que permita comparar e identificar las actuaciones y medidas con perspectiva de género incorporada.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía, vela por garantizar el acceso de los usuarios y las usuarias del Servicio de Salud público de Andalucía a los programas de donación-trasplante.

En este sentido, la Red de coordinación de trasplantes facilita que todo ciudadano o ciudadana que ha manifestado su deseo a ser donante pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. Es por ello, que la promoción de la donación de órganos y tejidos es una pieza crucial para garantizar la información de toda persona usuaria y que se pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto.

No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación-trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de los y las donantes. En los últimos años, se ha producido un cambio en el perfil de la persona donante, según el cual los accidentes vasculares cerebrales, han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos craneo-encefálicos graves. Sin embargo, ambas patologías asocian una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres. Este hecho motiva que predominen en la ratio de donantes una menor proporción de mujeres.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, se produce una situación similar. Entre la población masculina existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía e hipertensión, entre otros, lo cual genera una mayor tasa de indicación de trasplante en los hombres que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados, cuando se desagrega la información por sexo.

Para poder detectar posibles inequidades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, se realizan análisis detallados en el Sistema de Información de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), para revisar la actividad desarrollada desagregando datos por sexo, y así poder evaluar el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en la Comunidad.

Para 2019 los principales objetivos de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía son:

Objetivo 1. Detectar e incrementar la donación de órganos y tejidos, en aquellas personas usuarias que así lo deseen y que no presenten contraindicación clínica.

Objetivo 2. Garantizar el acceso al trasplante de órganos y tejidos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Mejora de la dotación de profesionales que componen la Red de Coordinación de trasplantes hospitalarios en Andalucía.
- Análisis de la Red de hospitales, tanto pública como privada, para autorizar la adhesión de nuevos centros hospitalarios a los Programas de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Análisis y sensibilización sobre los principales tipos de donantes de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos y tejidos, entre la sociedad andaluza, que posibilite el incremento final del número de pacientes trasplantados.
- Análisis conjunto con los equipos de trasplantes para optimizar el número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Análisis y sensibilización de los principales tipos de trasplantes.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito, depende del diagnóstico previo realizado y según la bibliografía consultada, existe escasa información sobre la existencia de brechas de género en el esfuerzo terapéutico. De ahí que se plantee como **objetivo** para 2019 Evidenciar la posible existencia de sesgos de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas, a través de la realización de un diagnóstico de género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente a hombres y a mujeres, debido a los roles tradicionales de género como a las identidades masculina y femenina.

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSPA), desagregados por sexo.

Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico frecuente en cada sexo. Excepcionalmente, todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales, como las recetas

manuales no introducidas en el sistema Receta XXI, no permiten disponer de la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distribución por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. Además, se puede obtener el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, desagregado por sexo.

Para 2019 los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario 41G son:

Objetivo 1. Realizar un diagnóstico de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas.

Objetivo 2. Implantar en el sistema de información de farmacia FARMA el indicador de consumo de antidepresivos.

Objetivo 3. Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Planificación del trabajo y difusión entre el personal de la decisión de realizar un diagnóstico de género.
- Recopilación de información cuantitativa y cualitativa y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA, para la implantación del referido indicador de antidepresivos, desagregado por sexo, a nivel de Andalucía, por provincias, por distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información, relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” que permita obtener indicadores para un análisis con perspectiva de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Exposición de motivos de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* afirma que, aún después de haberse alcanzado el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, existen diferentes circunstancias que evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente cuya solución requiere de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En el ámbito autonómico andaluz, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha tenido

su reflejo legislativo en la Ley 12/2007²⁸, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella, el artículo 32 regula los Planes de igualdad en la Administración Pública.

La Agencia ha decidido mejorar y actualizar las medidas y prácticas que, en materia de conciliación e igualdad, se han estado desarrollando en los últimos años, aprovechando para ello la oportunidad generada por la citada Ley Orgánica de igualdad. Con esa finalidad, la Agencia ha llevado a cabo un proyecto bajo las premisas de poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas e implantar un nuevo catálogo de medidas que ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad con sus empleados y empleadas y con la sociedad en la que actúa, a través de un mejor posicionamiento de las mujeres, la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar en general y el acoso laboral y sexual o el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos. Sus principios rectores son:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización corporativa. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada con el sexo, bien sea directa o indirectamente y, en particular, en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado familiar, así como otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

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

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

- Principios de indemnidad frente a represalias. La indemnidad frente a represalias implica la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Los **objetivos** perseguidos por la Agencia con el Plan de igualdad son los siguientes:

1. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de la Agencia en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
2. Profundizar en una cultura de información y comunicación en la Agencia respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
3. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que haya subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
4. Formar y sensibilizar a la plantilla de la Agencia y, en especial, a su directiva en materia de igualdad.
5. Incorporar la perspectiva de igualdad de género de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
6. Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que ofrece la Agencia a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para el desarrollo de estos objetivos, se señalan a continuación las líneas de actuación prioritarias para la Agencia:

- Difundir el Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual. En el Plan de acción anterior se creó una herramienta útil para prevenir las situaciones de acoso sexual en la Agencia y así implantar un procedimiento específico para tratar y resolver aquellas situaciones de acoso sexual que se puedan originar. Con la implantación del Protocolo, la Dirección de la Agencia muestra su absoluto rechazo hacia todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual, estableciendo los mecanismos oportunos para prevenir las mismas, así como para resolver aquellas otras que se puedan originar.
- Campañas de sensibilización a la plantilla para compartir la asunción de responsabilidades familiares. Eliminar uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional

de las mujeres: la asunción de una mayor responsabilidad familiar. Se llevarán a cabo diferentes actuaciones destinadas a sensibilizar a la plantilla de la Agencia respecto de la idoneidad de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante acciones de sensibilización, formación e información a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas familiares y acciones para informar acerca de los permisos de maternidad y paternidad previstos en la legislación vigente, incidiendo en la posibilidad de su disfrute por parte de los padres.

- Atención personalizada y seguimiento de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Crear un dossier de información para que las personas que atiendan a mujeres gestantes o en periodo de lactancia puedan ofrecer una atención personalizada durante todo el embarazo, resolviéndole sus dudas y ayudándola en todo lo que necesite en relación con su situación de embarazo. Se revisará y adecuará el puesto de trabajo a las mujeres gestantes o en lactancia, dando cumplimiento a lo previsto por el artículo 26 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna. Promover y facilitar la alineación de toda la plantilla con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. A través de los canales habituales de comunicación interna la Agencia difundirá periódicamente entre su plantilla información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir en las acciones de bienvenida contenidos en materia de igualdad. Trasladar desde el ingreso en la Agencia su vinculación al principio de igualdad de oportunidades, favoreciendo la ejecución, desde el inicio de la relación laboral, de todas las medidas y prácticas existentes en la entidad respecto de dicha materia. A partir de la implantación del Plan de igualdad, en dicho proceso de bienvenida se hará referencia a la igualdad de oportunidades como uno de los principios inspiradores de la gestión de la Agencia. Se informará acerca de las medidas positivas básicas incluidas en el Plan de igualdad, así como en los contenidos del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso psicológico y sexual.
- Crear un espacio de igualdad en la Intranet de la Agencia. Facilitar el acceso a la plantilla de todos los contenidos, políticas y medidas vigentes en materia de igualdad de oportunidades. La Agencia creará en su Intranet corporativa un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo donde se publicará el Plan de igualdad y todas aquellas medidas, noticias o informaciones que sean de interés para los trabajadores, especialmente aquellas dirigidas a que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones familiares y hagan uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les otorga.
- Seguimiento del Código de buenas prácticas en el uso del lenguaje. Evitar un uso del lenguaje sexista e inadecuado. La Agencia llevará a cabo un seguimiento basado en el código de buenas prácticas en el uso del lenguaje, por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes. Para ello, se revisarán dichas prácticas de comunicación existentes en web, intranet, tabloneros de anuncios o anuncios en medios de comunicación, incorporando un lenguaje neutro a

los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Agencia.

- Formación específica en igualdad de trato y oportunidades. La Agencia desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a la totalidad de la plantilla, poniendo especial énfasis, en aquellas personas que desarrollen puestos directivos, para que ésta tome conciencia de los beneficios que puede reportar a la Organización la incorporación y promoción de las mujeres en el trabajo. En concreto, las acciones formativas desarrolladas al amparo de esta medida tendrán los siguientes contenidos: igualdad y conciliación, gestión del tiempo, gestión de la diversidad, orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo, planificación y organización del trabajo y prevención del acoso.
- Estimulación e intensificación de la participación de las mujeres en aquellas acciones formativas que versen sobre habilidades directivas. Situar a las mujeres en una situación curricular y profesional óptima para cubrir las vacantes que puedan surgir en puestos directivos o, en su caso, para ocupar puestos de responsabilidad de nueva creación. La Agencia estimulará la participación de las mujeres, cuyo perfil curricular se adecue a las exigencias requeridas para puestos de mando, a las acciones formativas que versen sobre habilidades directivas.

Para la consecución de los objetivos generales y líneas de actuación, descritas anteriormente, se han planificado una serie de **objetivos** específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 12 de la *Orden de 25 de mayo de 2018, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, esta entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 6 de octubre de 2018, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019, tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia lo consignado en los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria. Por ello, la Agencia seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente en la Agencia.

Se prevé elaborar un cuestionario tendente a detectar las desigualdades percibidas por el alumnado y a recoger las propuestas para su corrección en el marco de la Agencia para que se cumplimente antes del inicio de cada curso y al final del mismo. Los datos obtenidos serán usados como indicador dentro de las revisiones del Plan de igualdad de la Agencia, que serán valorados en el Comité de igualdad.

En el ámbito de sensibilización igualdad de género, se desarrollará un Módulo de sensibilización en igualdad de género, a introducir en los cursos previstos para 2019 como contenido transversal (Prevención de Riesgos Laborales, RCP, Gestión de Residuos y Auto-protección) y con una previsión de 1.682 personas inscritas, sobre una plantilla media de 1.800 trabajadores y trabajadoras. Un 93% de participantes tendrán acceso al Módulo y se estima que el 70% serán aptos a la finalización del curso, lo que supondría formar a unos 1.177 participantes. Así como el desarrollo de un curso específico de igualdad de género, que prevé unas 100 inscripciones.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir (en adelante, Agencia) fue creada por la *Ley 3/2006, de 19 de junio* (BOJA nº 131, de 10 de julio de 2006), como una empresa pública de la Junta de Andalucía de las previstas en el artículo 6.1.b de la *Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Su constitución tuvo lugar de manera efectiva mediante el *Decreto 190/2006, de 31 de octubre* (BOJA nº 221, de 15 de noviembre de 2006), por el que además fueron aprobados sus Estatutos, modificados por el *Decreto 98/2011, de 19 de abril* (BOJA nº 83, de 29 de abril de 2011), mediante el cual adoptó la configuración de 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*, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria única de la misma y posteriormente, en virtud de lo establecido por el apartado cuatro de la Disposición final primera del *Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud*, en lo que respecta a la composición del Consejo de Administración de la Agencia Sanitaria y el *Decreto 177/2018, de 25 de septiembre*, por el que se modifican, entre otros, los Estatutos de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir, en materia de personal directivo.

Su adscripción inicial, como empresa pública, fue a la antigua Consejería de Salud, si bien el 31 de diciembre de 2018 pasó a estar adscrita a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, en virtud del mandato contenido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía*. En la actualidad tiene establecida su adscripción al Servicio Andaluz de Salud, sin perjuicio de su dependencia de la Consejería de Salud y Familias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.3 a) del *Decreto 105/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Familias y del Servicio Andaluz de Salud*.

Los objetivos definidos en Presupuestos de Explotación y de Capital y en el Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 son un único **objetivo** estratégico, Proteger la salud de las personas y dos **objetivos** operativos, Optimizar la Asistencia especializada a la población de referencia y, como objetivo de género, Avanzar en perspectiva de género mediante el Plan de igualdad. Para la consecución del citado objetivo de género, se han establecido dos **objetivos** específicos, que son la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad y las Buenas Prácticas en materia de género.

La Agencia Sanitaria, al establecer dicho objetivo de género, pretende continuar en la senda de mejora en el estudio de las desigualdades y en la puesta en práctica de los resultados del mismo, como viene haciendo desde hace unos años. En marzo de 2014, se aprobó el I Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a propuesta consensuada de la Comisión de igualdad, en el que se plasman los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y las acciones concretas que marcan el rumbo de la política de igualdad. La Agencia Sanitaria obtuvo en 2015 el Distintivo Igualdad en la Empresa en virtud de lo establecido en la *Orden SSL/918/2015, de 6 de mayo*, del antiguo Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), por

la que se concede el distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2014 (BOE nº 119, el 19 mayo de 2015). Además la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en su informe de diciembre de 2017 de seguimiento y control de las medidas implantadas en materia de igualdad por la Agencia, ha puesto de manifiesto el reconocimiento y la revalidación por parte del Ministerio del distintivo otorgado a la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir.

Los principios rectores de las políticas de igualdad de género de la Agencia son:

- Identificación, definición, seguimiento y revisión de objetivos y acciones concretas encaminadas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de profesionales.
- Cumplimiento de lo establecido en la legislación en materia de igualdad, así como de las obligaciones adicionales adquiridas en dicha materia.
- Adopción de medidas de rechazo de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas.
- Motivación e implicación de los profesionales en la integración de la perspectiva de género, promoviendo su formación y participación en el cumplimiento de estos objetivos. Selección de proveedores coherentes con nuestra política de igualdad de género.
- Difusión de los compromisos y logros en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Implantación del Plan de Igualdad como modernización del sistema de gestión empresarial y de responsabilidad social.

Por su parte, los objetivos perseguidos por el Plan de igualdad son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.
- Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.
- Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Promocionar la salud laboral desde la perspectiva de género, estableciendo medidas de especial protección a la maternidad, acoso sexual o por razón de sexo y contra la violencia de género.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa.

- Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Las líneas de trabajo y acciones a acometer y que han sido las determinadas por la Comisión de igualdad en sus reuniones periódicas, de acuerdo con la política de igualdad de género difundida por la Agencia, son las siguientes:

1. Selección y acceso al empleo: presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección. Para ello, se ha diseñado un módulo de formación no presencial específico para los miembros de las Comisiones de selección, para evitar sesgos inconscientes de género.
2. Promoción y desarrollo profesional, cuyas líneas de trabajo definidas son:
 - Ampliación de la oferta de acciones formativas no presenciales.
 - Favorecer y ordenar el acceso temporal a los puestos que mejor respondan a las expectativas de los y las profesionales, sin menoscabar los criterios organizativos y de funcionalidad, con el fin de conseguir el máximo desarrollo profesional y la consolidación del factor humano en la organización, a través de un Acuerdo con el Comité Intercentros, en materia de promoción interna temporal.
 - Acciones de formación y sensibilización para la adopción de un enfoque proactivo en la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, a través de la herramienta para el desarrollo de profesionales en entorno moodle.
 - La Agencia forma parte de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres.
3. Corresponsabilidad y conciliación: la medida incorporada al I Plan de igualdad es facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación, a través de la regulación de los supuestos, requisitos y criterios para conceder el traslado temporal de centro de trabajo por necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante Acuerdo de la Comisión de igualdad.
4. Prevención y protección contra el acoso sexual, de género y moral: se ha revisado el Plan de Prevención, revisando la inclusión de situaciones que pueden derivar en desigualdad de género, situación de maternidad maternidad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Se dispone de una evaluación específica para maternidad y lactancia, a través de unas fichas en las que se reflejan las tareas, riesgos y medidas preventivas, para agilizar la respuesta frente a este tipo de situaciones. Se dispone del procedimiento de identificación y protección frente al acoso sexual, de género y moral en el puesto de trabajo, cuyo objetivo es identificar, prevenir y manejar situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
5. Comunicación. La Agencia sanitaria es integrante de la Red de empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa (Red DIE), a la que pertenece, directamente, por el hecho de haber obtenido esta distinción. La Red DIE, está formada por las

entidades que han obtenido esta distinción y la mantienen, y tiene como objetivo principal el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de todos los medios que el Ministerio dispone para ello, entre los que destaca la celebración de jornadas técnicas presenciales y el resultado del trabajo de grupos de empresas en el análisis de temas concretos que interesen a la propia Red, siempre dentro de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo. La incorporación de la Agencia a la Red DIE ha supuesto la participación en la elaboración de documentos de buenas prácticas en materia de igualdad así como la participación en diversas acciones de sensibilización en relación con la erradicación de la violencia de género, igualdad salarial y el fomento de la corresponsabilidad. El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social da difusión a través de su web al Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir y su Protocolo de Identificación y Protección del acoso sexual, de género y moral, con el fin de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

6. Integración de la perspectiva de género. La Comisión de igualdad ha acordado la elaboración de un cuadro de mando de igualdad de género. Analiza entre otros, los siguientes indicadores: composición de plantilla por categoría y tipo de contrato; absentismo laboral por contingencias comunes y contingencias profesionales; uso de permisos y medidas de conciliación; permisos de salud a trabajadoras gestantes; acceso a la promoción interna temporal y asistencia a acciones formativas; y Plan de formación.

Mediante el establecimiento del **objetivo** específico descrito en el presupuesto (PAIF), en la Evaluación de seguimiento del Plan de igualdad se pretende revisar el vigente Plan de igualdad para incorporar medidas facilitadoras de la erradicación de la discriminación laboral por razón de sexo, lo que conllevará una reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del personal de la Agencia. El Plan de igualdad contempla específicamente la evaluación y seguimiento del Plan, para la medición del impacto de género de las medidas que contempla para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Desde la obtención del Distintivo Igualdad en la Empresa, en 2015 y de conformidad con lo establecido por el *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo Igualdad en la Empresa*, la Agencia Sanitaria, a través de la Unidad técnica encargada de igualdad de género y de la Comisión de igualdad se elaboran sendos informes anuales, donde se reflejan las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco del Plan de igualdad o de las políticas de igualdad.

Respecto al objetivo descrito sobre Buenas Prácticas en materia de género, la Agencia va a elaborar en 2019 un catálogo de buenas prácticas implantadas en la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, así como de otras entidades pertenecientes a la Red DIE, con el objetivo de que sean analizadas y valoradas en la Comisión de igualdad para su incorporación a las políticas de igualdad de la Agencia, en aras de la reducción de las mencionadas desigualdades.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia ha desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El citado Plan contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la promoción y la formación, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la prevención del acoso. Para facilitar la negociación, seguimiento y continuidad del mismo, la Agencia dispone de una comisión paritaria de igualdad, el Comité Permanente de igualdad, integrada por representantes de la empresa y representantes sindicales de las y los trabajadores, cuyo régimen de funcionamiento se rige por un reglamento interno.

Los inicios del Plan de igualdad se remontan a marzo de 2004, cuando el Consejo de Dirección de la Agencia decide iniciar una nueva estrategia en política de recursos humanos, para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La estrategia se enmarcó dentro del Programa Óptima, promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración de las Centrales Sindicales de CCOO y UGT, con el apoyo del Fondo Social Europeo y se creó el primer Comité permanente de igualdad. Tras un diagnóstico previo, se formularon los siguientes **objetivos** generales:

- Favorecer un mejor aprovechamiento de las potencialidades de todos los recursos humanos de la empresa.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Promover la participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la organización.

A su vez, estos objetivos generales se plasmaron en una serie de objetivos específicos: Formar y sensibilizar, en materia de igualdad de oportunidades, a mujeres y hombres y facilitar el reclutamiento y la selección de mujeres, así como su promoción a puestos de responsabilidad y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas. Estos objetivos delimitaron las estrategias y acciones a realizar dentro del primer Plan de igualdad, que se presentó en la Agencia en marzo de 2006, estructurado en 4 ejes de intervención: sensibilización y comunicación interna y externa, acceso a la organización, promoción profesional y conciliación de la vida familiar y laboral. Posteriormente, tras la revisión realizada en 2008 por el Programa Igualdad de oportunidades en las empresas (IGUALEM), se propuso la incorporación del 5º eje de intervención, añadiendo el acoso.

Las acciones positivas que se realizan en la Agencia son las siguientes:

1. Sensibilización y comunicación interna y externa. Uso de un lenguaje y comunicación no sexista, en los documentos de la Agencia. Dentro del Plan de formación de la Agencia, desarrollo de talleres sobre igualdad de género, violencia de género, prevención del acoso laboral y cursos en modalidad semipresencial y e-learning. En la acogida de personal de nueva incorporación, se hace entrega de un documento informativo, donde se proporciona información sobre el Plan de igualdad, las acciones positivas llevadas a cabo y el Comité Permanente de igualdad. Finalmente, la Intranet dispone

de un apartado específico del Plan de igualdad, con información sobre legislación, enlaces a páginas web de interés, bibliografía y noticias, entre otras.

2. Acceso a la organización. En 2017, la plantilla promedio de la Agencia se situó en 1.874 profesionales, con un promedio de edad de 42 años, frente a los 1.771 profesionales del ejercicio 2016. Aunque en ambos años se ha mantenido la misma representación femenina y masculina (68% de mujeres y 32% de hombres,) con respecto al 2016, se incrementó un 1% en la representación femenina de la categoría de facultativos y facultativas, pasando de una representación del 44% de mujeres en 2016, a un 45%, en 2017.

Entre las medidas promovidas, se ha incrementado el porcentaje de mujeres en los tribunales de selección, hasta alcanzar la paridad. En 2017 participaron como miembros de los tribunales un total de 159 personas, de las cuales el 52% eran mujeres y el 48% eran hombres. Se observa un incremento en la contratación de mujeres en la categoría de facultativa. Y se han realizado más de 86 actividades de prácticas (57.000 horas), en 37 centros Universitarios y de Formación Profesional, que han facilitado el acceso de colectivos desfavorecidos a la Agencia. Además se apuesta por una garantía de igualdad salarial entre mujeres y hombres en la Agencia.

En 2019, en cuanto a los criterios de reubicación de plantilla, se ha incorporado un nuevo criterio por el cual no serán excluidos de los listados de temporales de la Agencia (si no han trabajado 15 días, en el periodo de 2 años que abarca la reubicación) los y las profesionales que acrediten que son cuidadores principales de personas grandes dependientes, que requieran cuidados en domicilio y no pueden valerse por sí mismos. Ni tampoco aquellas personas que tengan hijos o hijas con una discapacidad reconocida. No se le aplicará el criterio de sanción de reubicación y, por tanto, no pasarán al final de la lista, en los siguientes casos:

- Cuando el profesional esté no disponible por ser cuidador o cuidadora principal de personas con gran dependencia, que requieran cuidados en domicilio y no puedan valerse por sí mismos.
 - En los casos en los que la no disponibilidad venga derivada del cuidado de un hijo o hija con discapacidad reconocida.
 - Inclusión, como mérito a baremar en los expedientes de contratación, del hecho de que las empresas aspirantes hayan adoptado acciones, medias o Planes de igualdad.
 - Difusión de las ofertas de empleo a través de fuentes de reclutamiento adecuadas, de manera que tengan acceso a ellas, tanto mujeres, como hombres y colectivos desfavorecidos.
 - Formación del equipo de selección de personal, en la perspectiva de igualdad de oportunidades.
3. Promoción profesional. Se apuesta por una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad. Y a nivel de formación, se ofertan cursos de habilidades directivas a las mujeres trabajadoras de la Agencia, para que puedan trabajar y desarrollar las técnicas y las habilidades que son necesarias para promocionar, y cursos del Plan

de formación, a mujeres y hombres en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares y en periodo de permiso de maternidad y paternidad.

4. Conciliación de la vida familiar y laboral. Se da preferencia en la elección del periodo vacacional para personas con hijos e hijas en edad escolar y se permite, por motivos de conciliación, la realización de permutas entre las y los profesionales de distintos centros de la Agencia, aunque no lleven 6 meses de servicios efectivos en su categoría o especialidad (tiempo mínimo establecido en el Convenio Colectivo para poder solicitar una permuta).

Se establecen medidas de flexibilidad al resolver traslados. Para facilitar la conciliación familiar y laboral, se admite la posibilidad de la renuncia al traslado interno voluntario concedido al trabajador o la trabajadora, siempre y cuando, a alguno de los miembros de la unidad familiar no se le haya concedido el mismo. Las y los trabajadores de la Agencia, con independencia de su estado civil, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 9 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento (tanto permanente como preadoptivo), a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de familiares (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El periodo en que el o la trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Además, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberán ser convocados o convocadas por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para atender el cuidado de familiares de primer grado, el o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, recibiendo el 100% de sus retribuciones, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una o de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Con respecto a la violencia de género, se facilitan el 100% de los traslados solicitados a otros centros y las faltas de asistencia, totales o parciales, de víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas. En la Agencia existe un procedimiento de malos tratos y agresiones sexuales en urgencia que pretende conseguir un acercamiento a la atención completa e integral de las personas víctimas de malos tratos que acuden a los centros, así como facilitar su seguimiento posterior por los distintos recursos sociales.

En cuanto a la maternidad, existe una sala de reposo para trabajadoras embarazadas y otra de lactancia materna para facilitarles la extracción y conservación de la leche. Una vez concluido el periodo de baja maternal de las trabajadoras, se les facilitan 4 semanas más de descanso retribuido, que corre a cargo de la Agencia. Las trabajadoras de la Agencia que lo deseen podrán solicitar la sustitución del tiempo de

lactancia, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Las personas que soliciten reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas (extensible hasta los 12 años de edad del menor) o por cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o por cuidado de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), si se reducen la jornada un tercio o la mitad, perciben una retribución del 80% y el 60% respectivamente, del total de sus retribuciones.

Se dispone de un Procedimiento de protección de la maternidad y periodo de lactancia, elaborado de forma conjunta desde las áreas de Prevención de riesgos laborales y medicina preventiva. Así mismo, ambas áreas han realizado una evaluación de los puestos de trabajo y han elaborado mapas de riesgos durante el embarazo y los posibles cambios a introducir para eliminar esos riesgos. Además se han completado al 100% las retribuciones brutas del personal que se acoja a la suspensión de contrato por riesgos en el embarazo y riesgo de lactancia. En 2017, 75 trabajadoras de la Agencia iniciaron los trámites para solicitar la prestación de riesgo en el embarazo; del total de solicitudes, el 9,3% no finalizaron la tramitación y de las restantes, el INSS rechazó el 1,3% y aceptó el 89,4%.

5. Acoso. Se ha publicado el Procedimiento para la actuación ante el Acoso psicológico en el trabajo de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir. Se trata de un Protocolo para la prevención, información y denuncia del acoso en la Agencia. Entre las medidas desarrolladas están las siguientes:

- Presentación del procedimiento, por parte de la Dirección Gerencia, con la intención de prevenir la aparición de casos de acoso y fomentar que todas y todos los trabajadores de la Agencia, informen de los casos de conductas indeseadas que detecten.
- Realización de sesiones informativas dirigidas a todo el personal de los centros de la Agencia de Sensibilización para la prevención del Acoso psicológico en el trabajo, como medida preventiva para eliminar o reducir la posibilidad de aparición de las conductas de acoso, y, por otro lado, divulgar el procedimiento de actuación ante el Acoso.
- Formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones (incluyendo en dicha formación conocimientos legales y sobre habilidades sociales para gestionar el conflicto).

En noviembre de 2014 se creó en la Intranet un apartado específico para el acoso. De esta manera, estamos informando de la existencia del protocolo de acoso y de su ubicación, a todas y todos los trabajadores y a las nuevas incorporaciones. También permite colgar documentos divulgativos y transmitir la información. Existe una dirección de correo electrónico (acoso@ephag.es) dónde se pueden realizar consultas y recibir información.

De cara a los años 2018 y 2019, se está trabajando en las siguientes propuestas:

- Promocionar campañas de sensibilización, animando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.

- Revisar la publicidad de la Agencia, prestando especial atención al uso no sexista de la imagen de las mujeres y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren la perspectiva de género. Informar al personal del derecho a compartir el permiso por maternidad, adopción y acogida con su pareja, del derecho de disfrutar del permiso por lactancia de hijas e hijos.
- Cambiar la nomenclatura de los puestos de trabajo de manera que en su denominación estén representados ambos géneros gramaticales.
- Tener en cuenta la promoción de la equidad entre sexos en actos de representación de la Agencia.
- Colaborar con entidades públicas y privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades (Feria de empleo y formación del Ayuntamiento de Andujar, prácticas en institutos, Cámaras de Comercio o Universidades)
- Realizar un estudio para identificar las dificultades que tienen las mujeres de la Agencia para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (realización de encuestas anónimas).
- Evitar relacionar disponibilidad horaria total con posibilidades de promoción.
- Continuar garantizando la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, basándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- Garantizar que el acceso a la información sobre los procesos de promoción llegue por igual a mujeres y hombres, utilizando adecuados mecanismos de difusión como la web, la Intranet, el autoservicio, los tableros de anuncios o mensajes a través de correos electrónicos.
- Definir un Plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Identificar los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definir mecanismos para su resolución.
- Convenio de colaboración con guarderías. Se elaborará un listado de guarderías de la zona, que deseen formar parte del directorio de guarderías colaboradoras con la Agencia, y se buscará la obtención de precios especiales para las trabajadoras y trabajadores de la misma. Así mismo, se realizará un estudio de viabilidad, para solicitar a alguna guardería, que facilite un horario completo, es decir, 24 horas, para que aquellas personas que tengan turno de noche, puedan tener con quien dejar a sus hijas e hijos.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y los trabajadores de la Agencia.

- Seguir trabajando para conseguir que la totalidad de las reuniones que se realicen en la Agencia, no supongan una merma en los tiempos de descanso o puedan extenderse fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar el 5º eje del Plan de igualdad, incorporando el acoso sexual y por razón de sexo. Para lograrlo se actualizará el actual Procedimiento para la actuación ante el acoso psicológico en el trabajo en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir.
- Realización de acciones formativas específicas para las personas con puestos de responsabilidad, en identificación de conductas apropiadas e inapropiadas, detección y resolución de conflictos o en habilidades sociales. Y formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones.
- Incorporar dentro del Plan de formación, cursos y talleres específicos.
- Facilitar información a través de la Intranet y de los medios disponibles en la Agencia, para fomentar la sensibilización de trabajadoras y trabajadores creando documentos divulgativos y difundiéndolos, informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso e informando a las empresas externas contratadas de la existencia de dicho protocolo.
- Y tras la publicación del *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género*, se trabajará para la realización de un Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género.

Por último y en relación con los objetivos de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF), la Agencia tiene previsto trabajar en la sensibilización en igualdad de género, mediante la formación de los y las profesionales en 2 líneas: a) Género y derechos humanos. Violencia de género y b) Cursos específicos de igualdad de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería fue creada por la *Ley 9/1996, de 26 de diciembre, como una Empresa Pública de la Junta de Andalucía*. Con posterioridad, mediante el *Decreto 98/2011, de 19 de abril*, adopta la configuración de 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*, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria única de la misma, y en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la *Ley 1/2011, de 17 de febrero de reordenación del Sector Público de Andalucía*.

En coherencia con la finalidad de la Agencia, el **objetivo** estratégico de los Presupuestos de Explotación y de Capital y del Programa de Actuaciones, Inversión y Financiación (PAIF) para el ejercicio 2019 de la Agencia es Proteger la salud de las personas, desarrollando políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud

orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y favorecer entornos de vida más saludables. La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2019, contempla los siguientes objetivos encaminados a la mejora de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Agencia:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de la Agencia, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

Objetivo 4. Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Para la consecución de dichos objetivos, para el año 2019 se han definido las siguientes líneas específicas de actuación:

1. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios asistenciales. Como objetivo operativo de los presupuestos para el ejercicio 2019, la entidad llevará a cabo un análisis de la accesibilidad en perspectiva de género en el Sistema Sanitario en las comarcas de referencia de cada uno de los 4 centros de la Agencia Pública Empresarial:
 - Hospital de Poniente de El Ejido (Almería)
 - Hospital de Alta Resolución de El Toyo (Almería)
 - Hospital de Alta Resolución de Guadix (Granada)
 - Hospital de Alta Resolución de Loja (Granada)

Estos análisis tendrán en consideración, como punto de partida, la distribución por sexo prevista para el ejercicio 2019 de los principales indicadores de actividad asistencial derivada de la actual cartera de servicios de la Agencia, ajustada a la evolución demográfica proyectada. Se centrarán en el diagnóstico de la situación actual, en relación con el acceso de la población de las comarcas de referencia a los servicios públicos hospitalarios desde la perspectiva de género. En particular, estos análisis deberán:

- Evaluar el perfil de las personas demandantes de los servicios sanitarios desde la perspectiva de género, analizando la existencia de posibles estereotipos predeterminados que puedan condicionar los resultados en salud.

- Identificar elementos de mejora en el abordaje de patologías que presenten influencia significativa de la variable sexo.
- Fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud.

Este diagnóstico permitirá a la Agencia, en ejercicios sucesivos, desarrollar actuaciones concretas encaminadas a promover el acceso y utilización de los servicios de salud de una forma igualitaria y de igual calidad para hombres y mujeres.

2. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización en el marco del proyecto de Plan de igualdad para trabajadores y trabajadoras de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente. El ejercicio 2019 será el primero en el que se encuentre operativo el Plan de igualdad de la Agencia, actualmente en fase de desarrollo. El Plan de igualdad de la Agencia tiene como punto de partida la evaluación de las buenas practicas, conforme a los siguientes ejes de IGUALSAS:

- Compromiso organizacional: gestión organizativa promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mejora del acceso igualitario a los distintos puestos.
- Igualdad en la representación en cargos de responsabilidad y promoción profesional.
- Mejora de la corresponsabilidad y la conciliación.
- Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo de los ejes indicados, las líneas de actuación sobre las que girará el Plan de igualdad de la Agencia son:

- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción. Con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y oportunidades y lograr un ambiente de no discriminación y, en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplen diferentes medidas correctoras:
 - Sensibilización y formación al equipo de recursos humanos responsable de la selección.
 - Erradicación de prácticas que, bajo la apariencia de una neutralidad, interfieran y den lugar a una discriminación (discriminación indirecta).
 - Supresión de barreras organizativas que ocasionen dificultades de formación o promoción a personas que se encuentran en excedencia o permisos.
- Política salarial. Una vez concluida la fase de diagnóstico debe determinarse, en su caso, qué tipo de componentes de salario podrían estar dando lugar a una brecha de género para, en caso de producirse, hacer efectivo el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

- Formación y desarrollo (investigación y acreditación). Con el objetivo de incorporar al Plan de formación la perspectiva de género, se contemplan las siguientes medidas:
 - Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres así como las barreras principales que experimentan para la formación.
 - Incorporar contenidos en materia de género al Plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
 - Favorecer la modalidad online para la formación no presencial o semipresencial, que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Se pretende fomentar la sensibilización y conocimiento entre la plantilla de aquellos acuerdos en materia de conciliación incidiendo en la difusión de los diferentes derechos adquiridos mediante la negociación colectiva.
- Participación en órganos de gestión y toma de decisiones. Con el objetivo de lograr la paridad entre sexos, tanto en los puestos de toma de decisión como en los órganos de participación de la Agencia (comisiones técnicas y/o asistenciales), en colaboración con la línea de Conciliación de la vida familiar y laboral, se estudiarán las medidas que promuevan la participación equilibrada con independencia de las cargas familiares. Por otra parte, la participación ciudadana dentro del hospital se seguirá articulando en torno a la participación del tejido asociativo y de las encuestas de usuarios y usuarias.
- Comunicación e imagen corporativa. Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la Agencia, favoreciendo la inclusión de hombres y mujeres en la imagen corporativa así como el uso de un lenguaje libre de carga sexista y de respeto a los diferentes modelos de familia.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias fue creada por la *Ley 2/1994, de 24 de marzo*, y adscrita a la Consejería de Salud y Familias, para prestar asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su misión es prestar una atención integral a la urgencia y emergencia con seguridad y profesionalidad y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de la población, facilitando el acceso a los servicios de urgencias y salud, con respuestas ágiles y personalizadas y explorando nuevas fórmulas para satisfacer a la ciudadanía. En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de desarrollo de personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, de entre los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevalente junto a la calidad del entorno de trabajo.

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de dis-

criminación por razón de sexo. Su objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los objetivos particulares son: consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa. De impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades.

Los ejes principales de intervención del Plan de igualdad son los siguientes: Prestación de servicios, Comunicación y sensibilización, Selección de personas, Formación y desarrollo, Política salarial, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Salud laboral. Se han mantenido las grandes líneas de actuación en materia de igualdad, siendo las acciones principales acometidas en los últimos años las siguientes:

En cuanto a la prestación de servicios, se ha incorporado la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados. Una de las líneas principales en las que se ha trabajado este año ha sido la sensibilización tanto a la ciudadanía como al profesional sanitario, sobre los diferentes síntomas que se producen en mujeres y hombre en el Síndrome Coronario Agudo. El objetivo a alcanzar es que se realice una detección precoz de dichos síntomas, tanto en el paciente como el personal sanitario, dada la necesidad de que las mujeres reconozcan las señales de un infarto y actúen alertando a la mayor brevedad al 061 y siguiendo los consejos que recibirán desde los centros coordinadores de urgencias y emergencias. Para ello, se ha puesto en marcha por el Servicio Andaluz de Salud y EPES una campaña de comunicación denominada Corazonadas de vida, para trasladar las diferencias existentes en los síntomas que alertan a las mujeres de estar sufriendo un infarto.

En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, anualmente se realiza un informe del Plan de conciliación con todas las medidas que han sido disfrutadas por los y las profesionales, dándole visibilidad en la memoria de actividad anual y realizando un análisis desde la perspectiva de género. Realizada la adecuación de los permisos de conciliación de la Agencia con el resto de Entes del Sistema Sanitario público de Andalucía, se mejoran o amplían algunas de las medidas, entre las que destacan la flexibilidad en la jornada asistencial sujeta a turnos, los permisos para consulta especializada y el permiso en estado de gestación desde la 37ª semana. El resultado ha sido un incremento, en general, de las medidas que han sido disfrutadas por mujeres y hombres en EPES durante 2017, siendo especialmente llamativo que este incremento ha sido prácticamente el doble en hombres que en mujeres.

Otra línea de trabajo que se está desarrollando para facilitar la conciliación es el desarrollo de una aplicación denominada Gestión del tiempo, que incorpora un acceso remoto que permite gestionar los turnos desde Internet o bien desde una app específica. Estas herramientas permiten al profesional acceder cómodamente al cuadrante mensual/anual de actividad y solicitar/rechazar solicitudes de cambios de turnos con otros u otras profesionales.

En lo relativo a formación y desarrollo, se diseña y planifica la formación continua considerando la perspectiva de género, en cuanto a planificación, horarios, fechas y lugar de rea-

lización así como el uso de tecnologías como la videoconferencia o la plataforma de formación online. En el primer trimestre del año se hacen públicas la oferta del Programa anual de formación para que los y las profesionales puedan matricularse, conociendo con antelación tanto contenidos como fechas de impartición, permitiendo así planificar su cuadrante anual. Se continúa impulsando la formación online a través de una plataforma virtual que permita mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Además desde la plataforma de EPES COMPARTE se publican tutoriales y píldoras formativas que facilitan la formación en el puesto sin necesidad de realizar desplazamientos.

EPES forma parte de la Red de Formación andaluza contra el maltrato de mujeres (RED FORMA). Durante 2017 se han realizado dos jornadas regionales denominadas Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias, cuyo objetivo es capacitar al personal de salud de urgencias y emergencias en el abordaje sanitario del maltrato contra las mujeres, prestando una atención integral que permita la prevención, detección y atención del mismo. Es esencial el abordaje y la atención desde la sala de coordinación, la adaptación de Protocolos de preguntas y respuestas, la atención a la situación de maltrato en los Equipos de emergencias, la entrevista clínica enfocada a la detección de casos de maltrato y valoración del riesgo, la adecuación de protocolos y finalmente contar con las implicaciones éticas y legales.

En cuanto a la selección y promoción de personas, en todas las convocatorias de selección se incorpora una mención expresa de la garantía de aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Además se incorpora el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo internos de la empresa. EPES cuenta con un porcentaje de participación del 68% de su plantilla media asistencial y en cuanto a la distribución por sexo de estos grupos, se distribuye en el 33% de mujeres y el 67% de hombres. En cuanto a la población atendida, las mujeres tienen una mayor participación que los hombres, 14 puntos por encima. Se ha instalado un sistema de video colaboración que permite realizar reuniones o sesiones de formación sin presencia física, reduciendo los viajes de desplazamiento entre las 8 provincias, habiéndose realizado un total de 420 sesiones durante el 2017, con una media de participantes de 6 personas y una duración media de unas 2 horas y 45 minutos.

Otra de las líneas de actuación es la Comunicación y sensibilización. EPES ha llevado a cabo el diseño y puesta en marcha de una campaña regional denominada Corazonadas de Vida, dirigida a concienciar a la población en general y en especial a las mujeres andaluzas, sobre la importancia que tiene conocer las señales de alerta ante un infarto agudo de miocardio, para que soliciten ayuda sanitaria a tiempo y puedan recibir aquellos tratamientos que reducirán sus secuelas y mejorarán su recuperación y posterior calidad de vida. Esta medida que se añade al compromiso de utilizar un lenguaje no sexista, al tiempo que se promueve el uso de imágenes que fomenten la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización. EPES continúa priorizando en sus acciones de comunicación la participación de las mujeres para dar mayor visibilidad a ésta en puestos de trabajo del 061.

En salud laboral, desde el ámbito de seguridad y salud, y en concreto desde el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, quedan contemplados en los procedimientos la detección y análisis los riesgos relacionados con la situación de embarazo y lactancia con

carácter diferenciador en el desarrollo de su actividad y, por tanto, en su puesto de trabajo. En cada caso se contemplan las medidas a adoptar, incorporando actuaciones individuales en caso necesario dada la consideración de esta especial sensibilidad.

En el análisis de la accidentalidad es relevante la perspectiva de género, considerándose su estudio no solo en la población de referencia, sino también en el tipo de patologías acontecidas y casuísticas más relevantes que originan los accidentes laborales. Asimismo se incorpora la perspectiva de género en los análisis de absentismo laboral.

Por otra parte, cabe señalar que desde EPES, con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de sus servicios 061 y Salud Responde, que abordan la salud y el bienestar para todos y todas (objetivo 3), la igualdad de género (objetivo 5) y la reducción de las desigualdades en y entre los países (objetivo 10), se han evaluado las diferencias de género en alguna actividad de los servicios 061 y Salud Responde.

La línea de actividad 061 asume la coordinación y atención a las emergencias extra hospitalarias. Los datos obtenidos en la encuesta realizada en 2017 a pacientes asistidos por equipos de emergencias 061 muestran que el grado de satisfacción medio de toda Andalucía ha sido de 9,5 sobre diez, situándose en todas las provincias por encima del 9. El valor mejor puntuado por las personas usuarias del 061 ha sido la seguridad que transmiten los y las profesionales de los equipos sanitarios en el momento de la asistencia (con un 9,6), seguida del trato humano recibido y la información aportada durante la asistencia, con un 9,5 sobre 10 respectivamente. De un total de 64.230 asistencias atendidas por los equipos de emergencias 061 en 2016, un 53% fueron hombres y un 47% fueron mujeres. Y en 2017, sobre un total de 66.583, un 55% fueron hombres y un 45% fueron mujeres. En este último año se reduce sensiblemente, en dos puntos, el porcentaje de mujeres que son atendidas respecto de los hombres.

En la línea de actividad Salud Responde, la petición de cita previa de atención primaria es uno de los servicios más demandados por las personas usuarias y prestados por Salud Responde. Desde su puesta en marcha mantiene también un alto grado de satisfacción (en torno a un 9,5 sobre 10). La cita previa en Atención Primaria (medicina de familia, pediatría, enfermería) es un servicio que fundamentalmente se presta vía teléfono y vía app mediante dispositivo móvil. En cuanto a las gestiones de citas de Atención Primaria por teléfono en 2016, fueron un total de 8.872.279 citas y en 2017, 8.400.032 citas, con una distribución por sexo idéntica cada año, del 61% de mujeres y del 39% de hombres. A través de la app, en 2016 se registraron 18.000.010 citas, el 45% fueron solicitadas por hombres y el 55% por mujeres, distribución idéntica a 2017 (con un total de 25.654.574 citas). Estos datos indican que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a través del canal de acceso telefónico (22 puntos), reduciéndose las diferencias en el acceso vía app (en 10 puntos), que se presenta más equilibrado por sexo.

El servicio Salud Andalucía 24 Horas, que permite a las personas usuarias solicitar información sobre temas de salud (medicación, vacunas, salud sexual y reproductiva), es otro de los servicios prestados por Salud Responde, que se encuentra entre los más demandados por las personas usuarias. El servicio Salud Andalucía 24 Horas ha incrementado su actividad durante 2017, manteniendo una distribución por sexo idéntica en los dos años.

En el análisis de personal, cabe señalar que el empleo medio de EPES se sitúa en 2017 en 751 profesionales, con un 30% de representación femenina, frente al 70% de la masculina. El equipo asistencial lo forman un total de 685 profesionales, con una edad media de 47 años, siendo la media de 45 años, para las mujeres, y 48 años para los hombres.

Para el año 2019, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia de igualdad de género a desarrollar por EPES estarán encaminadas a adaptar el contenido del Plan de igualdad al denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario público de Andalucía (SSDPA), para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA. Para el ejercicio 2019, los objetivos previstos por EPES son los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de la conciliación y la corresponsabilidad, que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad. Para el desarrollo de este objetivo, se señalan las siguientes líneas de actuación:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas de demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico y Salud Responde cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.
- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación, que se visibilicen en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales. Continuar con las sesiones de formación a profesionales sobre el Abordaje del maltrato a las mujeres en el sistema de emergencias.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública, dependiente de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, creada para la coordinación y desarrollo de la formación, consultoría y la investigación en Salud Pública y administración de servicios sanitarios. Como organismo público de la Junta de Andalucía, la Escuela está obligada a dar cumplimiento a las directrices y normativas que afectan a todos los centros de la Administración andaluza y al Sistema Sanitario público andaluz, en lo que respecta al desarrollo de actuaciones para alcanzar el objetivo de igualdad de género en las Administraciones públicas.

En coherencia con este objetivo, en la Escuela se han venido impulsando una serie de políticas centradas en la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que trabajan en ella, en el marco de su Plan de igualdad. Pero además, como institución dedicada a la formación, consultoría e investigación en salud pública y gestión de servicios, la Escuela considera entre sus ámbitos de conocimiento los aspectos relacionados con la igualdad de género, como determinante de la salud, y el enfoque de género como instrumento para mejorar la equidad y la calidad del sistema sanitario.

La posición estratégica de la Escuela andaluza como institución formadora, asesora e investigadora en relación con el Sistema Sanitario público de Andalucía, la sitúa en un lugar destacado para prestar apoyo a la Consejería de Salud y Familias y a otros actores relevantes para la incorporación del enfoque de género al diseño y desarrollo de políticas, planes y programas de salud pública. La Escuela ha sido reconocida en 2017 con el distintivo de Igualdad en Empresas, que concede el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, no solo por las políticas de igualdad y buenas prácticas para sus profesionales, sino, por ser una institución de referencia en el ámbito nacional e internacional en el desarrollo de numerosos proyectos en el ámbito de conocimiento de género y salud.

El **objetivo** general del Plan de igualdad de la Escuela andaluza es lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres que trabajan en ella e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad. En cuanto a los ejes y objetivos específicos del Plan de igualdad son los siguientes:

- Acceso al empleo, contratación y selección. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Segregación horizontal, promoción interna y desarrollo profesional. Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios. Así como promover una mayor incorporación de las mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en comisiones de participación de decisiones de la organización, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- Formación. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando, en la medida de lo posible, que no dificulten la conciliación con la vida personal.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la Escuela andaluza.
- Salud laboral. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial, de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos** de carácter transversal:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todos los ejes de actividad de la Escuela.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como institución comprometida con la Igualdad.

Las principales medidas acometidas en los últimos años por la Escuela han sido las siguientes:

- Formulación explícita de la igualdad de oportunidades en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. En el momento actual, el 70% del personal de la Escuela son mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en el equipo directivo, coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y mérito. Actualmente, en el equipo directivo de la Escuela, el 50% son hombres y el 50% mujeres.
- Participación proporcional de mujeres y hombres en las comisiones de investigación, consultoría y docencia, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos. Actualmente, las mujeres ocupan el 68% de los puestos en las comisiones. En la representación sindical, el número de mujeres también es superior al de hombres (las mujeres representan el 77%).
- Formación específica en igualdad de género, vinculada a la consecución de objetivos individuales.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral, de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares, priorizando la modalidad onlíne o semipresencial en los programas docentes que lo permitan.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios socio-sanitarios de familiares, así como el mantenimiento y mejora de un servicio de ludoteca en periodos y días de vacaciones escolares y durante los eventos que organiza la Escuela para aquellas personas que asistan al mismo.

- Redacción de un protocolo de acoso sexual y desarrollo de actividades formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Realización de sesiones formativas sobre la salud de mujeres y hombres y sus riesgos laborales.
- Incorporación de la perspectiva de género a la web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la Escuela andaluza.
- Incorporación en todos los sistemas de información de la Escuela andaluza de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.
- Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la entidad.
- Difusión de una Guía de lenguaje no sexista, con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicación, clases, anuncios internos y externos.

En cuanto a las políticas impulsadas en el ámbito de la salud y género por la Escuela andaluza de Salud Pública, cabe señalar que ha sido una institución puntera, situándose a la vanguardia del desarrollo de este novedoso campo de conocimiento en salud pública y, más recientemente, en gestión de servicios de salud, a nivel nacional.

En este sentido cabe destacar algunos hitos importantes, como la participación activa de la entidad en la creación del Grupo de Género y Salud Pública de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS) en el año 1999, grupo que continúa activo y al que pertenecen varios profesionales de la Escuela andaluza. Igualmente, numerosos profesionales de la Escuela participaron en el equipo editorial y las autorías del Informe SESPAS 2004 La Salud pública desde la perspectiva de género y clase social.

En el terreno de la investigación, la Escuela andaluza coordinó la Red de investigación en salud y género (2003-2006), experiencia pionera en el campo de la investigación en red en España, constituida por 7 grupos de investigación pertenecientes a cuatro comunidades autónomas. En el ámbito de la formación, la Escuela desarrolla varios programas formativos relacionados con las diversas líneas de género y salud, entre los que cabe destacar el curso Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada.

La Escuela andaluza ha desarrollado numerosas alianzas con instituciones a nivel autonómico, nacional e internacional en el campo de género y salud. Entre ellas, cabe destacar la estrecha relación mantenida con el Observatorio de Salud de las Mujeres, del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, organismo con el que la Escuela viene desarrollando diferentes proyectos de investigación y consultoría desde su creación hasta la actualidad. En el ámbito andaluz, se realizan proyectos en la línea de género y salud con la Consejería de Salud y Familias y el Servicio Andaluz de Salud en el terreno sanitario, y con organismos de igualdad, como el Instituto Andaluz de la Mujer. También se han desarrollado alianzas con instituciones académicas, entre las que cabe destacar el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada y, en el ámbito nacional, con la Escuela

Nacional de Sanidad. A nivel internacional, se han establecido relaciones con instituciones como la Unidad de género, etnia y salud de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Unidad de género de la Organización Mundial de la Salud en Europa o la Cátedra de Género de la UNESCO.

En los últimos años se han desarrollado más de 100 proyectos de docencia, investigación y consultoría en la Escuela andaluza, en la línea género y salud, en las siguientes temáticas:

- Cuidados informales y atención a la dependencia.
- Desigualdades de género en salud y sus determinantes.
- Diversidad cultural e inmigración.
- Género y Medio Ambiente.
- Género y prácticas profesionales.
- Género y salud mental.
- Género y servicios sanitarios.
- Género, trabajo y salud.
- Metodologías de investigación en género y salud.
- Problemas de salud prevalentes en las mujeres.
- Salud sexual y reproductiva, nacimiento y crianza.
- Violencia de género.

En total, se han registrado 45 proyectos de investigación, 29 proyectos de docencia, 32 proyectos de consultoría y 2 de cooperación internacional. Se han identificado 74 publicaciones relacionadas, tanto de ámbito nacional como internacional. Entre los proyectos de investigación, hay algunos de mayor magnitud, como la Red de investigación en salud y género, constituida por 7 grupos de investigación a nivel nacional y coordinada por la entidad. En el ámbito de la docencia, cabe destacar el curso de Experta o experto en género y salud, reconocido como título propio por la Universidad de Granada y organizado en colaboración con el Instituto de Estudios de la Mujer de la misma Universidad.

Finalmente, para el año 2019, la Escuela ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en el Presupuesto (PAIF), con el siguiente contenido:

- El mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.
- El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la Escuela con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2019.

Pero además de estos objetivos contemplados en el PAIF, se está trabajando en el impulso de las siguientes medidas en el ámbito del Plan de igualdad e Igualdad de género en el trabajo y la organización:

- Mantener el papel referente de la Escuela andaluza, en los proyectos relacionados con género y salud.
- Actualizar el diagnóstico de género del Plan de igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de las medidas negociadas en su día y medidas correctoras en caso de desviación.

FUNDACIÓN PÚBLICA PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud es una Fundación de competencia principalmente autonómica de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general. Los fines de la Fundación son, entre otros, los siguientes:

- La planificación y el desarrollo financiero total o parcial de programas dirigidos a la prevención, promoción y asistencia de la salud.
- La organización y gestión funcional e integrada económicamente de programas de salud.
- El desarrollo de programas nacionales y transnacionales.
- El desarrollo de programas de investigación innovadores en la prestación de servicios sanitarios.
- La participación en la formación de los y las profesionales sanitarios y no sanitarios relacionados con la salud.
- El impulso de las políticas de calidad, así como el diseño y aplicación de modelos de evaluación y certificación de la calidad de las actividades, estructuras y profesionales de los Sistemas de salud y políticas sociales.

En coherencia con los fines anteriormente descritos, se está trabajando en dos áreas paralelamente. Por un lado, a nivel interno se está desarrollando un Plan de igualdad, que permita equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Y por otro lado, fomentar la igualdad de género en la investigación sanitaria en el Sistema Sanitario público andaluz.

Se han detectado desigualdades de género en la carrera investigadora en el Sistema Sanitario público andaluz. Tomando datos del ejercicio 2016, el porcentaje de mujeres líderes de grupos de investigación ascendía sólo al 15%. Cifra anormalmente baja teniendo en cuenta que en el citado año el 52% del personal investigador eran mujeres.

Por tanto, el **objetivo** marcado por la Fundación pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los y las líderes de grupos de investigación. Para ello, se pretende actuar en 2019 en dos líneas:

- A través de programas de formación específica, para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres. Los cursos específicos de liderazgo han demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores y reducir, de este modo, la brecha existente. Se tomará como indicador el porcentaje de mujeres que asistirán a dichos programas.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la Fundación y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario público andaluz. En 2019 se continuará con la implantación de los Planes de igualdad, incorporando medidas de conciliación familiar y laboral y apoyo, para favorecer que mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como **objetivo**, tras la firma del Plan de igualdad de la Fundación, la implantación de al menos el 50% de las medidas contenidas en el mismo. Dentro de las mismas, se preparará una Guía o manual de estilo que sirva para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad. Adicionalmente, se redactarán políticas y protocolos para comunicaciones en días internacionales específicos así como la difusión de logros de las profesionales de la Fundación, especialmente las investigadoras.

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, le atribuye las siguientes competencias:

- La coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- La Planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- El desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud.
- La propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales. En particular, corresponden a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación las competencias en materia de:
 - Planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía.
 - Planificación, desarrollo, coordinación y proposición de iniciativas en relación con las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de infancia y conciliación.
 - Desarrollo, coordinación y promoción de las políticas activas en materia de personas mayores, así como la inclusión social de personas con discapacidad.
 - Establecimiento de las directrices, impulso, control y coordinación para el desarrollo de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios.
 - Ordenación de las Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado.
- La gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo, a través de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, creada por Ley 2/2006, de 16 de mayo.
- Todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, conciliación, participación ciudadana, innovación social, objetivos de desarrollo sostenible, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

12P DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El programa presupuestario 12P se gestiona por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica, quienes proporcionan al resto de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales los servicios de carácter horizontal necesarios para su normal funcionamiento. Entre las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, así como velar por la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería.

Para el ejercicio 2019 se mantiene el **objetivo** estratégico del programa: la Optimización de los recursos materiales y humanos e impulso de la transversalidad del principio de igualdad.

En materia de recursos humanos. Según datos del Sistema Integrado de Recursos Humanos, en septiembre de 2018, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales contaba con 5.975 efectivos en plantilla, destacando una alta presencia de mujeres respecto a hombres: 4.414 mujeres (74%) frente a 1.561 hombres (26%). Con carácter general la presencia del personal funcionario femenino es superior al masculino (1.100 mujeres frente a 424 hombres), no obstante, donde más se concentra la feminización es en los puestos de trabajo de personal laboral que prestan sus servicios en los centros de atención directa, (residencias de personas mayores, centros de protección de menores, centros de personas con discapacidad, ect), donde la atención sanitaria está muy presente en las distintas categorías laborales (auxiliares de clínica, fisioterapeutas, personal médico, ATS). En estos centros la presencia de las mujeres (3.294) es muy superior a la de los hombres (1.122).

Durante el año 2019 se continuarán impulsando numerosas actuaciones en materia de igualdad de género y se adoptarán las medidas necesarias para conciliar la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y hombres de la Consejería, avanzando en la promoción de la corresponsabilidad. Por otra parte, se llevarán a cabo acciones formativas en materia de igualdad de género para capacitar a todo el personal de la Consejería, en especial al personal de sus centros de atención directa, en el trabajo en espacios de igualdad y en la integración de la perspectiva de género en los servicios sociales. Por último, se elaborará el Plan de Igualdad de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

En el ámbito jurídico, se continuará incorporando la perspectiva de género en la redacción de las normas y se vigilará la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informe o norma emitidos desde la Consejería y sus entidades adscritas. Especialmente, se velará por la aplicación del artículo 6.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género en el contenido de la normativa y los planes que se impulsen por la Consejería, así como que en las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la Consejería.

El cuanto a los desarrollos de los Sistemas de Información, se elaborarán bajo criterios de igualdad, desagregando la información por sexo.

En materia de contratación, se continuarán revisando e implementado los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos públicos, estableciendo cláusulas de preferencia en favor de empresas que hayan desarrollado planes de igualdad, tengan marca de excelencia en igualdad o cualquier otra medida que incida en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el área de planificación y control presupuestario, se coordinará la elaboración del anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género y se continuará revisando el Sistema estadístico de la Consejería hasta conseguir que cualquier indicador facilite la información desagregada por género.

En seguridad y salud laboral, se vigilará especialmente que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género de manera transversal, de acuerdo con la normativa española y europea. Se adaptarán los puestos de trabajo de las trabajadoras con necesidades especiales y se difundirá información suficiente sobre el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual o cualquier otra discriminación.

La perspectiva de género viene presidiendo todas las actuaciones de la Inspección de Servicios Sociales, como encargada del buen funcionamiento del Sistema de Servicios Sociales de Andalucía, garantizando los derechos de las personas usuarias de los servicios y de los centros y promoviendo la mejora continua del nivel de calidad en la prestación de los servicios sociales. El Plan General de Inspección de Servicios Sociales 2016-2019 incluye un programa específico para la verificación del cumplimiento de los requisitos normativos exigibles y la calidad asistencial prestada en Centros de atención a la mujer.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

El *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, atribuye en su artículo 10 a la Consejería de Salud y Familias las competencias relativas a las drogodependencias y otras adicciones, hasta ese momento atribuidas a la extinta Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. La aplicación de lo dispuesto en el dicho decreto requiere de una serie de adaptaciones normativas por parte de la Consejería de Salud y Familias para adecuar sus estructuras al ejercicio de esta competencia. A tal efecto, mediante los *Decretos 457/2019 y 458/2019, ambos de 23 de abril*, las Consejerías de Salud y Familias y de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación han modificado sus *Decretos 105/2019 y 106/2019, por los que se establecen sus estructuras orgánicas*, al objeto de que la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía continúe de manera transitoria en el desempeño de las competencias que sobre la materia venía ostentando.

De acuerdo con lo expuesto, y con el límite temporal máximo del 31 de diciembre de 2020, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía continuará gestionando con cargo al programa presupuestario 31B las competencias de drogodependencias y adicciones contenidas en el *Decreto 101/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía*.

Los referidos Estatutos, en su artículo 9.1.4 establecen que “la Agencia ostenta competencias para la atención a las drogodependencias y adicciones y la incorporación social para la atención a colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social mediante su colaboración y asistencia técnica en:

- La gestión de recursos, centros y programas de atención sociosanitaria y de incorporación social dirigidos a las personas con problemas de drogodependencias y adicciones.
- La gestión de programas dirigidos a personas, grupos y colectivos excluidos socialmente para favorecer su incorporación social.
- Las actividades que tengan por objeto mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por las drogodependencias y adicciones”.

A través de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) se gestionan, entre otras actuaciones contenidas en el tercer Plan Andaluz sobre Drogas, seis Comunidades Terapéuticas para personas con problemas de adicción en régimen residencial ubicados en las provincias de Cádiz, Huelva, Málaga y Sevilla y el Centro de seguimiento del Programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes de Andalucía (PEPSA).

El Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA) da cobertura a la totalidad de los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones en Andalucía, lo que lo convierte en una herramienta de gran valor para la coordinación y el seguimiento de las personas usuarias, ya que integra todos los episodios de tratamiento de cada persona usuaria y una historia clínica y social compartida. El Sistema integra el registro de tres indicadores de consumo problemático, el indicador Tratamiento, que establece el número y las características de las personas que reciben asistencia por consumo de drogas en centros ambulatorios; el indicador Urgencias hospitalarias relacionadas con el consumo no médico o no terapéutico de sustancias psicoactivas y el indicador Mortalidad que recopila información sobre muertes ocasionadas por reacción adversa aguda, del que se obtienen diversas conclusiones, desagregadas por sexo.

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Drogodependencias plantea como **objetivo** estratégico Abordar de manera integral el fenómeno de las adicciones en Andalucía teniendo en cuenta la socialización diferencial de mujeres y como **objetivo** operativo Atender a personas con problemas de adicciones, que para el año 2019 desarrollará las siguientes **actuaciones**:

- Gestión de centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones de Andalucía:
- la ASSDA gestiona seis comunidades terapéuticas con un total de 264 plazas, (55% del total de las plazas de gestión pública en Andalucía). Hasta septiembre de 2018 se han atendido a 690 personas, de ellas, 87 eran mujeres (12,6%) y 603 hombres (87,4%).
- En las comunidades gestionadas por la ASSDA, además del Programa de Intervención general, se llevan a cabo una serie de programas específicos que atienden a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con

comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades.

- Atención tratamiento integral uso compasivo (PEPSA): es un Centro para el tratamiento integral sociosanitario en uso compasivo de las personas que participaron en el ensayo clínico de prescripción de estupefacientes en Andalucía (PEPSA). El equipo de profesionales del PEPSA incorporan a la atención la perspectiva de género para adaptarse a las especiales necesidades de hombres y mujeres con tratamiento DAM por vía inyectada. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red pública de atención a las adicciones (RPAA): la coordinación, gestión y supervisión del dicho acceso requiere la aplicación de la valoración de los protocolos de derivación y el procedimiento de ingresos. La Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía tramita el proceso de ingreso o la incorporación a los recursos especializados de la Red, asegurando la equidad en el acceso a los mismos. Hasta septiembre de 2018 se han enviado desde los centros de tratamiento ambulatorio 2.819 protocolos de derivación a recursos residenciales: 2.374 protocolos eran de hombres y 445 de mujeres. Es decir, los protocolos enviados para mujeres son el 15,8%, porcentaje muy próximo al 15,4% que representan las mujeres en tratamiento en la Red. El porcentaje de mujeres que ingresan en los recursos es del 15,1%.
- Atención social a personas con adicciones detenidas en comisaría: el Programa ofrece a estas personas información sobre los recursos y programas de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y se les motiva para que continúen, retomen o inicien un tratamiento para su adicción. Hasta septiembre de 2018 se han atendido 342 personas en el programa, representando los hombres el 95,30% (326 hombres) y las mujeres un 4,70% (16 mujeres). La intervención que se realiza en comisaría incorpora la perspectiva de género, sobre todo en el caso de la atención a mujeres para promover su contacto y acceso a los recursos de la Red.
- Gestión del Programa de Intervención Socio-laboral en comunidad terapéutica: el objetivo de este Programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las Comunidades Terapéuticas (CT) gestionadas por la ASSDA. Promueve su acceso a recursos y herramientas que faciliten su incorporación al mercado laboral ordinario a través de la colaboración con redes de trabajo del ámbito de la orientación profesional, de la formación y de la intermediación en el empleo. Por otro lado, el programa pone su foco en dar soporte a las personas profesionales de las comunidades terapéuticas que intervienen en el ámbito sociolaboral, por medio de un servicio de asesoramiento técnico que resuelva y aporte contenido actualizado a sus intervenciones.

Desde este programa se colabora con entidades sociales que incluyen en su programación el enfoque de género. Además, en la línea de trabajo de asesoramiento técnico a los profesionales del ámbito en comunidad, se prospectan recursos teniendo en cuenta las necesidades que se plantean desde los centros mixtos y por parte de las mujeres que están en proceso terapéutico. En todas aquellas actuaciones

que implican la actualización profesional y elaboración de herramientas, se incluye contenido específico de género.

- Gestión del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPASDA): el Sistema facilita la continuidad asistencial de las personas atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía en todo su proceso terapéutico, aportando una historia clínica compartida entre los diversos recursos. Se trata de una aplicación web que permite disponer en tiempo real, de información clínica y epidemiológica con alto valor para la práctica asistencial y la gestión de los recursos y programas. Dicha aplicación es utilizada por el personal de la Red y también por el personal de farmacia y enfermería del Servicio Andaluz de Salud que participan en la dispensación del Programa de Tratamiento con Metadona, así como por el personal de los Institutos de Medicina Legal. Un servicio de estas características garantiza la igualdad y homogeneidad en la recogida de la información, lo que facilita disponer de datos de calidad para su análisis y labores de investigación.

En 2019 se prevé la realización de una revisión y actualización de la historia clínica y social contenida en SIPASDA de las personas atendidas en la Red, en la que se llevará a cabo una adaptación más exhaustiva para incorporar toda la información desde la perspectiva de género, con la consiguiente generación de indicadores específicos de hombres y de mujeres.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia, se gestiona por la Dirección General de Infancia y Conciliación, teniendo integrada la perspectiva de género en la formulación de los objetivos y actividades a desarrollar, atendiendo especialmente a aquellas personas menores de edad que se encuentran en riesgo o situación de desamparo. Dentro de esos grupos se tiene en cuenta el origen y las creencias culturales o sociales de cada persona menor de edad con actuaciones específicas. También se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística desagregada por sexo en los sistemas de información y en los propios indicadores presupuestarios.

La *Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor* es el instrumento de rango legal autonómico que ha facilitado el desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la prevención y la atención de los menores en riesgo o situación de desprotección en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como a apoyar a sus familias para revertir la situación de vulnerabilidad social o de falta de competencias parentales que ha dado lugar a que sus hijos se encuentren en esa situación.

El II Plan integral de atención a la infancia y adolescencia de Andalucía (2016–2020) aprobado por Acuerdo de 7 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno andaluz, establece entre sus principios inspiradores, “la integración de las perspectivas sociales, como la perspectiva de género, los principios de normalización, accesibilidad universal y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad”. Las líneas estratégicas, medidas y actuaciones del Plan están dirigidas a la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres y a la superación del sexismo y la violencia de género.

En 2018, residían en Andalucía 1.604.961 personas menores de 18 años, un 19,1% del total de la población de Andalucía y un 3,4% del total de la población residente en España. A su vez, la población menor andaluza representa un 19,3% del total de menores de edad residentes en España (8.300.763). Por provincias, Sevilla y Málaga cuentan con el porcentaje más alto de personas menores de edad. Concretamente en Sevilla residen el 24,2% de los menores de la comunidad (388.940), y en Málaga el 19,5% (313.182). En el lado opuesto se encuentran Huelva con el 6,1% (97.713) y Jaén con el 7,0% (111.602). Su distribución por sexo y edad, es de 51,4% chicos (825.025) y 48,6% chicas (779.936); un 30% está comprendido entre 0 y 5 años, un 17,3% entre los 6 y 8 años, un 18,6% entre los 9 y 11 años y el 33,2% entre los 12 y los 17 años.

Según el informe OIA 2018 (datos 2017), la población con nacionalidad extranjera menor de edad empadronada en Andalucía fue de 98.116 personas. Representando un 6,1% del total de la población menor de edad de la Comunidad y un 16,2% de la población extranjera de todas las edades empadronada en Andalucía.

El número de familias con menores en riesgo social a finales de 2017 fue de 16.635 y el número de menores en esta situación fue de 31.158, de los cuales 16.057 son niños (51,5%) y 15.101 niñas (48,5%), no existiendo por tanto diferencias significativas entre los dos sexos. Tampoco respecto de las ayudas económicas que perciben estas familias. En el programa preventivo para la atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de conflicto o dificultad social se han atendido a 478 menores, de ellos 294 niños (61,5%) y 184 niñas (38,5%) lo que indica una menor conflictividad en el contexto familiar y social de las chicas.

Respecto al maltrato infantil, según los datos incorporados en 2018 al Registro unificado de maltrato infantil (RUMI), no hay diferencias significativas por sexo respecto al número total de notificaciones (48,2%, relativas a niños y 51,8%, a niñas), salvo en el caso del abuso sexual con un porcentaje muy superior en niñas (74,4%), aunque el dato de abusos sexuales supone solo 3,7% del total de casos de maltrato registrados (191 sobre 5.222); el 96,3% restante se corresponde con maltrato físico, emocional y negligencia. Las niñas son atendidas en la misma proporción en el Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

Atendiendo a la persona o personas responsables de la situación de desprotección, la madre es responsable en un 83,4% de los casos.

Se observa un equilibrio por sexo entre los menores beneficiarios de servicios preventivos como el espacio facilitador de relaciones familiares, las ayudas económicas familiares o los programas de tratamiento familiar, equilibrio acorde con la propia naturaleza del servicio. Sin embargo, el uso del teléfono de información general en materia de infancia y adolescencia o la demanda de asesoramiento en casos de violencia sexual, es solicitado por las mujeres en una mayor proporción que por los hombres.

A finales de 2018 el Sistema de protección de menores de la Junta de Andalucía tenía asumida la tutela de 5.313 menores de edad, de los cuales 2.978 eran niños (56,1%) y 2.335 niñas (43,9%). La diferencia no es significativa ya que en la población general el porcentaje es 51,4% niños y 48,6% niñas. La variación en este extracto de población se debe a los menores inmigrantes que mayoritariamente son varones.

El número total de menores acogidos por la Junta de Andalucía, es de 6.152, de los cuales 2.660 se encuentran en acogimiento residencial en centros de menores, 1.903 niños (71,5 %) y 757 niñas (28,5%). Los 3.492 menores restantes se encuentran en acogimiento familiar y en guardas con fines de adopción y su distribución por sexo es de 1.747 niños (50%) y 1.745 niñas (50%). En lo que respecta a las adopciones nacionales se constituyeron 129 adopciones, 63 fueron niños y 66 niñas.

Tanto en los acogimientos familiares como en las adopciones el sexo en ningún caso es un elemento diferenciador de la intervención, no observándose diferencias significativas. Sin embargo, en el acogimiento residencial un 71,5% son niños. El motivo de la prevalencia de chicos sobre chicas se explica fundamentalmente por el elevado número de menores extranjeros no acompañados que llegan a nuestro país y que son niños con un proyecto de vida orientado a la búsqueda de empleo, lo que manifiesta una diferencia en los roles de género existentes en los países de origen de estos menores. A 31 de diciembre de 2018 el número de menores extranjeros no acompañados era de 1.061 varones y 98 niñas. Esta diferencia se reproduce en los menores que participan en el Programa de mayoría de edad para los jóvenes extutelados que, en el ejercicio 2017, atendió un total de 1.848, de los cuales 1.280 fueron chicos (69,3%) y 568 chicas (30,7%).

En el colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de la atención a la infancia existe una mayoritaria presencia de las mujeres representando el 90% del total (en adopción, postadopción, acogimiento familiar, mediación familiar, intervención especializada, etc.), lo que concuerda con la feminización de los servicios sociales.

La atención y protección a la Infancia viene presidida por el **objetivo** estratégico de Garantizar los derechos de la infancia y promover la conciliación. Con este objetivo se pretende la promoción y protección de los derechos de la infancia, incorporándolo como prioridad en la agenda política y garantizando especialmente los derechos de los menores en riesgo o situación de desprotección, eliminando las situaciones que pudieran atentar contra sus derechos y llevando a cabo actuaciones dirigidas a la prevención de situaciones de vulneración de los derechos de los menores o de riesgo de exclusión social para evitar en lo posible, la adopción de medidas protectoras. Igualmente se llevarán a cabo actuaciones para la promoción, fomento y ejecución de las políticas destinadas a favorecer la conciliación en el ámbito de la infancia.

Este objetivo estratégico se desglosa en varios **objetivos** operativos:

- **Objetivo 1.** Adecuar los recursos del Sistema de Protección de Menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo.

Las actuaciones concretas en materia de igualdad de oportunidades son:

- Tanto las niñas como los niños son tratados y educados en igualdad, teniendo en cuenta las necesidades específicas de unas y de otros y siempre desde una perspectiva de género.
- Incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores.

- Realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a los profesionales de los centros.
 - En los pliegos de los contratos se establecen obligaciones a las entidades adjudicatarias, de conformidad con la normativa en vigor para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.
 - En las solicitudes de declaración de idoneidad no se admite que los solicitantes consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo.
 - El Programa de Acogimiento Familiar en Andalucía se realiza mediante contrato de servicio público y en el pliego de prescripciones técnicas se indica que la perspectiva de género debe contemplarse de manera transversal en el enfoque de las intervenciones y en el conjunto de actuaciones a desarrollar. Debe estar presente desde las primeras fases, en la difusión y captación, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y representaciones libres de estereotipos de género, la formación, en la que se incluirá la importancia de transmitir modelos igualitarios de relación durante el seguimiento de la medida y la realización de actuaciones específicas, en las que se realizará el análisis de la problemática concreta, en su caso, incorporando la perspectiva de género como posible factor interviniente.
- **Objetivo 2.** Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad. Se persigue fomentar la autonomía y la inserción social de los jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción. Este colectivo presenta diferencias cuantitativas entre mujeres y hombres, debido esencialmente al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de los menores extranjeros no acompañados atendidos desde el sistema de protección son varones.

En los centros de protección y en el marco del programa P+18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características culturales, idiomáticas o religiosas de este colectivo, que queda reflejada en el proyecto educativo individualizado de cada menor o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del centro o del programa. De esta forma se ofrece al colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitaria, desde la perspectiva de género. El porcentaje de varones que participan en este programa es del 68% mientras que las chicas representan el 32%.

En 2019 se continuará con la dinámica de consolidación y optimización de los recursos existentes, y se pondrán en marcha recursos especializados en la atención a perfiles de menores con dificultades añadidas para la inserción social o laboral como son los jóvenes con discapacidad leve o los susceptibles de protección internacional. Igualmente se impulsará la inserción social y laboral de las chicas del sistema de protección.

- **Objetivo 3.** Prevenir y detectar situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social de los menores. Mediante el desarrollo de una serie de programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y a sus familias que se encuentran en situación de dificultad o de vulnerabilidad: concediendo ayudas económicas familiares, mediante la atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de

conflicto o dificultad social, a través de espacios facilitadores de relaciones familiares, con la detección y prevención del maltrato infantil, mediante el tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección o con la evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

En este sentido, se seguirá profundizando en la perspectiva de género para conocer mejor las desigualdades de género que se puedan estar produciendo y fomentando la adquisición de habilidades sociales basadas en relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en las personas menores integrantes de aquellas familias que se encuentren en situación de riesgo, con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar; se continuarán desarrollando actuaciones de prevención e intervención sobre aquellos factores, de conflicto o riesgo de naturaleza relacional y psico-socioeducativa, del contexto familiar y social, que derivan en problemas de adaptación o de comportamiento en los menores (hostilidad, disruptividad, hurtos no imputables penalmente), conflictividad intergeneracional o entre iguales, así como situaciones de violencia filio-parental, a través de los programas de atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de conflicto o dificultad social, y se continuarán perfeccionando las estadísticas con desagregación por sexo de los menores beneficiarios del Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

- **Objetivo 4.** Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia. Dentro del buen trato a la infancia, se fomenta la transmisión a la sociedad de valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

Se continuará impulsando la investigación y la elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento de los derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio de la Infancia en Andalucía.

En las actividades formativas se integrará la perspectiva de género posibilitando que los profesionales del sistema puedan aumentar sus capacidades para contribuir a una mayor igualdad de hombres y mujeres.

- **Objetivo 5.** Promover políticas destinadas a favorecer la conciliación familiar y laboral. Con este objetivo se pretende llevar a cabo la promoción, el fomento y la ejecución de políticas y actuaciones destinadas a favorecer la conciliación en el ámbito de la infancia.

Durante el año 2019 se llevará a cabo la elaboración del documento de bases del I Plan de Conciliación de Andalucía en el ámbito de la Infancia.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

El programa presupuestario 31G se gestiona desde la Dirección General de Servicios Sociales. Cuenta con un diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública, que evidencia que, según la Encuesta de condiciones de vida de 2017 del INE, en Andalucía, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es del 21,4% de la población. En las mujeres

es del 21,7% frente al 21% de los hombres. Entre los hogares situados por debajo de la línea de pobreza relativa (21,1%) según el sexo de la persona de referencia, la persona titular era hombre en el 19,2% y mujer en el 24,5% de los hogares, conforme al umbral de riesgo de pobreza de Andalucía. Entre los hogares con dificultad para llegar a fin de mes se encontraba el 66,9% de la población, siendo este porcentaje entre los hombres el 66% y entre las mujeres el 68,6%. Entre las personas titulares de unidades familiares a las que se concedió la renta mínima de inserción social en Andalucía en 2018, el 65,1% eran mujeres. En definitiva, los indicadores de población en situación de pobreza muestran claramente que esta condición afecta en mayor medida a las mujeres en general y que en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en el resto de la población.

Atendiendo a los datos de empleo, uno de los principales ámbitos en que se observan brechas de género de consideración, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del cuarto trimestre de 2018, la tasa de paro en Andalucía es del 21,3% (17,9% en los hombres y 25,4% en las mujeres), 445.400 mujeres y 389.000 hombres, una brecha de género más acusada que en el conjunto de España. Por su parte, entre las mujeres, la tasa de actividad fue del 49,5%, disminuyendo en 0,4 puntos respecto al trimestre anterior, pero todavía a mucha distancia de la de los hombres, en quienes se mantuvo, situándose en el 64%.

Por otro lado, históricamente, las personas inmigrantes residentes en Andalucía evidencian mayores dificultades para acceder a un empleo que las nacidas en España, más aún, las no comunitarias. Si se desagrega por sexo, en 2017, la tasa de desempleo femenina de las mujeres de países no pertenecientes a la Unión Europea, se sitúa por debajo de la de los hombres extranjeros (UE y no UE) y de la del grupo de mujeres comunitarias, e incluso de la tasa de desempleo de las mujeres andaluzas. Sin embargo, en 2018 la tasa de desempleo de este grupo es la única que crece, en tanto que el resto mejora su situación. En general, las mujeres inmigrantes están más expuestas a las desigualdades de género y a otras causas de exclusión y de violencia (tanto violencia en el entorno familiar como el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual).

Si nos detenemos en uno de los grupos de población receptores de las medidas abordadas en este programa presupuestario, el de las personas de etnia gitana, el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. El abandono escolar se da a partir de la educación secundaria en el 70% de los niños y en el 80% de las niñas. El 33% de las mujeres abandona por responsabilidades familiares, para cuidar a hermanos/as o para casarse, y el 49% de los hombres, para trabajar. En comparación con el resto de mujeres de la población mayoritaria, las mujeres gitanas presentan mayor prevalencia en algunas enfermedades crónicas, mayor frecuencia de problemas dentales, visuales, auditivos, así como de estilos de vida poco saludables, principalmente obesidad y un menor uso de servicios de atención primaria y de las prestaciones ginecológicas de carácter preventivo.

En cuanto a las personas sin hogar, el 80,8% son hombres y el 19,2% son mujeres. La menor incidencia de esta problemática entre las mujeres se debe a la socialización diferencial de género de unas y otros. Los hombres siguen presentando mayores dificultades para responsabilizarse del autocuidado, de ahí que haya más hombres afectados por alcoholismo, adicciones, problemas que además de otros factores, inciden en el sinhogarismo.

Naciones Unidas reconoció en 2009 que “las crisis financieras y económicas” tenían “efectos particulares sobre las cuestiones de género y constituían una carga desproporcionada para las mujeres, en particular las mujeres pobres, migrantes y pertenecientes a minorías”. Los recortes del gasto público en el sector social inciden negativamente en la economía asistencial, agravando las responsabilidades hogareñas y asistenciales de las mujeres. La misma Encuesta de Condiciones de Vida pone de manifiesto que ser mujer (y familia monomarental) acrecienta el riesgo de estar en riesgo de pobreza, como también proceder de familia pobre o de familia con bajo nivel de estudios. Son varios los motivos por los que la pobreza incide más en las mujeres, pero en la base del problema se sitúa la desigualdad y la posición subordinada que aún hoy mantienen las mujeres respecto a los hombres, a los distintos roles de género asignados a hombres y mujeres en una sociedad que aún se rige por un modelo patriarcal. Por otra parte, las mujeres siguen accediendo al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres, y entre muchas otras manifestaciones, la brecha salarial está también acreditada.

En cuanto al número de personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios, según los últimos datos son 971.666 (56% mujeres y 44% hombres). No obstante, la percepción de los y las profesionales es que es mayor el número de mujeres usuarias de estos servicios y que no siempre se registran adecuadamente los datos de las personas usuarias en el sistema de información. Si bien los servicios sociales son para todas las personas, independientemente de sus niveles de renta, un alto porcentaje de la población usuaria de los servicios sociales comunitarios y de los programas desarrollados por las entidades privadas sin ánimo de lucro subvencionadas, son personas con muy bajos niveles de renta, siendo las mujeres las que más acuden a los servicios sociales solicitando ayuda porque, como se ha comprobado, son las mujeres las peor situadas, las que presentan mayores tasas de paro, las que tienen mayor porcentaje de empleos a tiempo parcial, las que tienen más cargas familiares, las que como consecuencia de la desigual socialización sufren los efectos de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género, como es la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y en las labores de cuidados, pero casi siempre lo hacen para dar respuesta a la unidad de convivencia y no a una situación individual.

Así como se constata la feminización de la pobreza, se constata la feminización de la acción social. De los profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios, el 6% son hombres y el 94%, mujeres. En las actividades ocupacionales, los servicios sociales son prestados mayoritariamente por mujeres, predominando éstas en la profesión de Trabajo social, pero también, aunque en menor medida, entre los profesionales de la psicología o de la educación social y, sobre todo, de nuevo como traslación al ámbito del empleo del rol tradicional de cuidadora en el ámbito doméstico, entre las auxiliares de ayuda a domicilio.

Partiendo de esta realidad, el programa ha planteado como **objetivo** estratégico Mejorar la atención social a las personas en situaciones de pobreza y exclusión social, estableciendo entre los **objetivos** operativos Reducir la brecha de género en la población usuaria de los servicios sociales e incrementar la inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, en zonas desfavorecidas.

Entre las actividades a realizar en el año 2019 se incrementará el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género en su ámbito de intervención y el desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción socio-laboral, especialmente en mujeres.

31H VOLUNTARIADO

El programa presupuestario 31H se gestiona por la Secretaría General de Políticas Sociales y Conciliación, asume como **objetivo** estratégico La promoción de la igualdad de género como uno de los principios inspiradores de la participación ciudadana y de la acción voluntaria organizada.

La *Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía*, contiene numerosas referencias a la promoción de la igualdad de género: el acceso a los procesos de participación ciudadana debe ser universal y realizarse en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el fomento de la participación social de las mujeres o la incorporación de la perspectiva de género en la puesta en marcha, ejecución y evaluación de las políticas públicas ligadas a la participación ciudadana

Por su parte la *Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado*, define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan Andaluz del Voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada. La evaluación del citado Plan ha servido como diagnóstico para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado.

De acuerdo con datos procedentes del Registro General del Voluntariado en Andalucía, en la Comunidad Autónoma de Andalucía participan, a través de las entidades de voluntariado, alrededor de 457.772 personas. Los datos desagregados por sexo confirman la tendencia hacia la feminización del sector, 252.138 mujeres y 205.634 hombres. En su conjunto, las mujeres suponen el 55,2% del total de personas voluntarias frente al 44,9% de hombres, una brecha de género de algo más de 10 puntos.

Por áreas de intervención, mujeres y hombres mantienen prácticamente idénticos niveles de participación, siendo las áreas social, de educación, salud y cultura las que concentran un mayor número de personas voluntarias, observándose diferencias entre hombres y mujeres en su distribución en el área de la igualdad de oportunidades, donde participan como voluntarias más mujeres que hombres.

En Andalucía hay inscritas un total de 2.816 entidades de voluntariado, de las que 447 identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad. Estas entidades representan el 16% del total de entidades inscritas, lo que indica que es un área con un peso importante en el conjunto del voluntariado andaluz.

Respecto a la representación en los órganos directivos, en la mayoría de las entidades de voluntariado existe una prevalencia de los hombres sobre mujeres, a pesar de que el número de mujeres que integran la entidad es superior.

Los datos vienen a reconocer que el voluntariado en general y las organizaciones de la sociedad civil en particular son un espacio de convivencia y diversidad democrática, escenarios de aprendizaje basados en valores que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia. Este argumento central no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres a las que aún permanecen en la

sociedad, y que convierten a la promoción de la participación ciudadana y al voluntariado en uno de los ejes que pueden contribuir a la conquista de la igualdad de género.

Para el año 2019, se destacan los siguientes **objetivos** y **actuaciones** en igualdad de género:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en la aplicación de la Ley de Participación Ciudadana de Andalucía.
- Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, evaluando la integración de la perspectiva de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.
- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, mediante la actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género.
- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado.
- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones mediante la incorporación de estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa presupuestario 31R se gestiona por 3 centros directivos, la Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas y la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía. A través de su gestión conjunta se pone en funcionamiento el Sistema andaluz para la atención a la dependencia y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Al tratarse de un programa presupuestario con clasificación G+, la igualdad de género y sus implicaciones están presentes en el diseño del mismo, estableciéndose para el próximo ejercicio 2019 como **objetivo** operativo Reducir la desigualdad entre hombres y mujeres con discapacidad o en situación de dependencia, evitando estereotipos y fomentando la participación y el acceso a todo los recursos, reduciendo así las desigualdades detectadas en dicho ámbito. A tal efecto se cuantificará la información desagregada por sexos de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudio en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

En el ámbito de discapacidad se entiende por dependencia la situación de una persona con discapacidad que recibe ayuda de otra para realizar actividades de la vida diaria. La dependencia es más probable entre las mujeres e, igualmente, entre las personas con discapacidad no dependientes. Hay, por tanto, una marcada feminización de la discapacidad y la dependencia, que se manifiesta con algo más de intensidad en Andalucía, que en el resto de España. No obstante, la estructura por edades matiza estos datos generales, colocando el fenómeno de la feminización en edades avanzadas, mientras que en otras franjas de edad, entre los 6 y los 15 años, la prevalencia es menor.

La incidencia que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años, lo que denota que la mayor parte de los casos derivan de procesos degenerativos asociados al envejecimiento. Esto determina la necesidad de políticas preventivas, y la promoción de modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplíen las posibilidades de una vejez con un buen estado de salud y retrasen la aparición de la dependencia. Teniendo en cuenta ambas variables, edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más, donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia: las prevalencias femeninas superan a las masculinas en más de 15 puntos porcentuales.

Los entornos más envejecidos son también los que mayores proporciones de discapacidad y dependencia registran. A la luz de los indicadores socioeconómicos las zonas rurales suelen padecer carencias, especialmente en materia de infraestructuras, transporte, servicios sociales, etc. El mayor número de personas en situación de dependencia en esas zonas debe ser tenido en cuenta, para que vivir en un entorno rural no agudice los problemas consecuentes y para que los municipios pequeños no sean en sí mismos entornos discapacitantes.

A fecha 30 de junio de 2018, existían en Andalucía 607.820 personas con un 33% o superior grado de discapacidad reconocida por los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía (CVO), de las que 309.020 son hombres y 298.800 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, de las 65.058 tarjetas que existen en Andalucía, 34.805 han sido expedidas a hombres y 30.253 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia (en adelante EDAD) de 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres. Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida que los hombres a los recursos sociales, afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones

afectivas, así como su autopercepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.

En el ámbito de las personas mayores, según las estadísticas del INE, en el año 2018 había empadronadas en Andalucía 1.410.945 personas con más de 65 años de edad, de las que 798.447 son mujeres y 612.498 son hombres, representando el total de personas mayores de 65 años el 16,8% de la población andaluza (en 2015 representaba el 16,2% y en 2016 el 16,5%) y la población mayor de 80 años, un 4,9%. A la luz de estos datos hay que destacar dos aspectos que se producen simultáneamente, por un lado, el envejecimiento de la población y, por otro, el incremento del porcentaje de mujeres en relación al de hombres conforme avanza la edad por una mayor esperanza de vida de éstas. Las proyecciones realizadas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, estiman que en 2040 la población andaluza mayor de 65 años representará el 28,6% del total, y las personas de 80 y más años representarán más del 8%.

La Administración debe adelantarse a estas dificultades y transformaciones sociales, generando las condiciones para una sociedad abierta para todas las edades y proponiendo un Modelo de Atención a las personas mayores de calidad y sostenible, de manera que la mayor longevidad, vaya acompañada del mayor bienestar posible.

La finalidad primordial del programa se situará, por tanto, en disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en mujeres mayores que todavía no se encuentran en esa situación, así como mejorar y mantener la calidad de vida de las que ya se encuentran en situación de dependencia o riesgo de padecerla.

En el Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, que tiene un carácter eminentemente transversal e incluye 116 medidas en materia de servicios sociales, salud, educación, empleo y vivienda, distribuidas en seis líneas de actuación (promoción de la autonomía, prevención de la dependencia, reducción del impacto, intersectorialidad y participación, formación y sensibilización e investigación e innovación), se recoge y destaca como principio de actuación el de transversalidad de género, por el que la Junta de Andalucía garantizará que tanto la valoración de riesgos y necesidades de las personas y grupos sociales como, en su caso, el acceso a las prestaciones y servicios, se realicen con arreglo a criterios de equidad e igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres. Además, se tendrá en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, tanto en personas afectadas como en quienes las cuidan, teniendo presente la feminización en ambos colectivos.

Según datos de 2016, aproximadamente un 1,7% de las personas menores de 6 años en Andalucía tiene alguna limitación, 9.254 personas (4.647 niños y 4.607 niñas). Con el I Plan Andaluz de Atención Integral a Personas Menores de seis años en Situación de Dependencia o en Riesgo de Desarrollarla, el Gobierno andaluz da un paso importante para mejorar las políticas públicas destinadas a este sector de la población. El Plan, de carácter transversal, es un exponente claro de la necesaria coordinación entre los servicios sanitarios, educativos y sociales para la consecución de un mayor nivel de calidad en la atención a las niñas y niños menores de seis años, en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla y a sus familias.

En función de las necesidades en cada caso de las personas menores de 6 años, el Plan recoge actuaciones destinadas tanto a la promoción de la autonomía como a la prevención de la dependencia, evitando la aparición o el agravamiento de discapacidades, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los niños y niñas y de sus familias.

En el **área de personas con discapacidad**, se fijan los siguientes **objetivos** en materia de igualdad de género:

- Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los profesionales de la red de centros de valoración y orientación así como a la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia. Este objetivo cuenta con una **línea de trabajo** centrada en el plan de formación así como en el impulso al nuevo Plan de mejora de los centros de valoración y orientación (PLACEVO). Las principales actuaciones previstas son La realización de actividades formativas, y el impulso del II Plan de mejora de los nueve Centros de Valoración y Orientación (PLACEVO) en Andalucía.
- Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como potenciar el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad, mediante la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación que promuevan el desarrollo de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género así como la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño de todas las actuaciones.
- En las bases reguladoras de la subvención, tanto en la convocatoria como entre los criterios de valoración, se incluyen medidas positivas en materia de género como el establecimiento de una línea subvencionable específica dedicada a la atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, la baremación de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno o juntas directivas de las entidades o la importancia de acreditar mediante el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.
- Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género. La Dirección General de Personas con Discapacidad junto con la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Andalucía (CERMI Andalucía), han constituido un grupo de trabajo en materia de mujeres con discapacidad y violencia de género, al objeto de promover la detección, prevención y atención integral de estas situaciones.
- Desarrollar el recurso de asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia, dando respuesta a las necesidades específicas de las mujeres en situación de dependencia. La línea de trabajo se centra en la tramitación

de la normativa por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y su actuación se concreta en la aprobación de esta normativa cuya tramitación ya se ha iniciado.

- Impulsar y desarrollar la *Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía*. El texto legislativo se hace eco de la situación de mayor discriminación y desigualdad de las mujeres y niñas con discapacidad, introduciendo la perspectiva de género como un principio fundamental en la ley y en su posterior desarrollo, e incorporando un nuevo Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, como instrumento fundamental para coordinar las políticas y medidas dirigidas a solventar las necesidades de mujeres y niñas con discapacidad en todas sus actuaciones.
- Se incluyen también programas de prevención y atención de la violencia de género, que comprenderán al menos las siguientes medidas: accesibilidad a centros de información a las mujeres dependientes de la Administración local; accesibilidad del servicio integral de atención y acogida; centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados; accesibilidad a mujeres con discapacidad auditiva al teléfono de información a la mujer; recoger estadísticamente datos relativos a la violencia de género contra las mujeres con discapacidad y sobre los hijos e hijas nacidos con discapacidad o trastornos en el desarrollo, como consecuencia de la violencia sufrida por sus madres durante el embarazo. La nueva ley prevé igualmente su desarrollo reglamentario y la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía y del Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía.

En el **área de personas mayores**, los **objetivos** a desarrollar serán los siguientes:

- Formular el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023, a fin de planificar, ordenar y coordinar los recursos, prestaciones y servicios, así como impulsar aquellas iniciativas orientadas a la promoción del bienestar de las personas mayores en Andalucía, atendiendo a los criterios de calidad y calidez en la intervención y estimulando la participación activa en la sociedad civil del colectivo de personas mayores. En su elaboración se integrará el enfoque de género de manera transversal en todos los contenidos.
- Impulsar en los ámbitos de promoción del envejecimiento activo y saludable, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son, por un lado, el fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de talleres y actividades asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de acciones que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida. Y por otro, la promoción y desarrollo de la Estrategia de Alzheimer de Andalucía, como instrumento de mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por dicha enfermedad, sus familiares y las personas cuidadoras.

- Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:
 - En primer lugar, el progreso en la ejecución del Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, 2016-2020. La estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
 - Una segunda actuación es la promoción de actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre destinadas a las personas mayores, a fin de favorecer las relaciones interpersonales y de convivencia en su propio entorno, evitando situaciones de soledad que tienen un componente eminentemente femenino, así como potenciar la creatividad y las capacidades físicas y cognitivas que favorezcan una vida social activa, como elemento clave de un envejecimiento saludable.
 - Por último, se prevé el desarrollo del programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a estas personas de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, por prejubilación, por intereses o inquietudes personales. Para el curso 2019-2020 se prevé que se matriculen en el “aula de la experiencia” un total 9.694 personas en toda Andalucía, estimándose un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (68,1%).
- Establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, en desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía. Se propone como actividad la realización de acciones de formación y apoyo a las familias y personas cuidadoras de personas mayores, incluidas las personas profesionales, a través de la convocatoria ordinaria de subvenciones institucionales en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de las personas mayores.
- Promover la reducción del rol de cuidador mayoritario entre las mujeres y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía debido a que los cuidados informales, que son aquellos que realiza la propia familia, amigos o allegados, tienen un fuerte componente de género. Se contempla como actividad, impulsar programas de sensibilización para reducir las cargas familiares de las personas mayores cuidadoras, en especial de las mujeres, para que llevar a cabo medidas de conciliación familiar no sea obstáculo para su participación en los distintos ámbitos de relación.
- Prevenir situaciones de maltrato mediante una intervención institucional coordinada. Las actividades a realizar son el desarrollo de campañas de información y sensibilización relativas a la violencia de género, especialmente centradas en mujeres mayores con discapacidad o en situación de dependencia; y acciones formativas relativas a la

prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.

- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social de las personas mayores incluyendo la perspectiva de género con el fomento de una mejora de la imagen de las mujeres mayores que esté desprovista de prejuicios y estereotipos y que responda a su realidad actual, superando la visión paternalista y sobreprotectora que con frecuencia se forja en torno a ellas. La actuación prevista es el fomento de la participación de las mujeres mayores, mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores para reforzar las capacidades y la autoestima de las mujeres de manera individual y como colectivo.
- Integrar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo. Se considera como actividad el fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, internet y nuevas tecnologías.

El área de personas en situación de dependencia, centra su **objetivo** en materia de igualdad, en la integración del enfoque de género de manera transversal en la actividad de la Agencia Andaluza de Servicios Sociales y Dependencia (ASSDA). Para la consecución de dicho objetivo se plantean, entre otras, las siguientes líneas de actuación y medidas:

- Desarrollo de actuaciones acordadas en el I Plan de Igualdad de la Agencia en diferentes ejes de actuación:
 - Plan de Formación dirigido a todo el personal de la Agencia en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación de todos los servicios.
 - Cursos monográficos en igualdad de género, dirigidos las personas que ocupan puestos de responsabilidad, personal técnico en prevención de riesgos laborales, y gestión de recursos humanos.
 - Medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la flexibilidad horaria y permisos, al objeto de minimizar reducciones de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que ocasionan un impacto negativo en los salarios.
- Detección de desigualdades de género en la prestación del Servicio Andaluz de Teleasistencia. La teleasistencia es un servicio con un índice de feminización que supera el 4 y una brecha de género del 60,7%, atendiendo a un total de 174.390 mujeres frente a solo 42.677 hombres. El Servicio Andaluz de Teleasistencia va a realizar un estudio, en

clave de género, para identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres en su calidad de personas usuarias del mismo, con la finalidad de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan eliminar o reducir las desigualdades detectadas.

- Jornadas de sensibilización al personal de la Agencia en materia de igualdad y violencia de género. Se realizarán actividades internas para abordar, por un lado, la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, y por otro lado, visibilizar cómo la violencia de género constituye una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.
- Cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio. Se continuará con el impulso de medidas encaminadas a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de Centro de Día y de Noche, de Atención Residencial y de Ayuda a Domicilio, en línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad, como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que se encuentra ampliamente feminizado. Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El programa presupuestario 31T, se gestiona por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, constituyendo el marco económico que da cobertura a las actuaciones que desarrolla este órgano directivo en el ejercicio de sus competencias.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A pesar de que la situación de las mujeres en el mundo ha ido evolucionado progresivamente, las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo persisten, siendo la violencia de género la manifestación más grave de esta desigualdad. Erradicar la violencia contra las mujeres es un reto social, una tarea conjunta, que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación entre las instituciones implicadas, desde un enfoque transversal, multidisciplinar e interseccional.

La promulgación de leyes como la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género* y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*, han supuesto hitos importantes en

la lucha por la eliminación de la violencia de género en España y en Andalucía. La pluralidad de objetivos que persigue la Ley andaluza, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica para su desarrollo una labor de actuación coordinada desde cada ámbito de actuación competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Sin embargo, a pesar del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un estado democrático.

La última Macroencuesta de violencia de género realizada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el ejercicio 2015 refleja que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,5% han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida y que solo el 28,6% de las mismas habían denunciado su situación de violencia. Desde el año 2003 y hasta finales de 2018, 975 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas en el territorio nacional de acuerdo con los datos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 194 de estas muertes, tuvieron lugar en Andalucía.

El número de mujeres fallecidas en España en el año 2018 por causa de la violencia de género alcanza la cifra de 47 víctimas, de las que 12 eran andaluzas (25,5%). En términos absolutos, Andalucía es la primera Comunidad Autónoma en víctimas mortales por violencia de género en 2018, seguida de Cataluña, con 7 víctimas, y la Comunidad de Madrid, con 5 víctimas. En comparación con el año anterior la evolución de víctimas mortales en nuestra Comunidad Autónoma representa un incremento del 71,4%, al pasar de 7 víctimas mortales en 2017 a 12 en 2018.

Atendiendo a la misma fuente, durante 2018 se ha contabilizado la muerte de tres menores por violencia de género en España. En la Comunidad Autónoma de Andalucía, al igual que en el año anterior, un menor falleció por esta causa. Desde el año 2013 y hasta 2018, la violencia de género ejercida hacia sus madres se ha cobrado la muerte en España de 27 menores de edad y 227 menores han quedado huérfanos. En Andalucía, en este periodo se han contabilizado 6 casos de muerte y 42 casos de orfandad por violencia de género.

El número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional continúa, aunque a menor ritmo, la tendencia del año anterior y se incrementa en 2018 con respecto a 2017 en un 0,4%, hasta llegar a 166.961 denuncias, de acuerdo con los datos del Consejo General del Poder Judicial. En 2010 las denuncias por esta causa ascendieron a 134.105. El número de denuncias presentadas por violencia de género en Andalucía han pasado de 27.693 en 2010 a 34.588 en 2018. Pese a esta evolución creciente, con respecto al año anterior, las denuncias disminuyeron en 2018 en un 2,3%. Así, la tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres por violencia de género en España ha pasado del 56,4 en 2010 al 70,1 en 2018, lo que supone un incremento de 13,7 puntos. En Andalucía esta tasa ha aumentado en el periodo considerado 15,4 puntos, al pasar de 64,4 en 2010 a 79,8 denuncias por cada 10.000 mujeres en 2018, 9,7 puntos por encima de la tasa nacional.

El número de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía que tras denunciar se acogen a la dispensa a la obligación de declarar ha registrado un descenso considerable, pasando de 3.396 mujeres en 2011 a 2.557 mujeres en 2018. Durante el año 2018, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de violencia sobre la mujer en España ascendieron a 39.176, un 1,8% más que en el año 2017, de acuerdo con los datos aportados por el Consejo General del Poder Judicial. Desde el año 2012 hasta 2018, el crecimiento ha sido del 13,4%. A nivel de Andalucía, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de violencia sobre la mujer ascendieron en el ejercicio 2018 a 8.763, un 0,3% más que en el año 2017. Desde el año 2012 a 2018 el crecimiento global del número de órdenes incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía ha sido del 41%.

El **objetivo** estratégico del programa 31T es Contribuir a la erradicación de la violencia de género y promover la igualdad de trato y no discriminación del colectivo. Pretende orientar las actuaciones a acometer por la Administración autonómica propiciando **medidas** que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, la creación de una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quién los ejecuta y de apoyo a quién los padece; la investigación, la detección precoz de los casos de violencia de género; el diagnóstico de las diferentes situaciones de violencia; la formación de los y las profesionales que trabajan en esta materia así como la coordinación institucional; la protección, el acompañamiento y la recuperación integral de las víctimas. Asimismo, pretende promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas públicas para favorecer los derechos y la igualdad de trato del mismo.

Para alcanzar este objetivo estratégico se han establecido una serie de **objetivos** operativos, que se exponen a continuación, junto a las actividades que los desarrollan:

- Informar y sensibilizar contra la violencia de género, mediante el desarrollo de una campaña de información y sensibilización en el marco de las competencias de la Dirección General encaminada a la prevención de conductas violentas. Se articulará mediante la edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para el conocimiento de los recursos y actuaciones para la erradicación de la violencia de género.
- Impulsar el incremento del número de las órdenes de protección registradas en el Punto de coordinación en un 5%, a través del impulso de la coordinación con letradas y letrados judiciales, para favorecer el registro de las órdenes de protección en el Punto de coordinación, todo ello mediante acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de profesionales con relación a dicho Punto de coordinación.
- Incrementar la respuesta transversal ante la violencia de género. Para ello se continuará desarrollando la ventanilla única de atención a las víctimas de la violencia de género y se impulsará la realización de proyectos que contribuyan a la erradicación de la violencia de género.
- Incrementar el número de personas formadas en materia de violencia de género en al menos un 5%. Mediante la organización del X Congreso Anual para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres, por una parte, y la formación a profesionales de la seguridad en materia de violencia de género, por otra.

IGUALDAD DE TRATO Y DIVERSIDAD

Para el desarrollo de las políticas LGTBI, la Junta de Andalucía articula su actuación teniendo como referencia la *Ley 8/2017, de 28 de diciembre*, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Con esta ley, la Comunidad Autónoma se hace eco de que la diversidad sexogenérica es una realidad patente que está transformando a gran velocidad las formas tradicionales de entender las sexualidades, las identidades y los derechos que lleva aparejados. Esta transformación está alcanzando una veloz y progresiva aceptación y reconocimiento social, lo que obliga a las instituciones a trabajar en esta dirección.

El informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales “Experiencias de personas LGBT como víctimas de la discriminación y los delitos motivados por prejuicios en la UE y Croacia”, ofrece información que puede servir de diagnóstico del colectivo LGTBI. Los resultados ponen de manifiesto que las personas LGBT en la sociedad de la UE actual sufren habitualmente por no poder “ser ellos mismos” en el ámbito escolar o laboral, o en público en general. Muchos ocultan su identidad y viven aislados o incluso atemorizados. Otros son víctimas de la discriminación, e incluso de actos de violencia cuando se manifiestan tal como son. Existen diferencias importantes entre países en lo que atañe a la percepción y la experiencia de los consultados en cuanto a la discriminación, el acoso y la violencia por razón de la orientación sexual o la identidad de género. Lo mismo ocurre con sus percepciones del alcance de las actitudes sociales negativas respecto a las personas LGBT, así como a las estrategias empleadas para evitar mostrarse como son, por temor a ser agredidos, amenazados o acosados.

La encuesta en cuestión establece una serie de conclusiones: Casi la mitad (47%) de las personas consultadas señaló que se habían sentido personalmente discriminados o acosados por motivo de su orientación sexual en el año anterior a la encuesta. Más del 80% pertenecientes a todos los Estados miembros de la UE recuerdan comentarios negativos o actos de intimidación dirigidos contra jóvenes LGBT en el ámbito escolar. Dos tercios (67%) declararon que a menudo, o siempre escondieron u ocultaron su condición de LGBT en su etapa escolar hasta los 18 años de edad. Una cuarta parte (26%) de todas las personas LGBT de la UE que respondieron a la encuesta habían sido agredidas o amenazadas con violencia en los últimos cinco años. En torno a 3 de cada 10 del total de personas transgénero consultadas señalaron que habían sido víctimas de actos de violencia, o que habían sido amenazadas con tales actos, en más de tres ocasiones en el año precedente a la encuesta.

La inexistencia de datos sobre esta realidad a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía señala la necesidad de poner en marcha estudios e investigaciones sobre la realidad del colectivo LGTBI con organismos e instituciones oficiales. Para el desarrollo del programa LGTBI se establecerán una serie de medidas que hagan efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, así como a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género en los ámbitos tanto públicos como privados, y en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural.

Con el **objetivo** de promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas públicas de la Junta de Andalucía, se van a llevar a cabo una serie de **actuaciones** consistentes

en subvenciones a entidades que representan o trabajan con estos colectivos; jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI; y desarrollo de campañas de sensibilización para promover la igualdad de trato del colectivo LGTBI y sus familiares.

Se trata de implementar una política proactiva de carácter transversal dirigida a la plena integración de las personas LGTBI, sobre los principios de no discriminación por causas de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, destinando para ello los instrumentos y estructuras necesarios que garanticen su viabilidad. Esta transversalidad, para garantizar la plena integración de los colectivos mencionados pasará también por hacer visible las diferencias que se podrían dar entre mujeres y hombres de esta población en el acceso a los recursos que desde este programa se desarrollen.

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

El programa 31T Protección contra la violencia de género, 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 cumple las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, se ha atendido a las recomendaciones de desagregar por sexo los indicadores de las actuaciones del programa, y de trabajar en la planificación de género, adaptando los indicadores existentes en años anteriores para mejorar su coherencia con los objetivos y actuaciones de género. En 2019, se continuará trabajando en dicha adaptación.

Pasando al apartado de ejecución presupuestaria, el programa manifiesta haber cumplido la ejecución de las actuaciones de género incluidas en la ficha de programa; a partir de 2019, en esta ficha de programa se prevé recoger diversas actuaciones, procurando que las nuevas competencias en materia LGTBI integren la perspectiva de género.

En cuanto a la implementación de la metodología G+, se ha impulsado la coordinación de las actuaciones en materia de violencia de género en el ámbito de la Administración autonómica a través de la Comisión institucional, que se ha reunido en 2018, y se han realizado otras reuniones de coordinación para el seguimiento y la evaluación de las actuaciones realizadas en materia de violencia de género. Por último, se han realizado acciones para coordinar la batería de actuaciones contempladas en el Pacto de Estado para la erradicación de la Violencia de Género. Todas estas actuaciones relativas a la implementación de la metodología tendrán continuidad en 2019.

El programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género cumple con carácter general con las orientaciones y recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

La cooperación internacional para el desarrollo andaluz se gestiona a través de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

La inequidad de género, reconocida por la comunidad internacional como causa estructural del empobrecimiento, refleja que las mujeres se enfrentan a una doble discriminación: a las desigualdades producidas en el seno del sistema patriarcal y a los efectos de la globalización neoliberal. Así, la feminización de la pobreza se observa en realidades como que un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el mundo, que un 99% de la mortalidad materna se da en países desfavorecidos o que dos tercios de las 796 millones de personas adultas analfabetas son mujeres²⁹.

En 2017 ningún país del mundo había alcanzado la igualdad de género, incluso los más igualitarios ofrecen menos oportunidades para ellas³⁰. De ahí que, para una correcta promoción del desarrollo y la justicia global, se requieran con urgencia progresos en equidad de género (Beijing, 1995). El desarrollo no es posible si no se reconocen las desigualdades de género y se promueven estrategias para combatir las en la defensa de un modelo social más justo y equitativo para hombres y mujeres.

El modelo de cooperación para el desarrollo del Gobierno andaluz asume la existencia de desigualdades estructurales de género y la necesidad de trabajar desde la cooperación internacional para el desarrollo en su erradicación, alineándose con los acuerdos y normativa de género de nuestro entorno.

El objetivo último de la política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo es ayudar a la erradicación de la pobreza humana mediante la promoción de un desarrollo socioeconómico y sociocultural sostenible. Con tal finalidad, se parte del individuo como protagonista y destinatario último de la cooperación y en el principio de igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo, raza, cultura o religión, como fundamento. Dicha igualdad preside esta política que pretende superar la tradicional relación existente entre el país donante y el país receptor, promoviendo el principio de asociación y de corresponsabilidad en su definición, ejecución y resultados. Ese mismo principio de igualdad exige de la cooperación un respeto por la equidad de género, por el medio ambiente y los recursos naturales y una defensa de la pluralidad cultural.

La mayor eficacia para reducir las desigualdades de género y promover el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres es mediante una estrategia dual³¹, que combine las intervenciones específicas en materia de igualdad (género como prioridad sectorial) con su transversalización en los demás procesos, políticas e intervenciones (género como prioridad horizontal). Por ello la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incorpora plenamente este concepto.

Estas estrategias se refuerzan y acompañan de medidas específicas contempladas en el marco normativo andaluz como son los presupuestos de género (artículo 8 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*), y la elaboración de evaluaciones del impac-

29 ONUMUJERES (2017).

30 OCDE (2017) Informe "Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba".

31 Recomendaciones de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing (1995).

to que los planes y políticas de cooperación pueden tener sobre la igualdad y los derechos de las mujeres (*Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas*, art. 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género*).

La *Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo*, establece que la política de la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo tiene como objetivo esencial contribuir, en la medida de sus posibilidades, a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible.

El programa presupuestario 82B tiene como población objetivo, directamente, a la población mundial susceptible de ser beneficiaria de las actuaciones en materia de cooperación para el desarrollo y en especial la población empobrecida. De manera indirecta hay que considerar también a los profesionales que desempeñan su trabajo en el sector de la cooperación internacional, incluyendo en este colectivo al personal de los agentes de cooperación (ONGD, fundaciones, universidades, sindicatos, organizaciones empresariales, y otras entidades colaboradoras) empleados en la puesta en marcha de la política andaluza de cooperación.

En 2010, cinco años antes del plazo previsto, se cumplió la meta del primer objetivo de desarrollo del milenio (ODM) de disminuir a la mitad para 2015 la tasa de pobreza registrada en 1990. La población mundial aumentó en 2.000 millones, pasando de 5.300 millones en 1990 a 7.300 millones en 2015, más de 1.000 millones de personas salieron de la pobreza extrema, 2.100 millones obtuvieron acceso a saneamiento mejorado y más de 2.600 millones tuvieron acceso a una fuente mejorada de agua potable.

La proporción de escaños ocupados por mujeres en los Parlamentos de todo el mundo se incrementó hasta el 23% en 2016, lo que supone un aumento de 6 puntos porcentuales respecto al decenio anterior; no obstante, los hombres siguen estando sobrerrepresentados en estos espacio de toma de decisión de niveles nacionales³². Una de cada nueve personas en el mundo padece hambre y una de cada tres, malnutrición. Cada año alrededor de 15 millones de niñas se casan antes de cumplir la mayoría de edad (18). Del total de nuevas infecciones entre adultos (15 años o más) que se produjeron en el planeta en 2015 (cerca de 1,9 millones), 900.000 (47%) afectaron a mujeres. En promedio, 24 personas por minuto se ven desplazadas forzosamente de sus hogares. En todas las regiones, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres, y en la mayoría de regiones los años esperados de escolaridad de las niñas son similares a los de los niños. Sin embargo, en todas las regiones las mujeres registran, en promedio, un Índice de Desarrollo Humano (IDH) más bajo que los hombres. La mayor diferencia se encuentra en Asia Meridional, donde el valor del IDH femenino es un 20% inferior al masculino.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), recuerda que, aunque la pobreza sigue disminuyendo en el mundo, las “vulnerabilidades” como los conflictos, el acceso a la tierra, las fluctuaciones de los precios de los alimentos y las consecuencias del

32 Data topics. Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018. Banco Mundial.

cambio climático son persistentes y amenazan el desarrollo humano. Las mujeres agricultoras controlan menos tierras que los hombres y además tienen un acceso limitado a los insumos, las semillas, el crédito y los servicios de extensión. Menos del 20 por ciento de quienes poseen tierras son mujeres³³. Las diferencias de género en el acceso a la tierra y el crédito afectan la capacidad relativa de las agricultoras y agricultores y de las empresarias y empresarios para invertir, funcionar a escala adecuada y beneficiarse de nuevas oportunidades económicas. Entre las personas más vulnerables destacan las mujeres, las minorías (étnicas, lingüísticas, religiosas, sexuales o de migrantes), las poblaciones autóctonas, las que viven con discapacidades, las que habitan en zonas rurales o remotas y en países sin litoral y aquellas con acceso limitado a los recursos.

El informe de ONU MUJERES de 2016 y el seguimiento de los ODS muestra datos como que en el 2015 el 26% de mujeres menores de 18 años estaban casadas. La tercera parte de las niñas que viven en países donde se práctica la mutilación genital son sometidas a la misma. La salud de las mujeres, especialmente la salud sexual y reproductiva (SSR), continúa siendo un grave problema con frecuencia ignorado. Un gran porcentaje de mujeres de entre 15 y 49 años no son libres de tomar sus propias decisiones en el ámbito de la salud sexual y reproductiva incluidas las relaciones sexuales³⁴. Según la OMS, la mortalidad materna sigue siendo alta y no ha experimentado mejoras significativas en los últimos 15 años. Casi 300.000 mujeres mueren cada año debido a complicaciones durante el embarazo o el parto, y miles de ellas siguen muriendo como consecuencia de abortos inseguros en muchos países del mundo. Casi treinta años después del comienzo de la epidemia del VIH/SIDA, la inequidad de género y las relaciones de poder ejercidas sobre las mujeres y las niñas las mantienen en peligro, de forma que la pandemia del VIH/SIDA se feminiza: en África Subsahariana, según datos de ONUSIDA, aproximadamente el 60% de las personas que viven con la infección son mujeres y en algunas zonas las niñas son entre 2 y 4,5 veces más susceptibles que los niños a contraer la infección.

Los indicadores del ODS número 6 y las fuentes de la OCDE sobre pobreza de tiempo y agua en 25 países de África subsahariana estiman que las mujeres destinan al menos 16 millones de horas diarias a la recolección de agua potable; los hombres dedican 6 millones de horas; y las niñas y niños, 4 millones de horas. Las brechas de género en las labores domésticas y familiares se intensifican en contextos de degradación medioambiental, desastres naturales, de infraestructura y servicios inadecuados y de crisis económica.

En el marco descrito, el Plan Andaluz de Cooperación al Desarrollo (PACODE 2015-2018) tuvo desde su inicio como objetivo general contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, incidiendo en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos en los 26 países donde se llevan a cabo las intervenciones. Este Plan partió de un enfoque de desarrollo que pone especial atención en el efecto de las crisis en la situación de las mujeres y las niñas. Las vulnerabilidades por los contextos de conflicto, la limitación en el acceso a los recursos y la reproducción de patrones desiguales por relaciones de poder,

33 Organización para la Alimentación y la Agricultura, *The State of Food and Agriculture 2011: Women and Agriculture, Closing the Gender Gap for Development*,

34 Data topics. Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018. Banco Mundial.

unido a la ausencia de reconocimiento de derechos, ha propiciado que se aumente la violencia contra mujeres y niñas y no se asuma la corresponsabilidad en el desarrollo con equidad.

La contribución de la cooperación andaluza a la reducción de las desigualdades en el ámbito internacional resulta difícil y compleja de cuantificar. Dada la envergadura de los datos y el universo tenido en cuenta en la recolección de estos, no resultaría operativo plantear una estimación. En cada país donde actúa la cooperación andaluza existe un alto número de agentes de cooperación internacional contribuyendo a la reducción de las desigualdades y a la equiparación de derechos entre hombres y mujeres, además de otros objetivos comunes. Por esta razón, y porque se quieren hacer confluir objetivos, se extrae que mejorando la calidad de las intervenciones, haciendo efectiva en ellas la transversalidad de género y sobre todo aumentando el presupuesto destinado a ayuda oficial al desarrollo, se contribuye al cumplimiento de la agenda internacional establecida (Agenda 2030 y ODS).

Se tomarán como referentes los indicadores de impacto del **objetivo** estratégico de este programa, reflejados en este diagnóstico (Índice de Desarrollo Humano, Índice de Desarrollo de Género e Índice de Inequidad de Género) en cada país de la cooperación andaluza para ilustrar y dejar constancia de la contribución hecha por la cooperación andaluza a través de sus instrumentos.

En próximos ejercicios, comenzando en 2019, se va a iniciar el análisis de la situación de hombres y mujeres como profesionales de la cooperación en los países objeto de la cooperación andaluza con el fin de poder establecer un planteamiento más transversal, además de un eventual análisis de los colectivos a los que se dirige la acción. En este sentido se va a trabajar a partir de la información disponible en el Registro de Agentes de la Cooperación Andaluza (RACDA). Para conocer la situación en la que se encuentra la población en las zonas de trabajo de los proyectos financiados por la cooperación andaluza, las entidades ejecutoras deberán presentar en su formulación información suficiente del contexto, identificando la situación de las mujeres y niñas y los riesgos o factores que impiden o dificultan su desarrollo.

Finalmente, en la orden de convocatoria de subvención de ONGD, se recogerá como requisito para que una intervención pueda ser subvencionada, que contemple de manera adecuada los siguientes aspectos: La integración de la perspectiva de género en la corriente principal de la intervención, considerando las necesidades prácticas y los intereses específicos de las mujeres y las niñas; las medidas adoptadas para promover el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y niñas, señalando las destinadas a potenciar sus capacidades, a disminuir la desventaja en el acceso y el control de los recursos y los beneficios y garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones; la incidencia de la intervención en la carga de trabajo de las mujeres y las niñas; y los criterios a seguir para que los mensajes e imágenes empleadas sean sensibles al género.

Para el ejercicio presupuestario de 2019 se llevarán a cabo una serie de **actuaciones** que conducirán a cumplir los objetivos marcados:

- Sostener el esfuerzo de los agentes andaluces de cooperación en países socios para contribuir a la erradicación de la pobreza en el marco de los ODS. El 50% de las subvenciones de la cooperación al desarrollo se destinarán a intervenciones cuya finalidad sea contribuir a la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

- Fortalecer las capacidades de agentes andaluces y fomentar el ejercicio de una ciudadanía solidaria y responsable.
- Incrementar la aplicación del Enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación. Se pretende diseñar un programa de Presupuestos con enfoque de género; promover al menos 5 actividades de formación, sensibilización e intercambio de experiencias sobre género; impulsar procesos de cultura organizacional proequidad en al menos 10 organizaciones; elaborar el Plan de igualdad de oportunidades de la AACID; generar nuevo conocimiento (guías, manuales, entre otras) para mejorar la eficiencia en integración de la perspectiva de género en la cooperación andaluza.

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

El programa 82B Cooperación para el desarrollo 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 con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En el área de planificación presupuestaria, a fecha de 2018, el programa refiere como avances, en relación con la recomendación de mejorar los diagnósticos y análisis de género, haber impulsado y liderado el proceso de elaboración de documentos como la “Guía sobre como contribuir a la erradicación de la violencia de género desde la cooperación internacional para el desarrollo”; un “Manual de pautas y Cuaderno de campo para la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria”; y “Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo”. Para 2019, se prevé una mejora en los indicadores presupuestarios, incluyendo el indicador “Subvenciones concedidas con criterio de género” (nunca inferior al 40%) en todos los ámbitos de actuación de la AACID. Por otra parte, se encuentra en diseño el III PACODE, que tendrá un eje transversal de género.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se ha transversalizado la dimensión de género, mediante la inclusión en las subvenciones a ONGDs, de bonificaciones a proyectos que transversalicen género.

En el apartado de implementación de la Metodología G+, el programa presenta como mejora el hecho de que se cuenta con una Jefatura de área de equidad de género, que contribuye a impulsar y velar por la integración dual de la perspectiva de género, en cumplimiento de la normativa y mandatos programáticos correspondientes. A su vez, para 2019, en el área de formación, a través de la actuación de Mejora de las capacidades de la AACID y del resto de agentes de la cooperación para la integración de la perspectiva de género, se llevarán a cabo acciones formativas e intercambios de experiencias. En cuanto a la adaptación de herramientas de información y revisión del DOE G+, se prevé en 2019 poner en marcha un sistema de gestión del conocimiento con perspectiva de género en la política pública de cooperación, para cuya identificación se habrán de diseñar los criterios necesarios.

En resumen, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios, cumpliendo el programa 82B con carácter general con los compromisos adquiridos en el proceso de auditoría de presupuesto y género.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Han sido importantes los avances en la Igualdad de Género en los últimos años, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes Administraciones Públicas, como en la implicación de la sociedad. A pesar de ello, la incorporación efectiva y real del principio de Igualdad de Género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar avanzando.

El Instituto Andaluz de la Mujer gestiona el programa presupuestario 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres, cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. Según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad de género. Por tanto, sus objetivos y actuaciones se orientan a materializar dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la Igualdad de Género.

Para el ejercicio 2019 se han establecido los siguientes **objetivos** estratégicos y operativos, en el marco del *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación* (BOJA número 31, de 14 de febrero de 2019):

Objetivo estratégico 1: Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Junta de Andalucía.

Para establecer este objetivo estratégico se ha atendido a lo dispuesto en la *Ley 10/1998 de 29 de Diciembre de creación del Instituto Andaluz de la Mujer*, donde se establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Además, la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, define expresamente como objetivo principal, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”.

Este objetivo estratégico se instrumenta a través de varios objetivos operativos que abarcan dos bloques o áreas: un primer **objetivo** operativo, considerado transversal, que trata de garantizar la transversalidad del principio de igualdad en la administración andaluza; y seis **objetivos** operativos considerados específicos o sectoriales, que buscan ahondar en la integración de la perspectiva de género en ámbitos concretos de actuación de la Administración pública andaluza, como marca la *Ley 12/2007*, antes citada.

Objetivo operativo 1.1: Garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en la Administración andaluza.

Medida transversal para implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Este objetivo, se desarrolla a través de actuaciones destinadas tanto a las mujeres en particular, como a la ciudadanía en general, en materia de innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza.

En el marco de avanzar, reforzar y profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para hacer llegar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, se ha modificado la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, mediante la Ley 9/2018, de 8 de octubre. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, en mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta nuevos elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Así, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica. Además, como ya se ha expuesto, está en proceso de formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, el cual tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las pautas contenidas en la citada modificación de la Ley 12/2007.

Se prevén las siguientes **actuaciones** en este objetivo operativo:

- Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM: para promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas se trabaja en implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Para ello es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de igualdad de género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

- Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía: se impartirá formación en igualdad de género al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, a través de cursos de formación y perfeccionamiento, que podrán ser presenciales o a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

Objetivo operativo 1.2: Promover la igualdad de género en el ámbito educativo.

Este objetivo pretende promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares, para contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad, mediante actuaciones para la eliminación de estereotipos de género que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, cimentando las bases para la igualdad real y efectiva y mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

Se espera conseguir este objetivo mediante la realización de las siguientes actuaciones:

- Desarrollo de programas coeducativos (seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, entre otros). Se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, como parte importante de la comunidad educativa, así como las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de Educación, dirigidas tanto al profesorado de los centros de infantil, primaria y secundaria como al alumnado de dichos centros.

Se desarrollarán por otra parte actuaciones que favorezcan una orientación académica-profesional sin sesgos de género, pues se observan una clara segregación horizontal, tendiendo las chicas a realizar estudios artísticos y de humanidades y de algunas ramas del campo de la salud, frente a los chicos, que han sido mayoría en el campo tecnológico.

Objetivo operativo 1.3: Promover acciones positivas para contribuir a la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La igualdad de género en la economía es una cuestión estratégica para el desarrollo socio-económico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso de la transversalidad de género como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de empleo.

El Instituto Andaluz de la Mujer promoverá actuaciones para el empoderamiento económico de las mujeres. Para ello, a través de una colaboración con los centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en estas materias y como ejecución tanto de

leyes sectoriales como de igualdad de género, se desarrollarán iniciativas conjuntas y actuaciones positivas, orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, orientación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía y se proporcionará formación a los equipos técnicos de estos centros directivos, en la aplicación de las claves metodológicas y herramientas para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.

Además, se continuará impulsando la convocatoria de subvenciones a universidades públicas andaluzas con el fin de promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias. En materia de conciliación familiar y laboral hay que destacar que “conciliar” es hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal. Por ello, conciliar va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, de ahí el desarrollo de estudios y actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido, enfocando su abordaje desde una perspectiva local y de asentamiento de las mujeres en el territorio, haciendo ese territorio más amable para con ellas desde una visión integral.

Como novedades para 2019, hay que destacar el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, consistente en actuaciones destinadas a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

Este objetivo se desarrollará mediante las siguientes actuaciones:

- Implantación de la Marca de Excelencia a empresas en materia de igualdad de género. Se desarrollará la metodología para el otorgamiento del reconocimiento de la Marca de Excelencia a las empresas, según lo dispuesto en el artículo 35 de la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, una vez entre en vigor el Decreto que la desarrolla, actualmente en elaboración, definiendo los criterios y evidencias y seleccionando buenas prácticas aplicadas por empresas.
- Desarrollo del Programa EQUIPA, en materia de Planes de Igualdad y Acoso Laboral, se facilitará el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas andaluzas mediante un servicio de asesoramiento en igualdad, fruto de la trayectoria del IAM en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas. Su finalidad es la eliminación de las desigualdades por razón de sexo que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.
- Subvenciones a Universidades para diversificación laboral para mujeres profesionales universitarias (Programa UNIVERGEM). Se trata de subvenciones concedidas a las

universidades públicas de Andalucía, cuya finalidad es promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

- Elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, a través del desarrollo de un programa informático de recopilación y análisis de datos para la elaboración de diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, con el que se pretende no sólo detectar las desigualdades existentes, sino poner a disposición de las empresas los medios necesarios para elaborar sus planes de igualdad. En este sentido, la digitalización para la confección de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptados a la tipología de la empresa que lo demande.
- Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Del conocimiento que da la experiencia en el ejercicio de dilatadas actuaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, se detecta la necesidad de aumentar la sensibilización social en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el mercado de trabajo de Andalucía, así como de ampliar el grado de conocimiento del protocolo marco publicado por la propia Agencia Administrativa de forma que crezca su nivel de uso y aplicación por las empresas públicas y privadas andaluzas, favoreciendo este hecho la innovación tecnológica que supone poner a disposición de la ciudadanía y de las empresas soportes autoeditables del protocolo en atención a las diferentes características de las empresas, así como asesoramiento específico.
- Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral, mediante subvenciones nominativas a las centrales sindicales U.G.T. Andalucía y CC.OO. Andalucía. Para ello se establece un servicio especializado de defensa legal para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo. La multitud de situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres necesita de un servicio especializado en género y su defensa procesal y extraprocesal, para disminuir las brechas de empleo por razón de sexo. Se pretende, en última instancia, remover los obstáculos económicos, sociales, territoriales, o de cualquier otro tipo que puedan impedir tener una defensa de sus derechos de igualdad para las discriminaciones laborales por razón de sexo y sin ningún tipo de requisito previo para el acceso a estas prestaciones.
- Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.
- Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía: se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tienen su actividad empresarial, como a las emprendedoras. Igualmente, se fomentarán actuaciones para implementar la

transversalidad en las políticas públicas en dichas materias. Por último, se desarrollará un proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

- Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género: se continuarán realizando acciones formativas dirigidas al personal de Andalucía Emprende y Andalucía Orienta, así como a otros agentes implicados en la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial y laboral. Igualmente se llevarán a cabo acciones para la incorporación de la transversalidad en las políticas públicas, implementando medidas para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.
- Se desarrollará por otra parte un plan de formación, on-line y presencial, sobre incorporación de la igualdad de oportunidades en la actividad de orientación laboral, procesos de acompañamiento al emprendimiento, en la gestión de recursos humanos en la empresas y en la planificación de entidades locales, así como se celebrarán encuentros de difusión de estas metodologías.

Objetivo operativo 1.4: Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

La promoción de la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, políticas, económicas y culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es un objetivo que responde al mandato del artículo 56 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, donde se señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán. El asociacionismo femenino no solo promueve el empoderamiento, sino, además, la sororidad, definida como la relación de hermandad y solidaridad entre las mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales para lograr la igualdad. Por ello, el impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía ha sido una de las acciones prioritarias del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, observándose un importante crecimiento de las mismas a lo largo de la vida de esta Agencia administrativa.

En esta labor el Instituto cuenta con el apoyo del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, que se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, que tiene entre sus funciones el canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad de género entre la sociedad andaluza.

Las actuaciones mediante las que se articula este objetivo son las siguientes:

- Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, a través del Programa Asocia, cuyo fin es impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el

disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. En esta línea se seguirán convocando las subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género, así como para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.

- Formación para mujeres asociadas. El Programa Asocia se dirige a configurar la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad a través de las entidades en las que se integran y que las representan. Para ello, se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio, como son la celebración de seminarios y encuentros de mujeres asociadas en cada una de las ocho provincias andaluzas.
- Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Este órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.
- Convocatoria de elección de vocalías para el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. En cumplimiento del *Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres* y la *Orden de 12 de mayo de 2011, por la que se establece el procedimiento para la elección de las vocalías que, en representación de las organizaciones de mujeres, integran el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres* (BOJA número 99, de 23 de mayo de 2011), durante el ejercicio 2019 se procederá a la convocatoria del proceso para la elección de las mencionadas vocalías.
- Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. Se continuará celebrando la campaña divulgativa con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, con el fin de sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, y se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.
- Convocatoria de los Premios Meridiana. Se continuarán concediendo los Premios Meridiana con motivo del día 8 de marzo, como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo operativo 1.5: Favorecer la inserción social y laboral de las mujeres que están en situación o riesgo de exclusión social.

A fin de combatir la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres y, sobre todo, aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social, como

son los colectivos de madres jóvenes, mujeres reclusas y ex reclusas, mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual, entre otras, se integrará la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas sociales, desarrollándose también actuaciones de atención a colectivos de mujeres inmigrantes, al considerar que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer, como por pertenecer a otra raza o cultura.

- Se ha previsto una actuación de Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

Objetivo operativo 1.6: Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género:

La finalidad de este objetivo operativo es desarrollar medios de atención e información a las mujeres, que el Instituto Andaluz de la Mujer brinda mediante el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900), el amplio fondo documental del Centro de Documentación María Zambrano, a través de los Centros provinciales y por la propia web del Instituto Andaluz de la Mujer, así como a través de los Centros municipales de Información a la Mujer, establecidos en las entidades locales.

Como novedad, se van a elaborar y difundir unas publicaciones periódicas destinadas a mejorar la información y el conocimiento de la salud de las mujeres, a fin de superar los principales problemas y percepciones sobre esta materia que se han detectado en la sociedad andaluza. Para ello, también se van a realizar jornadas con profesionales de la salud y servicios sociales, con el objetivo de concienciar, informar y prevenir enfermedades con un enfoque de género

Las actuaciones en este objetivo son:

- Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer. Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas, y denominados Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc), desde los que se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación.

Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de los y las mimas. Esta Agencia Administrativa convoca anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos. Como novedad para 2019, y con cargo a la financiación de la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de Género, está previsto el refuerzo y ampliación de estos Centros Municipales, con la creación de nuevos centros, a través de la ampliación de las subvenciones de mantenimiento de los contratos de las asesoras jurídicas y psicólogas, a jornada completa, en municipios menores de 50.000 habitantes.

- Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los centros provinciales de atención a las mujeres, en cada una de las ocho provincias andaluzas, que son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así como de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, entre otras.
- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres (Línea 900 200 999), especialmente a las que se encuentran en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio telefónico es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 112 y 016.
- Centro de Documentación María Zambrano. Este centro especializado en mujeres e igualdad de género, fue creado en 1990. Se dirige al público en general, y buena parte de sus servicios son accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará la dotación y ampliación de sus fondos documentales.
- Publicación periódica sobre hábitos saludables y Jornadas informativas sobre Mujer y Salud. El Instituto Andaluz de la Mujer tiene previsto editar una serie de publicaciones periódicas denominadas “Serie Salud”, dedicadas a esa temática, de tipo divulgativo, con lenguaje sensible a la igualdad de género y asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades. La publicación será realizada, mediante encomienda de gestión, por la Escuela Andaluza de Salud Pública. Además, en conmemoración del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres que se celebra el 28 de mayo, se organizarán unas jornadas, con la finalidad de contribuir al debate profesional y social sobre las desigualdades de género relacionadas con la salud. En estas jornadas, a través de ponencias y/o talleres se analizarán aquellos asuntos relacionados con la salud de las mujeres, entendida en su sentido más amplio e integral, así como las propuestas para afrontar, de la manera más adecuada, los retos que se plantean. Estas jornadas estarán dirigidas principalmente a profesionales que trabajan en la promoción de la igualdad de género, en el sector sanitario y en servicios sociales, aunque también están abiertas a otros profesionales según la temática concreta de cada jornada.
- Mantenimiento y actualización de la página web del IAM. La página web del Instituto Andaluz de la Mujer constituye un instrumento de interacción con la ciudadanía y un medio de difusión de las actividades del IAM.
- Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM. El Instituto Andaluz de la Mujer, en el ejercicio de sus competencias, produce una gran cantidad de datos y variables que es necesario mantener mediante la recopilación y tratamiento actualizado de la información, por lo que se hace necesario disponer de una unidad de estadística en constante actividad. Para ello, se seguirá disponiendo de una asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

Objetivo operativo 1.7: Fomentar la erradicación de la publicidad sexista. A través de este objetivo, se realiza un seguimiento del tratamiento informativo de las mujeres y su trato

igualitario, pues los medios de comunicación aún tienden a mantener modelos obsoletos, alejados de la realidad social andaluza, en cuanto al tratamiento de la información relativa a la imagen de las mujeres y a la violencia de género.

Cuenta con una actuación, el Observatorio de la publicidad no sexista, que tiene como finalidad analizar el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias, a fin de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación, así como promover imágenes de diversidad sobre mujeres. Este Observatorio además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atenten contra la dignidad de las mujeres.

Objetivo estratégico 2: Avanzar en la atención integral de las víctimas de violencia de género.

Este Objetivo Estratégico se define como respuesta al contenido de la *Ley 7/2018, de 30 de julio*, por la que se modifica la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, y en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*, entre las que se encuentran “la dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía”. Por tanto, su finalidad es avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema de atención integral contra la violencia de género en Andalucía

Objetivo operativo 2.1: Fomentar la información y formación para la erradicación de la violencia de género.

La mayor manifestación de desigualdad y discriminación es la violencia contra las mujeres, por el mero hecho de serlo, por lo que la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia ellas es uno de los pilares fundamentales en la actividad del Instituto Andaluz de la Mujer, para lo cual se cuenta con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para erradicar dicha violencia.

Las actuaciones encaminadas a la consecución de este objetivo se enumeran a continuación:

- Campañas en el ámbito educativo para promover relaciones igualitarias: se realizarán campañas dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, puesto que la educación es una herramienta básica e imprescindible para informar sobre la violencia de género y contribuye a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.
- Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos. Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales

que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros provinciales del IAM, como en los CMIMS, casas de acogida y demás recursos públicos.

Objetivo operativo 2.2: Garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida de víctimas de violencia de género.

En desarrollo de lo estipulado en la *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el ámbito de sus competencias de actuación, ha creado y consolidado una red de servicios y programas que ofrecen una atención integral y especializada a las mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos.

En el ámbito de este objetivo se establecen las siguientes actuaciones: Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, además de información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, que también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, mediante la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Objetivo operativo 2.3: Garantizar el derecho de asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género.

De acuerdo con los mandatos normativos, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, *Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, y *Estatuto de la Víctima*, las administraciones públicas deben garantizar el derecho de las mujeres al asesoramiento y atención a víctimas. Por ello, se desarrollarán y seguirán prestando servicios de calidad que faciliten el acceso de las mujeres al conocimiento de los derechos que les asisten, como paso previo para poder ejercerlos.

Las actuaciones a desarrollar son las siguientes:

- Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales. Se trata de un servicio multidisciplinar que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, tanto a través del teléfono 900 200 999, como de forma presencial. Esta

actuación tiene como objetivo atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, durante los fines de semana y días festivos, pues dichos días, así como las fiestas populares y espacios lúdicos de diversión, son los momentos que entrañan para las mujeres mayor riesgo de sufrir este tipo de agresiones.

- Servicio de atención psicológica especializada a mujeres víctimas de violencia de género, ya sea grupal o individualizada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género, destinado a alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Este programa persigue mejorar el bienestar psicosocial y atender las necesidades socioeducativas de los hijos e hijas, de entre 6 y 17 años, de las mujeres que sufren o han sufrido violencia por parte de sus parejas o ex-parejas y que están siendo atendidas en los distintos recursos del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género. Se trata de un servicio de atención psicológica especializada, que atiende tanto a la víctima, como a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 18 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores de las menores atendidas.
- Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y on-line a víctimas de violencia de género, prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y on-line realizando la consulta a través de la página web del IAM. Ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*.
- Servicio de apoyo psicológico en crisis a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte. Este Servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional de las hijas e hijos de mujeres víctimas mortales de violencia de género, constituyéndose como un recurso de intervención temprana e integral, dirigido a potenciar la resiliencia de los/as menores de edad y a minimizar las vulnerabilidades en el afrontamiento a este hecho traumático, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de trastornos psicológicos y emocionales de mayor envergadura. Asimismo, este Programa cuenta entre sus objetivos realizar acciones formativas de intervención en crisis y duelo en casos de violencia de género con resultado de muerte, dirigidas y adaptadas a los diferentes colectivos profesionales que actúan en estos casos, especialmente profesionales de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Debido a la alta demanda recibida en este servicio durante 2018, está

previsto reforzarlo en el ejercicio 2019 con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Objetivo operativo 2.4: Promover el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencia de género.

Este objetivo tiene como finalidad ayudar a mujeres que sufren violencia machista y no tienen la independencia económica que les permita asegurar el sustento, para ellas mismas y para sus hijas e hijos. Las Administraciones Públicas deben tomar las medidas necesarias para que las víctimas tengan acceso a las ayudas y programas que faciliten su autonomía, restablecimiento y recuperación integral.

Las actuaciones previstas son las siguientes:

- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género. Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCION Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), tiene como finalidad promocionar y ofertar servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, así como posibilitar la integración de los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal, conforme a lo establecido en los artículos 48 de la Constitución Española, y 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Asimismo, el artículo 74 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía las competencias exclusivas en materia de juventud, que incluyen, en todo caso, la promoción del desarrollo personal y social de los jóvenes, así como las actividades de fomento o normativas dirigidas a conseguir el acceso de éstos al trabajo, la vivienda y la formación profesional; el diseño, la aplicación y evaluación de políticas y planes destinados a las personas jóvenes; la promoción del asociacionismo

juvenil, de la participación de los jóvenes, de la movilidad internacional y del turismo juvenil; la regulación y gestión de actividades e instalaciones destinadas a las personas jóvenes.

Conforme a lo dispuesto en el *Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, modificado a su vez por *Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero*, y en el *Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación*, el IAJ ha quedado adscrito a la citada Consejería.

Del *Decreto 106/2019, de 12 de febrero*, se desprende que las principales competencias en materia de juventud relevantes a género son la planificación, programación, organización, seguimiento y evaluación de las actuaciones; el fomento de la participación juvenil; o la formación e investigación en este ámbito.

Estas competencias se vinculan directamente con los artículos transversales de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre*, en la que se establecieron toda una serie de preceptos que el IAJ debe atender, ya que se evidencian desigualdades de género que afectan directamente al colectivo juvenil. El IAJ ha tenido en cuenta estas diferencias en su planificación estratégica para la anualidad 2019, a través de los objetivos estratégicos y operativos, y de las actuaciones previstas para la Sección 16.32, programa presupuestario 32F Promoción y Servicios a la Juventud.

Concretamente, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, con la finalidad de corregir las desigualdades existentes en materia de género, y en relación con las políticas de juventud, vino a establecer toda una serie de preceptos, en unos casos transversales, como la evaluación de impacto de género, el enfoque de género en el presupuesto, la transversalidad de género, lenguaje no sexista e imagen pública, estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, contratación pública o ayudas y subvenciones; y en otros casos, específicos, como políticas de empleo, dado que la juventud es un colectivo de especial vulnerabilidad ante el empleo y particularmente dentro de éste las mujeres jóvenes, en cuanto a la promoción empresarial, políticas de salud, información y conocimiento, participación social, fomento del asociacionismo, o participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

Asimismo, la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio*, establece una serie de artículos transversales a las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía y que por lo tanto, se configuran como un mandato que ha sido tenido en cuenta por el IAJ, en el ejercicio de sus competencias y funciones, a la hora de llevar a cabo su planificación estratégica para la anualidad 2019.

Aunque en los últimos años se ha experimentado un importante avance en el desarrollo de las políticas de juventud, desde el punto de vista de favorecer la consecución de la igualdad de género y en la prevención de la violencia de género, la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género sigue siendo una misión pendiente de alcanzar en su integridad, y son muchas las desigualdades detectadas sobre las que se debe continuar actuando.

En este sentido, hace más de una década, concretamente en el año 2005, se constituyó en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción del mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, y desde entonces se han venido desarrollando una serie de medidas y actuaciones tendentes a corregir las desigualdades detectadas en materia de género, con especial referencia a la promoción de la igualdad de género y a la prevención de la violencia de género juvenil. Son principalmente, las siguientes:

- Favorecer la emancipación juvenil, a través del fomento del emprendimiento juvenil y de la promoción empresarial, promoviendo la creación de empresas por mujeres jóvenes, y facilitando su acceso a todos los recursos públicos y privados en materia de orientación y formación para el empleo.
- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ, para facilitar de forma libre y eficaz su participación en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma.
- Dar prioridad a proyectos de entidades públicas y privadas que contemplen la perspectiva de género, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Procurar una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, así como en los órganos de representación del movimiento asociativo juvenil.
- Diseñar y desarrollar actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para democratizar dicha información y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad.
- Fomentar la creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.
- Promover el respeto a la diversidad afectivo-sexual e identidad de género, así como la tolerancia y la no discriminación entre la población joven de nuestra Comunidad Autónoma, a través de campañas de sensibilización y/o formación.
- Poner en marcha programas que tengan como objetivo la protección de la salud, fomentando la adquisición de hábitos y conductas saludables en materia de salud sexual igualitaria, con especial referencia al impulso de medidas para evitar los embarazos no deseados en mujeres adolescentes.
- Diseñar estrategias, basadas en los análisis de los datos recogidos en los diferentes programas y actuaciones desarrollados, para combatir las desigualdades en caso de que se detecten y disminuir así la brecha de género que se hubiese podido generar.

En el diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública se ha recogido que Andalucía es una de las regiones más jóvenes de Europa, con un censo de población residente con edades comprendidas entre los 14 y los 30 años de 1.574.195 personas jóvenes, a 1 de enero de 2018, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su página web.

Dicho diagnóstico recoge, que con ocasión de la aprobación del II Plan Integral de Juventud 2011-2014, Plan Gyga, se elaboró en el año 2011 el Informe Social de la Juventud en Andalucía, realizado conjuntamente por el IAJ y el Centro de Estudios Andaluces, en el que quedaron expuestos los principales problemas a los que se enfrentaba nuestra juventud, identificados desde su propio punto de vista: si para los hombres, los principales problemas detectados, eran por este orden, “el paro y la precariedad laboral” con un 73,1%, “el consumo de drogas” con un 44%, y “el acceso a la vivienda” con un 19,9%. En cuanto a las mujeres, si bien los problemas detectados seguían el mismo orden de prelación, variaban su porcentaje. Para las mujeres, los principales problemas detectados, eran por este orden, “el paro y la precariedad laboral” con un 71,1%, “el consumo de drogas” con un 48,8%, y “el acceso a la vivienda” con un 20,4%.

La Junta de Andalucía ha puesto en marcha en los últimos años, numerosas medidas para dar respuesta a las necesidades y expectativas del sector poblacional juvenil de nuestra Comunidad, cumpliendo así con el marco constitucional (artículo 48), estatutario (artículos 37 y 74 del *Estatuto de Autonomía para Andalucía*) y legislativo, a través de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre)*, o la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio)*, abordando todas las cuestiones desde una perspectiva integral y transversal.

En este sentido, las políticas de juventud se identifican a través de Planes Integrales de Juventud, y más concretamente, por Acuerdo de 18 de septiembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, ha sido aprobada la formulación del III Plan Integral de la Juventud en Andalucía, estableciéndose en el mismo las disposiciones para la elaboración y aprobación del citado Plan Integral, que deberá cumplir en todo caso, con el marco normativo anteriormente referenciado.

Para la anualidad 2019, en tanto se elabore y apruebe el III Plan Integral de la Juventud de Andalucía, el IAJ promocionará y ofertará servicios a la juventud andaluza para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad Autónoma andaluza, posibilitando la integración de las personas jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal desde diferentes ámbitos, y conforme a los objetivos estratégicos, operativos anuales y actuaciones que se describen a continuación, con relevancia en materia de igualdad de género:

Dentro de la dimensión dedicada a la emancipación juvenil, se establece la siguiente estructura de objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 1. Fomentar el empleo de calidad entre la juventud andaluza y la actividad emprendedora juvenil.

Objetivo operativo 1.1. Incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores en igualdad de género para el ejercicio.

Actuación: programa Innovactiva 6000.

El Programa Innovactiva 6000 tiene por objeto la concesión de ayudas a jóvenes, de hasta 35 años, que pongan en marcha proyectos empresariales en Andalucía, con la

finalidad de fomentar su empleabilidad mediante la creación o constitución de empresas. Se atiende no sólo a proyectos empresariales con forma jurídica societaria, sino también aquellos proyectos empresariales puestos en marcha por jóvenes que deriven en su constitución como profesionales autónomos. Asimismo se ha venido ampliando su ámbito subjetivo, posibilitándose la presentación de proyectos empresariales tanto a jóvenes con formación universitaria, como los que proceden de la formación profesional de grado superior o medio.

En relación con este Programa, se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género; se promoverá la creación de empresas por parte de mujeres jóvenes a través del diseño de estrategias de formación e información específicas, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza.

Con respecto al objetivo operativo y a la actuación, se introducirán indicadores de género, que permitirán efectuar un seguimiento tanto del número de empresas creadas por jóvenes, como del porcentaje de creación, desagregados los datos por hombres y mujeres, con la finalidad de reducir la brecha de género existente en el ámbito de la actividad emprendedora juvenil.

En cuanto a la dimensión de participación juvenil, la planificación es la siguiente:

Objetivo estratégico 2. Fomentar la participación juvenil y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades.

Objetivo operativo 2.1. Aumentar la participación de la juventud en actividades que incidan en la transformación política y social de Andalucía, desde la perspectiva de igualdad de género.

Objetivo operativo 2.2. Impulsar la información juvenil, mediante las nuevas tecnologías y la Red de Centros de Información Juvenil.

Actuaciones:

- Ayudas a entidades locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En el contexto de la actividad de fomento juvenil, se convocarán ayudas a Entidades Locales Andaluzas, para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud.
- Las bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplan criterios de valoración mediante los que se acredita el grado de consecución de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que prioriza y pone en valor aquellos proyectos que contemplan la participación directa y representación equilibrada de género. A este respecto, se incorpora como criterio de valoración la existencia de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Las bases especifican los ámbitos de actuación de los proyectos que concurren a la convocatoria, y entre ellos se incluye el fomento de

la participación y del voluntariado y en concreto el fomento de valores democráticos, prevención de la violencia entre iguales e interculturalidad, ya que trabajar en valores de igualdad y de prevención de violencia entre iguales con la población joven, supone combatir y erradicar estereotipos de género que, en cierta medida, son asumidos sin cuestionamiento entre los grupos más jóvenes de la población.

- Ayudas a entidades de participación juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En el contexto de la actividad de fomento juvenil, se convocarán ayudas a entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades y grupos de corresponsales juveniles), para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud.

En relación con estas ayudas, podemos trasladar aquí todo lo expuesto para las ayudas a entidades locales de Andalucía en cuanto a desarrollo de proyectos en materia de juventud, pues tiene su reflejo en sus correspondientes bases reguladoras, en aplicación de lo establecido en el citado artículo 13.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Se promoverá la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Portal Web Patio Joven. En el marco de la actividad de información juvenil, se realizarán actuaciones como la Red Andaluza de centros de información juvenil, informadores/as y corresponsalías juveniles, Mural IAJ Informa, o el portal web Patio Joven. Estas actuaciones fomentan la formación en el marco de la actividad de información juvenil, para conseguir la visualización y empoderamiento de la figura de la persona informadora juvenil, a través de los centros de información juvenil y las corresponsalías juveniles.

Por otro lado, se diseñan y desarrollan actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es el caso de la web Igualat, que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven, y que pueden derivar en violencia de género.

- Asimismo con respecto al objetivo operativo se introduce un indicador de género relativo a cuantificar los miembros, desagregados por sexo, acreditados como corresponsales juveniles por los diferentes Centros de Información Juvenil de Andalucía, en su condición de personal voluntario de la difusión de la información juvenil.

En el contexto de la formación en valores, se establecen los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 3. Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud, como base para la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Objetivo operativo 3.1. Mejorar la oferta de actividades del IAJ para promocionar actitudes y valores democráticos entre la juventud en igualdad de género.

Actuaciones:

- Plan de sensibilización Código Joven. Se impulsará un nuevo Plan de Sensibilización Código Joven, que girará en torno a las siguientes líneas temáticas: Línea 1. Tolerancia y respeto a la diversidad; Línea 2. Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género; Línea 3. Fomento del pensamiento crítico y creatividad y Línea 4. Solidaridad, cooperación y voluntariado.

Se potenciará y promoverá el respeto a la diversidad afectivo-sexual, la tolerancia y la no discriminación e identidad de género entre la población joven de nuestra Comunidad Autónoma, y se visibilizarán e integrarán las distintas culturas, razas, religiones, ideologías, orientaciones sexuales, para prevenir actitudes radicales entre la juventud andaluza a través de campañas de sensibilización, o actuaciones en materia de LGTBI.

- Por lo que se refiere a la movilidad y el aprendizaje intercultural de las personas jóvenes de Andalucía, se impulsará su participación en el programa Erasmus Plus, y se incentivará la presentación de proyectos por parte de la juventud andaluza a través del citado programa, en los que se fomenten valores de respeto a la igualdad de género y actitudes de prevención de violencia de género.

Finalmente, los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones relacionados con la dimensión de calidad de vida, son los siguientes:

Objetivo estratégico 4. Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza.

Objetivo operativo 4.1. Participación juvenil en actividades IAJ de prevención conductas de riesgo, hábitos de vida saludable y consumo responsable, en igualdad de género.

Actuaciones:

- Programa Carné Joven. Se van a desarrollar hábitos de consumo responsable, con fines socioculturales preferentemente, entre la juventud andaluza, mediante la utilización, entre otros recursos, del Carné Joven.
- Programas Forma Joven y “Yaperollama”. En el ámbito de la actividad de prevención de conductas de riesgo y promoción de hábitos de vida saludable, se desarrollarán actuaciones como el Programa Forma Joven, orientado en las temáticas de prevención de V.I.H. y otras enfermedades de transmisión sexual; o en materia de información sexual para jóvenes, el Programa “Yaperollama”, orientado especialmente a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario se gestiona por la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas, que es la encargada de desarrollar la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias y que se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

El perfil de la persona beneficiaria de una pensión no contributiva en la Comunidad autónoma de Andalucía se corresponde con el de una mujer casada, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas y que representan el 66 % de los pensionistas.

Las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos son las beneficiarias de estas prestaciones económicas, que se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben y de que carecen de otros recursos.

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. El ser persona beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser una persona beneficiaria de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta desigualdad de género, que hace a la población femenina perceptora del mayor número de estas prestaciones, lo podemos encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de mujeres que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, al realizar un análisis más pormenorizado de los pensionistas no contributivos por tramos de edad, se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el

número de mujeres y hombres que se benefician es cada vez menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de las mujeres.

Según datos extraídos del sistema de explotación estadística (OBI) de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a junio de 2018, el número de personas beneficiarias de pensiones no contributivas en Andalucía era de 99.030, de las cuales 33.655 eran hombres (34%) y 65.375 mujeres (66%). No obstante, entre las personas beneficiarias menores de 29 años (5.573 personas), los hombres, con un total de 3.290, representaban el 59% y las mujeres, 2.283 beneficiarias, representaban el 41%; mientras que en el tramo de edad de mayores de 60 años, (60.273 personas), los hombres contabilizaban 13.501 beneficiarios (23%) y las mujeres 46.164 beneficiarias (77%).

En 2019, se mantiene la línea de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, sistema protector vigente, en cuanto que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género, ya que cada vez son más las mujeres que acceden a los sistemas de protección contributivos, más beneficiosos.

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

Durante el año 2019 la política pública de cooperación para el desarrollo diseñará su tercer ciclo cuatrienal de planificación estratégica (Plan Director de la Cooperación Andaluza - III PACODE), instrumento que ha de articularse con los compromisos establecidos por la Agenda 2030³⁵ (A2030) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible³⁶ (ODS).

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecen un marco de actuación claro, el del Desarrollo Humano y Sostenible, que gravita en torno a cinco elementos: las Personas, el Planeta, la Paz, la Prosperidad y los Partenariados, entendiendo, como resultado de lecciones aprendidas, que estos 5 elementos han de trabajarse de manera integral -poniendo en relación todos sus componentes- e indivisible, puesto que no puede interpretarse de manera fragmentada.

La Agenda también es clara con respecto a la universalidad de su ámbito de aplicación, así, la A2030 no es una Agenda de desarrollo a ser aplicada únicamente en los países empobrecidos, sino que es de aplicación para todos y cada uno de los 193 países que la han firmado.

Como resultado de ello, la A2030, no es un mandato dirigido en exclusividad a la política pública de la cooperación para el desarrollo, más al contrario, la complejidad del desarrollo humano y sostenible y el reconocimiento de que los problemas son comunes y globales, interpela a todos los actores, independientemente del punto de la estructura que ocupen, visibilizando con ello una responsabilidad que si bien es compartida, está claramente diferenciada.

35 La Agenda 2030 entró en vigor el 1 de Enero de 2016. El nombre hace referencia a su horizonte temporal de vigencia.

36 A/RES/70/1. Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de Septiembre de 2015.

Junto a esto, para llevar a cabo el proceso con garantías, la Agenda insiste en no dejar a nadie atrás en su implementación. En este sentido, la Agenda es clara en los mecanismos a emplear. Así, para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se hace necesario activar las respuestas desde los niveles internacional, nacional y subnacional (gobiernos regionales y locales) y atraer la participación de los diferentes actores. La articulación de este enfoque multinivel y multiactor es por lo tanto un elemento central de la puesta en práctica de las iniciativas de desarrollo humano y sostenible en el marco de la Agenda 2030.

Como no podía ser de otra manera, la equidad de género está presente en esta nueva Agenda de desarrollo con un enfoque dual: en el ODS número 5 y como eje transversal para toda la Agenda. Entre los múltiples desafíos presentes y futuros a los que es necesario dar respuesta, se identifican con claridad la concentración de la riqueza, la especulación económica, la escalada de la violencia, el aumento de las desigualdades, los movimientos migratorios, el acaparamiento de tierras, el colapso mediambiental y las crisis humanitarias. La inequidad de género está reconocida como una causa estructural que magnifica los efectos de todos estos escenarios. Sirvan estos datos para ilustrar algunas de las consecuencias de una realidad global de inequidad de género³⁷: un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el mundo; dos tercios de las 796 millones de personas adultas analfabetas son mujeres³⁸. De ahí que, para una correcta promoción del desarrollo humano y sostenible, así como de la justicia global, se requieran con urgencia avances en la consolidación de la equidad de género, puesto que el desarrollo humano y sostenible no es posible si no se reconocen las desigualdades de género y se promueven estrategias para combatirlas estructuralmente.

Con el propósito de contribuir al cumplimiento de los compromisos establecidos por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el programa 82B ha establecido un objetivo estratégico y tres objetivos operativos.

Así, la finalidad última de la planificación 2019 de la Cooperación Internacional Andaluza, como establece su **objetivo** estratégico, es Propiciar la consolidación de los Derechos Humanos, la erradicación de la pobreza y la incidencia política.

Todo ello, a través de la definición de una política andaluza de cooperación alineada con la A2030 y los ODS donde la perspectiva de género ha de estar integrada siguiendo el enfoque dual, es decir, articulando las actuaciones específicas con la integración principal del enfoque de género en todas las fases, en todos los niveles y en todas las actuaciones de la política pública (también conocido como *mainstreaming* o transversalización).

Tal y como indica la propia Agenda, la puesta en práctica de la misma ha de hacerse de manera localizada, esto es, las propuestas han de ser relevantes y tener sentido en el contexto en el que se aplican en coherencia con los recursos disponibles, al tiempo que se van fortaleciendo los mismos para ir escalando en la capacidad de respuesta. Desde este punto de partida, la política pública de cooperación para el desarrollo se ha fijado los siguientes **objetivos** operativos y actuaciones para contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico marcado para el año 2019:

37 En 2018 ningún país del mundo había alcanzado la equidad de género, incluso los más igualitarios ofrecen menos oportunidades para ellas (ONUMJERES).

38 "Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba" OCDE

Objetivo operativo 1: Sustener el esfuerzo de los agentes andaluces de cooperación en países socios para contribuir a la erradicación de la pobreza en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actuaciones:

- Concesión de subvenciones tendentes a la consecución de los ODS en los países socios de la cooperación andaluza.
- Concesión de subvenciones tendentes a atender a personas en situación de vulnerabilidad víctimas de catástrofes naturales o bélicas

Objetivo Operativo 2: Fortalecer las capacidades de agentes andaluces y fomentar el ejercicio de una ciudadanía solidaria y responsable.

Actuaciones:

- Concesión de subvenciones dirigidas a fortalecer las capacidades de los agentes andaluces de cooperación.
- Concesión de subvenciones dirigidas a promover la investigación e innovación en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.
- Concesión de subvenciones dirigidas a promover una ciudadanía solidaria y responsable.
- Incentivación de evaluaciones externas por parte de los agentes andaluces de cooperación.
- Participación en foros relacionados con la localización, seguimiento y evaluación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Objetivo Operativo 3: Incrementar la aplicación del Enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación.

Actuaciones:

- Poner en marcha un sistema de seguimiento y gestión del conocimiento de la integración de la perspectiva de género en la política pública de cooperación para el desarrollo
- Mejora de las capacidades de la AACID y del resto de agentes de la cooperación andaluza para la integración de la perspectiva de género.
- Mejora de la calidad y la sostenibilidad de la integración de la perspectiva de género por parte de todos los agentes de la cooperación al desarrollo
- Fortalecimiento de la integración efectiva de la perspectiva de género en la AACID
- Desarrollo de herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia que integran género en la corriente principal.

AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

A. ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en su artículo 2.2 define la **dependencia** como el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que precisan de la atención de otra u otras personas, o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esa dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial.

A pesar de que la Ley de Dependencia garantiza un derecho subjetivo a la ciudadanía y de que la dependencia es un fenómeno presente en todas las edades de la vida, la proporción de personas en situación de dependencia aumenta con la edad, por la incidencia de enfermedades degenerativas, crónicas o de larga duración, de forma que el 72% tienen 65 años o más. En este grupo de edad, existen más mujeres porque éstas tienen mayor esperanza de vida, además de presentar un mayor deterioro de la salud relacionado con desigualdades de género en las características del cuidado.

Sin embargo, la dependencia no afecta exclusivamente a las personas mayores, aun cuando sean éstas las que con más intensidad se ven afectadas. En Andalucía hay muchas personas menores de 65 años que, en razón de su diversidad funcional, necesitan cuidados y atención continuada a lo largo de la vida.

Por lo tanto, las personas mayores de 65 años y aquellas menores de ésta edad con discapacidad superior al 33%, según el procedimiento de valoración establecido en el *Real Decreto 1971/1999, modificado por el Real Decreto 1856/2009*, conforman lo que denominamos "población potencialmente dependiente" a la cual va dirigida la línea de actuación Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia. Los datos son:

- Población potencialmente dependiente: mujeres 927.236 y hombres 786.505. (Total, 1.713.741).
- Porcentaje de población potencialmente dependiente con respecto a la población total: mujeres, un 21,8% y hombres, un 19%. (Total, 20,5%).
- Porcentaje de población con derecho respecto a la potencialmente dependiente: mujeres, un 19,9% y hombres, un 13,1%. (Total 16,8%).
- Porcentaje de población beneficiaria de prestaciones y servicios respecto a la potencialmente dependiente: mujeres, un 14,9% y hombres, un 9,4%. (Total 12,4%).

El número total de personas en situación de dependencia reconocida en Andalucía, a 31 de diciembre de 2018, es de 287.340 personas, de las cuales 184.467 (64,2%) son mujeres y 102.873 (35,8%) hombres. La distribución de estas personas en función de su grado de dependencia es la siguiente:

- Dependencia moderada (grado I): hombres 27.434 (32,9%) y mujeres 55.916 (67,1%), en total 83.350
- Dependencia severa (grado II): hombres 43.778 (35,3%) y mujeres 80.377 (64,7%), en total 124.155
- Gran dependencia (grado III): hombres 31.661 (39,7%) y mujeres 48.174 (60,3%), en total 79.835

En cuanto a las personas beneficiarias de una o más prestaciones de dependencia son 212.243 personas, de las cuales 138.519 (65,3%) son mujeres y 73.724 (34,7%) hombres. De ellas, el grupo más numeroso es el de edad superior a 65 años con 147.209 personas, de las cuales el 75,7% son mujeres y el 24,3% hombres.

Sobre la distribución de las personas beneficiarias por prestación, destacamos el servicio de ayuda a domicilio que atiende a 75.732 personas, de las cuales 54.356 son mujeres, el 71,8%, y 21.376 hombres. Se observa una importante brecha de género del 43,5%, constatando que las mujeres cuentan con mayores destrezas, producto de los roles de género, aunque para permanecer residiendo en sus domicilios requieren mayoritariamente el apoyo de la ayuda a domicilio para desenvolverse.

Especial atención merecen las personas cuidadoras no profesionales que atienden a las personas en situación de dependencia en el entorno familiar. Los datos evidencian la persistencia de fuertes desigualdades de género en el reparto de trabajo de cuidados. Así, casi el 86% del total de 72.839 personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, son mujeres. En nuestra sociedad, desde edades tempranas, se socializa a las niñas en la responsabilidad de los cuidados, produciéndose la naturalización del rol de cuidadora. La división sexual del trabajo genera normas sociales que indican que son ellas las que “deben” cuidar sin que este trabajo se vea remunerado.

Para el año 2019 se establece como **objetivo** estratégico en la Agencia Integrar transversalmente la perspectiva de género en la gestión de la Agencia.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo y medidas**:

- Cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio.

Continuar con el impulso de medidas encaminadas a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los servicios de centro de día y de noche, de atención residencial y de ayuda a Domicilio, en línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado.

Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

- Jornadas de sensibilización al personal de la Agencia en materia de igualdad y violencia de género.

Realizar actividades internas para abordar, por un lado, la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos de actuación, y por otro, visibilizar cómo la violencia de género constituye una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación, relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

- Formación dirigida a todo el personal de la Agencia en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación de todos los servicios.
- Cursos monográficos en igualdad de género dirigidos las personas que ocupan puestos de responsabilidad, personal técnico en prevención de riesgos laborales y gestión de recursos humanos.
- Medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la flexibilidad horaria y permisos, al objeto de reducir aquellos permisos que ocasionan un impacto negativo en los salarios.

B. ATENCIÓN SOCIAL

Tarjeta Andalucía Junta 65

La Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (TAJ65) regulada por el *Decreto 76/2001, de 13 de marzo*, es gratuita y permite a las personas mayores de 65 años residentes en Andalucía, acceder de forma rápida y sencilla a prestaciones y programas, así como a descuentos en la adquisición de productos y disfrute de actividades culturales y de ocio.

A 31 de diciembre de 2018 un total de 1.023.523 personas mayores son titulares de la TAJ65, esto es, el 74% de la población andaluza mayor de 65 años. La distribución de hombres y mujeres con tarjeta activa (42% son hombres y el 58% mujeres) es similar a la distribución de la población andaluza mayor de 65 años (43% hombres y 57% mujeres).

Existen dos modalidades, la tarjeta verde, destinada, con carácter general, a las personas que tienen 65 años o más y residen en cualquier municipio de Andalucía, y la tarjeta oro, destinada a las personas que, además de cumplir los requisitos anteriores tengan unos ingresos anuales y personales inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El perfil de las personas titulares de la Tarjeta es de una mujer, titular de la modalidad verde y con una edad comprendida entre 70-74 años. La media de edad es de 77 años.

En cuanto a las modalidades de Tarjeta, el 81% son de la “modalidad verde” (49,4% mujeres y 50,6% hombres) y el 19% restante de la modalidad oro (93,1% mujeres y 6,9% hombres). La brecha de género para la “modalidad oro” es del 86,1%, consecuencia de la diferencia en las pensiones que perciben mujeres y hombres.

En lo relativo al programa de orientación jurídica, que permite a las personas titulares de la TAJ65 y que sean socias de un Centro de Participación activa, plantear consultas jurídico-legales que serán resueltas, de forma verbal, por profesionales del Derecho, el número total de citas que se han realizado en el año 2018 ha sido de 1.660. Respecto a las personas usuarias que han asistido (1.301) hay que señalar que la distribución por sexo, 53,3% hombres y un 46,7% mujeres, se invierte respecto a la proporción de hombres y mujeres con respecto a otros programas vinculados a la TAJ65. Este dato es significativo ya que, si bien el porcentaje de personas titulares de la TAJ65 es mayor en el caso de las mujeres, esa tendencia se invierte a la hora de solicitar y hacer uso del servicio de Orientación Jurídica. En este programa son los hombres mayores de 65 años titulares de la TAJ65 los que hacen mayor uso.

En cuanto al programa de ópticos, que permite a las personas obtener bonificación en la adquisición de productos ópticos, de las 5.840 personas que se han beneficiado en el año 2018, el 59,8% son mujeres y el 40,2% son hombres.

En lo relativo al programa de bonificación de transporte interurbano en Andalucía, de las personas titulares de la TAJ65 han hecho uso del servicio 306.593 personas (el 30%). La distribución por sexo es de un 42,1% de hombres y un 57,9% de mujeres, manteniéndose la tendencia de la población titular de la tarjeta65.

El **objetivo** estratégico en la Agencia, integrar transversalmente la perspectiva de género en la gestión de la Agencia, se concreta en esta área de actuación en las siguientes líneas de trabajo y medidas:

- Continuar facilitando el acceso a descuentos en servicios necesarios (audioprótesis, productos ópticos), facilitando la movilidad a través del transporte público, el acceso a la información y el empoderamiento mediante asesoramiento jurídico e impulsando la actividad social de las personas usuarias por el paquete de servicios ofertados por las empresas colaboradoras de la Tarjeta (ejemplo: descuentos en entradas de cine).
- Continuar considerando la capacidad económica personal para la concesión de la TAJ65, teniendo en consideración las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres, al objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la modalidad Oro con mayores descuentos y ventajas en la mayoría de los servicios asociados a la tarjeta, incluido el servicio de teleasistencia.

Teléfono de Atención a las Personas Mayores:

El Teléfono de Atención a las Personas Mayores, es un servicio prestado por la Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, a través de la dirección general de personas mayores y pensiones no contributivas, en el marco de las políticas de promoción de la autonomía y prevención de posibles situaciones de riesgo que puedan sufrir las personas mayores en Andalucía.

El objetivo principal de este servicio es la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato que afectan a las personas mayores en Andalucía, tanto en el ámbito social o familiar de la persona afectada como en el ámbito institucional, estableciendo los mecanismos de intervención que se estimen necesarios en cada caso.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 4.682 comunicaciones, de las cuales 2.257 son de posibles situaciones de riesgo de maltrato; la persona informante era hombre en 1.442 ocasiones (30,8%) y en 3.240 mujeres (69,2%) mientras que la persona afectada era en 611 ocasiones hombres (27,1%) en 1.510 mujeres (66,9%). Existe un total de 136 casos en los que las incidencias o irregularidades de centros afectan tanto a hombres como a mujeres (6%).

De las 2.387 comunicaciones de solicitud de información sobre la red de recursos para personas mayores en Andalucía, la persona interesada en 1.527 ocasiones era mujer (64%) y en 860 hombres (36%).

Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad:

El Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad es un servicio de información que se presta a la ciudadanía andaluza en general y en particular a las personas con discapacidad y sus familias. Proporciona información sobre los centros de valoración y orientación, el reconocimiento del grado de discapacidad, las tarjetas acreditativas del grado de discapacidad y aparcamiento e información de expedientes y certificados entre otros.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 56.766 comunicaciones, donde la persona interesada fueron 21.193 hombres (37,3%) y 35.573 mujeres (62,7%).

Teléfonos de Atención a la Infancia, Línea de Ayuda a la Infancia y Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil:

Desde el Teléfono de Atención a la Infancia se proporciona información de los recursos, programas y actuaciones del sistema de protección a la infancia, así como información puntual sobre alguna campaña, actividad, actuación o evento. Se dirige a proporcionar ayuda a los niños/as necesitados de cuidados y protección, facilitando la prestación de servicios y recursos tendentes a satisfacer sus necesidades y dar a la infancia la oportunidad de expresar sus preocupaciones, de hablar sobre problemas que les afecten directamente y de llamar en caso de urgencia.

El Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil atiende las quejas o denuncias sobre malos tratos físicos o psíquicos, y situaciones de abandono o desatención de menores. Su objetivo principal es detectar de forma rápida situaciones de alto riesgo para intervenir en ellas de la forma más adecuada.

Durante el año 2018 se ha atendido un total de 5.343 comunicaciones, de las cuales 2.508 son posibles situaciones de maltrato. De ellas, 840 personas informantes fueron hombres (33,5%), 1656 informantes, mujeres (66%), y en 12 se desconoce el sexo (0,5%), mientras que las persona afectadas fueron 1802 niños/adolescentes (48,7%) y 1714 niñas/adolescentes (46,3%).

Además, de las 2408 comunicaciones de solicitud de información, orientación, asesoramiento y otras, los datos sobre personas interesadas son 760 hombres (31,5%), 1642 mujeres (68,2%) y en 6 se desconoce el sexo (0,3%).

Estancias diurnas en fines de semana y respiro familiar, para personas mayores y personas con discapacidad:

El programa de estancias diurnas personas mayores fines de semana atiende a 99 personas, 61 (61,6%) mujeres, y 38 (38,4%) hombres, situándose la brecha de género en el 23,2%.

El programa de servicio de estancias diurnas para personas con discapacidad en fines de semana atiende a 21 personas, 8 (62%) mujeres y 13 (38%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 23,8%.

El programa de respiro familiar personas mayores atiende a 175 personas, 93 (53,1%) mujeres y 82 (46,9%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 6,3%.

El programa de respiro familiar personas con discapacidad atiende a 36 personas, 16 (44,4%) mujeres y 20 (55,6%) hombres. La brecha de género se sitúa en 11,1%.

Las **actuaciones** y los **objetivos** fijados en materia de igualdad de género para el año 2019 abarcan dos ámbitos de actuación, personas con discapacidad y personas mayores. Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

- Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.
- Programa de estancia de fin de semana, que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

Servicio Andaluz de Teleasistencia

El Servicio Andaluz de Teleasistencia es un servicio prestado por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, entidad instrumental de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Este servicio ofrece un sistema de atención personalizada, de respuesta inmediata ante las situaciones de emergencia, inseguridad, soledad y aislamiento, basado en las nuevas tecnologías de la comunicación, que permite a las personas titulares mantener el contacto verbal a través de la línea telefónica, durante veinticuatro horas todos los días del año, con uno de los centros receptores atendidos por personal cualificado. En la actualidad, la población destinataria son personas en situación de dependencia, mayores y con discapacidad, encontrándose regulados los requisitos de acceso al servicio en la *Orden de 10 de enero de 2002* (BOJA nº 22 de 21 de febrero de 2002) de la extinta Consejería de Asuntos Sociales.

Actualmente en Andalucía tenemos el siguiente número de personas usuarias en el Servicio andaluz de teleasistencia, 178.744 mujeres (80%) y 44.246 hombres (20%) que suman un total de 222.990 personas. Desde sus inicios en el año 2002, hasta la fecha, han disfrutado de este servicio 451.097 personas, de las cuáles 116.088 hombres (26%) y 335.009 mujeres (74%).

Para el año 2019 se llevará a cabo, entre otras, la siguiente medida dirigida a la integración del enfoque de género:

- Detección de desigualdades de género en la prestación del Servicio Andaluz de Teleasistencia.

La teleasistencia es un servicio que está feminizado, con un índice de feminización que supera el 4 y una brecha de género del 60,9%, atendándose a un total de 174.390 mujeres frente a 42.677 hombres.

Se va a realizar un estudio, en clave de género, del Servicio Andaluz de Teleasistencia para identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres en su calidad de personas usuarias del mismo, con la finalidad de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan eliminar o reducir las desigualdades detectadas.

- Formación dirigida al personal teleasistente en materia de igualdad de género, lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo, con objeto de integrar la perspectiva de género en la prestación del Servicio de teleasistencia.

C. ATENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS E INCLUSIÓN

Las políticas públicas de drogodependencias y adicciones han asumido, impulsado y legitimado la aplicación del enfoque integrado de género sustentado en el marco legislativo en el ámbito europeo, estatal y específico de nuestra Comunidad Autónoma.

En 2018 se han registrado en Andalucía un total de 19.946 admisiones a tratamiento en la Red Pública de Atención a las Adicciones. Del total de admisiones, 16.545 (82,9%) correspondieron a hombres y 3.401 (17,1%) a mujeres. La distribución entre hombres y mujeres se mantiene estable con respecto a años anteriores, con un leve incremento respecto al 16,7% del año anterior, que será preciso comprobar si se convierte en una tendencia en próximas ediciones.

Las mujeres con problemas de adicciones sufren una estigmatización que las pone en una situación de riesgo de exclusión social. Se han encontrado diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en los patrones de adicción, comorbilidad psiquiátrica y modelo de intervención psicológica eficaz. Específicamente, se ha encontrado una mayor tasa de experiencias traumáticas previas, como malos tratos y abusos sexuales, entre mujeres drogodependientes que entre hombres, y mayor prevalencia de clínica ansioso-depresiva. Estas evidencias reflejan la necesidad de adoptar un enfoque de género en la atención a mujeres con problemas de adicciones.

Atención a menores inmigrantes en la Red de centros de protección a menores

Este Programa tiene como objetivo fundamental el acompañamiento y la atención de las personas menores inmigrantes, a través de un equipo de profesionales mediadores en los diferentes recursos de la red de Centros de protección de menores.

En 2018 se atendió a 9.172 menores: 576 niñas (6%) y 8.596 niños (94%). En esta atención es esencial la aplicación de la perspectiva de género en las actuaciones, acciones y atención que se proporciona. La atención a las menores inmigrantes conlleva una serie de medidas específicas, entre las que destacan en primer lugar la evaluación de su situación personal, el recorrido migratorio emprendido y el análisis que detecta si estamos ante una posible víctima de trata con fines de explotación sexual u otras modalidades de maltrato y persecución, como matrimonios forzados con hombres adultos o ablación del clítoris, entre otras agresiones, por su condición de niña. En estos casos se procede a la solicitud del Estatuto de protección internacional, entre otras medidas de discriminación positiva, como la inclusión en recursos de emergencia exclusivamente diseñados para niñas menores inmigrantes.

Gestión del Programa de Intervención Socio-laboral en comunidad terapéutica:

El objetivo general de este Programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las Comunidades Terapéuticas (CT) de la Agencia. Se promueve su acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral. Desde el citado programa se colabora con entidades sociales que incluyen en su programación el enfoque de género. Además, en la línea de trabajo de asesoramiento técnico a profesionales del ámbito en comunidad, se prospectan recursos teniendo en cuenta las necesidades que se plantean desde los centros mixtos y por las mujeres que están en proceso terapéutico. Por último, en todas aquellas actuaciones que implican la actualización profesional y elaboración de herramientas, se incluye contenido específico de género.

Elaboración y seguimiento de tres indicadores de consumo problemático en Andalucía:

El análisis de los tres indicadores se desagrega por sexo, lo que permite conocer las diferencias existentes en los patrones de consumo problemático de hombres y mujeres, las diferentes prevalencias, perfiles sociodemográficos y consecuencias socio-sanitarias del consumo de los hombres y de las mujeres, contribuyendo así a la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de los programas y recursos de atención a las adicciones.

En el indicador Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas u otras adicciones, que aporta información anual sobre el perfil y la adicción principal de las personas que inician un tratamiento en la RPAA, en 2018 se han notificado 19.945 admisiones a tratamiento: (17% mujeres y 83% hombres).

El indicador Urgencias Hospitalarias relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas, que informa sobre las demandas de atención en los servicios de urgencias hospitalarias por el consumo de sustancias psicoactivas en personas con edades comprendidas entre los 15 y los 54 años. En Andalucía se monitorizan seis hospitales públicos (Hospital Reina Sofía, Hospital Juan Ramón Jiménez, Hospital Virgen del Rocío, Hospital Virgen Macarena, Hospital Torrecárdenas y Hospital Regional de Málaga). Para la obtención de los datos de este Indicador se realiza una revisión retrospectiva de todas las historias de urgencias registradas en Diraya durante las semanas registrables una de cada mes, seleccionada aleatoriamente por el Plan Nacional sobre Drogas (PNSD) para todas las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, no se trata de un registro continuo y no es posible disponer de los datos en

tiempo real. En el último Informe publicado, correspondiente a 2018, de 1.771 episodios de urgencias, 69,2% son hombres y 30,8% son mujeres.

Por último el Indicador Mortalidad por reacción aguda a sustancias psicoactivas, analiza las muertes producidas en Andalucía por esta causa en personas de 10 a 64 años. Estas muertes son denominadas Muertes por Reacción Aguda a Sustancias Psicoactivas o Muertes (RASUPSI). En la obtención de los datos de este Indicador participa activamente el personal médico forense de los Institutos de Medicina Legal y el Instituto Nacional y Ciencias Forenses de Sevilla. La identificación de los casos de muerte RASUPSI es un proceso complejo, por lo que se produce una demora de en torno a dos años en la disponibilidad de los datos. Según el último Informe publicado, correspondiente a 2015, en un total de 186 muertes confirmadas, el 81,2% eran hombres y el 18,8% mujeres, y la media de edad 43 años.

Gestión del Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (SIPAS-DA):

Este Sistema facilita la continuidad asistencial de las personas atendidas en la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía en todo su proceso terapéutico, aportando una historia clínica compartida entre los recursos de la RPAA. Un sistema de estas características garantiza la igualdad y homogeneidad en la recogida de la información, lo que facilita disponer de datos de calidad para su análisis y labores de investigación. El SIPASDA ha dado servicio a 1.661 profesionales de las que 1.066 son mujeres (64%) y 595 son hombres (36%).

En 2019 se prevé una actualización de la Historia Clínica y Social contenida en SIPAS-DA de las personas atendidas en la Red, en la que se llevará a cabo una adaptación más exhaustiva para incorporar toda la información desde la perspectiva de género y un módulo para detección de situaciones de violencia de género, que aportarán indicadores específicos.

Realizar estudios y trabajos técnicos en adicciones:

Desde la Agencia se realizan estudios y trabajos técnicos sobre el consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, así como de otros aspectos relacionados con estos fenómenos en Andalucía. Todos los estudios que se realizan aportan datos desagregados por sexo.

En concreto, en 2019 se prevén actuaciones específicas de difusión del estudio “Análisis de la atención a las adicciones en Andalucía desde la perspectiva de género” realizado con el objetivo de realizar una revisión de los diversos indicadores de los que se dispone, desde el enfoque de género, que aporte una visión de conjunto sobre la evolución del fenómeno en los últimos años y su situación en la actualidad en Andalucía.

Programa de Acción Exterior:

Dentro de los distintos programas y proyectos europeos en el ámbito social la perspectiva de género juega un papel fundamental, ya que tanto en el propio diseño del proyecto como en la ejecución del mismo se analizan y evalúan distintos enfoques en esta materia.

En este sentido se hace alusión a las políticas que existen ya implementadas por parte del Gobierno andaluz y se detallan los distintos pasos y mecanismos para asegurar que la perspectiva de género es integrada en las diversas actividades y paquetes de trabajo. En concreto, podemos destacar proyectos europeos presentados tanto dentro del programa de Justicia como dentro del programa de Derechos Fundamentales de la Comisión Europea, como “European Quality TC” y el proyecto “PROTAGENDER” donde se integraban diseños y actividades de formación específicas atendiendo a la perspectiva de género.

Gestión centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía:

La Agencia gestiona seis comunidades terapéuticas con un total de 264 plazas, lo que representa el 55% del total de las plazas en Andalucía para este tipo de recurso. En 2018 se ha atendido a 807 personas (87% hombres, 13% mujeres).

En las comunidades de la Agencia, además del Programa de Intervención general se llevan a cabo una serie de programas específicos atendiendo a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades.

En el caso de embarazadas, se adaptará el Programa Personalizado de Intervención a las necesidades de la mujer, trabajando conjuntamente con el Programa de mujer embarazada del Sistema Público Sanitario. El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija. En la normalización del vínculo se prestará especial atención a evitar la repetición de patrones intergeneracionales rígidos y disfuncionales.

Algunas investigaciones han demostrado que el apoyo socio-familiar y de pareja tiene un peso determinante en los resultados del tratamiento de mujeres drogodependientes. Resulta frecuente que las mujeres en tratamiento mantengan relaciones con parejas consumidoras, con actitud reticente hacia el tratamiento y/o que presentan conductas violentas hacia la mujer.

Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones:

La Agencia tramita el proceso de ingreso o incorporación a los recursos especializados de la Red, asegurando la equidad en el acceso a los mismos. El porcentaje de mujeres que ingresan anualmente en los recursos es de en torno al 15%. La gestión de los accesos a los recursos se realiza teniendo siempre en cuenta que los tiempos de espera de los hombres y de las mujeres estén equiparados. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina con la Jefatura y las propias comunidades de la Agencia para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso.

Atención tratamiento integral uso compasivo (PEPSA):

Es un Centro para el tratamiento integral sociosanitario en uso compasivo (Real Decreto 223/2004, de 6 de febrero y Real Decreto 1015/2009, de 19 de junio) de las personas que participaron en el Ensayo clínico de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía (PEPSA). El equipo de profesionales del PEPSA incorporan a la atención la perspectiva de género para adaptarse a las especiales necesidades de hombres y mujeres con tratamiento DAM por vía inyectada. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.

Atención social a personas con adicciones detenidas en comisaría:

Programa que tiene como objetivo general ofrecer atención social a personas con problemas de adicciones detenidas en comisaría. Se les ofrece información sobre los recursos y programas de la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) y se les motiva para que continúen, retomen o inicien un tratamiento para su adicción. En 2018 se atendieron 444 personas, un 96% de hombres, y un 4% de mujeres. La intervención que se realiza en comisaría incorpora la perspectiva de género, sobre todo en el caso de la atención a mujeres para promover su contacto y acceso a los recursos de la Red.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

12Q DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

El programa presupuestario dedicado a la Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio es responsabilidad de la Secretaría General Técnica.

A la Secretaría General Técnica le corresponden las competencias que sobre los servicios comunes de la Consejería le atribuye con carácter general el artículo 29 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre*, y que recoge en detalle con carácter general el artículo 8 del *Decreto 107/2019, de 12 de febrero, de estructura orgánica*, específicamente en relación con la producción normativa, asistencia jurídica, recursos humanos, gestión financiera y patrimonial y gestión de medios materiales, servicios auxiliares y publicaciones.

Las actuaciones que se realizan con cargo al programa 12Q permiten el normal funcionamiento de la Consejería en su conjunto de forma coordinada, sirviendo los órganos responsables del mismo de interlocutores con el resto de centros directivos de la Administración Autonómica, en el desarrollo de las cuestiones de índole técnica que se desarrollan, tales como elaboración del Presupuesto, elaboración de disposiciones normativas, gestión de personal, coordinación de los sistemas informáticos, coordinación de ingresos, seguimiento de los entes instrumentales adscritos a la Consejería, etc.

Por tanto, con la ejecución del programa 12Q se da soporte al conjunto de órganos directivos, tanto en sus servicios centrales como en las delegaciones territoriales, gestionando los recursos existentes para una mejor racionalización del gasto y un uso eficiente de los mismos.

En materia de igualdad de género, el programa se marca como **objetivo** operativo de igualdad de género Velar por la implementación de la transversalidad del principio de igualdad de género.

A la Secretaría General Técnica le corresponde el desarrollo de las funciones de la Unidad de igualdad de género previstas en el artículo 60 de la *Ley 12/2007³⁹, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería mediante la elaboración de informes de observaciones en materia de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas de la propia Consejería.

Las actividades previstas para alcanzar este objetivo operativo serán las siguientes:

- Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género de disposiciones normativas de la Consejería.
- Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

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

Con esta última actividad se persigue verificar que las recomendaciones realizadas por la Unidad de igualdad de género en los informes de observaciones han sido adoptadas en la normativa producida por la Consejería, en materia de su competencia.

Además del objetivo anterior, en materia de contratación, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de todos los tipos de contratos se recoge, como criterio de admisión, la obligación de las empresas licitadoras de aportar el Plan de Igualdad en los siguientes supuestos: cuando tengan más de 250 trabajadores, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo; o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

En dicho Plan se fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, los licitadores deberán aportar dicho Plan así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Por otra parte, a efectos de la aplicación de la preferencia en la adjudicación que también se contempla en los pliegos, los licitadores podrán presentar otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

En materia de recursos humanos, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se tiene como **objetivo** prioritario la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado.

Por otra parte, la actualización de los servicios de información se está llevando a cabo a partir de criterios de igualdad a través del Servicio de información geográfica y estadística, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la Consejería.

En los programas estadísticos y cartográficos de los últimos años se ha llevado a cabo un importante esfuerzo para realizar actividades estadísticas que incorporen la variable de sexo. Sin embargo, permanecen algunos sistemas en los que, aun tratando información relativa a personas y, por tanto, susceptibles de estudio bajo la perspectiva de género, no ha sido posible hacerlo efectivo debido a que los sistemas de información que los procesan pertenecen al Ministerio de Fomento, y no contemplan explotaciones de datos desde la perspectiva de género.

En materia de prevención de riesgos laborales, se continuará con la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, como instrumento para la efectiva integración de esta disciplina en la actividad de las unidades y centros de trabajo y el desarrollo y coordinación de todos los organismos implicados. En el diseño y aplicación de dicho Plan se integra la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia preventiva. Para el desarrollo y gestión del citado Plan se han establecido procedimientos documentados que están en proceso de revisión y que determinan la forma de

integrar de una manera efectiva la prevención en todas las unidades administrativas. Dichos procedimientos se recogen en un documento denominado “Manual de Procedimientos de Gestión de PRL”. Dentro de dicho manual destaca la existencia del procedimiento de adaptación de los puestos de trabajo a las personas empleadas públicas especialmente sensibles y de protección a la maternidad.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

El programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, está gestionado por la Secretaría General de Vivienda. Este programa tiene como cometido facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes, a través de la concesión de ayudas a inquilinos, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incurso en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. Por otra parte, el programa 43A también realiza diversas actuaciones dirigidas a entidades y a personas jurídicas, como es el caso de los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; los dedicados a la rehabilitación sostenible de edificios residenciales destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); los dirigidos a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público; y también las acciones de cooperación internacional relacionadas con la vivienda y rehabilitación.

El derecho a la vivienda se considera uno de los ejes fundamentales dentro de la política de igualdad de Andalucía, mediante el establecimiento de diferentes medidas recogidas en el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, la *Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda*, la *Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía* y la *Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo*. Todo ello queda recogido a su vez en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, instrumento encargado de concretar la política de vivienda en nuestra comunidad actualmente.

A este respecto, es preciso tener en cuenta las diferencias de género relativas a la tenencia de viviendas. La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita. Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2017, muestran que un 81,3% de los hombres y un 75,8% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 6,3% de los hombres y un 10,5% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 5,2% de los hombres y un 5,6% de las mujeres vivían en alquiler a precio inferior de mercado. El último tipo de tenencia, la cesión gratuita, es el régimen en el que se encuentra el 7,2% de los hombres y el 8,1% de las mujeres.

El programa presupuestario define como **objetivo** estratégico y principal en materia de igualdad de género, Mejorar la igualdad de la inserción laboral por género mediante el fomento de la recuperación económica del sector de la construcción para reactivar la creación y mantenimiento del empleo estable en el mismo.

Este objetivo será gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía en las obras a acometer en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma. Para ello, se establecerán los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda:

- Obligatoriedad de establecer cláusula de inserción socio-laboral para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra en los programas indicados de 2.484.850 euros.
- Porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral establecido en un 10 por ciento del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 248.485 euros.
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.
- En el caso de empate, se dará preferencia en la adjudicación del contrato a aquella empresa que tenga una plantilla con mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación, en función de las categorías profesionales, entre el personal directivo, y que cuenten con Plan de Igualdad.

La actuación prevista para alcanzar este objetivo operativo es la adecuación del Parque Público Residencial, cuyas principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Garantizar los fines sociales del Parque Público Residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía, mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación, mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad, incluyendo los programas de intervención social en el citado parque. Sobre esta línea de actuación recaerá el objetivo específico de género antes aludido referido a la mejora de la igualdad de la inserción laboral por género.
- En el marco de la financiación europea remarcar, finalmente, que el presente objetivo incluye las propuestas a incluir en la Iniciativa Territorial Integrada de la provincia de Cádiz. Entre las previstas para 2019 pretende la rehabilitación y renovación del parque residencial en ámbitos urbanos de la provincia de Cádiz sujeto a procesos de segregación social y graves problemas habitacionales, la mejora de las condiciones de habitabilidad de las viviendas y la mejora de las dotaciones y condiciones de sus espacios públicos. También hay que destacar que aunque en 2017 terminó la vigencia de la prórroga del Plan Estatal de Vivienda, los compromisos respecto de las Áreas de Regeneración y Renovación Urbanas, suscritas mediante Acuerdo de la Comisión Bilateral Junta de Andalucía y Ministerio de Fomento, pueden continuar su ejecución hasta final de 2019.

Por otra parte, dentro del **objetivo** estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, existe como **objetivo** operativo en materia de igualdad de género el siguiente: Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social. A través del mismo se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, encaminados a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Para su consecución, se han establecido las principales líneas de trabajo:

- Facilitar el acceso a la vivienda digna mediante ayudas al alquiler y a la autoconstrucción, que cuenta, a su vez, con las siguientes medidas:
- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a jóvenes y personas mayores, a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas personas con determinados umbrales de ingresos.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la *Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda* y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.
- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción, que tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la administración local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes y la participación directa en todo el proceso del destinatario final de la vivienda.
- Facilitar el acceso a la vivienda digna mediante ayudas a personas promotoras. Sus principales medidas consistirán en:
- Apuesta por el fomento del alquiler, a través de los instrumentos del Plan Autonómico de Vivienda y el Plan Estatal de Vivienda, cuyo objeto es el fomento de la creación de un parque de vivienda protegida para alquileres.
- Mantenimiento, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, aprobado por *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, de las ayudas a personas promotoras de viviendas protegidas para el alquiler.

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

El programa 43A - Vivienda, Rehabilitación y Suelo 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 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 define su planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019 y busca revisar la calidad de los indicadores presupuestarios de género recomendada en el Informe APG. Por otra parte, se observa que respecto a la implementación de la metodología G+, también prevé la adaptación de las herramientas de recogida de información para captar las magnitudes relativas a personas que todavía quedan pendientes de manera desagregada. Al mismo tiempo, si bien no se han realizado los diagnósticos recomendados, el programa ha previsto la formación del personal en igualdad de género en relación a sus ámbitos competenciales y su participación en aquellas formaciones en presupuesto y género ofertadas al personal de la Junta de Andalucía. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

Este programa es competencia de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo.

Entre las funciones de dichos centros directivos en materia de ordenación del territorio y urbanismo se encuentran: la elaboración, evaluación y seguimiento de estrategias, planes y programas en materia de ordenación del territorio y del litoral, urbanismo e inspección; la integración y coordinación de las políticas de planificación territorial y del litoral, urbanismo e inspección con otras políticas sectoriales, planes y actuaciones de las administraciones públicas con incidencia territorial; la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección. También el impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente; el desarrollo normativo en dichas materias; y el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Tras analizar varios estudios y publicaciones referidas a la perspectiva de género en materia de urbanismo, cabe indicar que casi todas se centran en las siguientes áreas de actuación preferentes: movilidad y accesibilidad; vivienda; espacios públicos y seguridad o participación y representación.

Entre estos estudios, es necesario destacar un proyecto de investigación desarrollado y financiado por la Dirección General de Urbanismo entre los años 2010 y 2011, denominado "Incorporación de la Perspectiva de Género en la Ordenación Urbanística de Andalucía". Este proyecto de investigación concluyó con una serie de recomendaciones y objetivos sobre los que sería necesario profundizar y avanzar para que la inclusión de la perspectiva de género

en la actividad urbanística fuera una realidad y no sólo una reflexión teórica, sobre todo en lo referente al proceso de ordenación urbanística.

Por ello, tomando de base ese proyecto de investigación, en el año 2017, como objetivo en materia de género y urbanismo en el programa presupuestario 43B, la Dirección General de Urbanismo desarrolló una actuación consistente en un diagnóstico del grado de participación de las mujeres en el diseño de la ciudad y en el proceso de ordenación urbanística de los municipios andaluces.

Este diagnóstico tuvo como finalidad tratar de conocer en qué grado las mujeres participan en el diseño de sus ciudades y municipios, cómo están representadas en los distintos órganos que intervienen durante la redacción y tramitación de los planes y en qué medida estos planes, durante las fases de participación e información pública, son objeto de sugerencias, alegaciones y aportaciones que pudieran enmarcarse en el objetivo de incluir la perspectiva de género en la ordenación urbanística. Para ello se elaboraron encuestas, entrevistas, encuentros con expertos/as tanto en materia de urbanismo como en materia de género, etc. Concluyendo dicho diagnóstico con una visión de la situación actual y una propuesta de actuaciones.

Entre esas actuaciones destaca, tanto por la importancia que se le ha dado en todos los procesos de encuestas y entrevistas, como por las conclusiones de los encuentros con expertos/as, la necesidad de profundizar en las tareas de educación y formación en materia de género. Y más concretamente en cómo debe influir la perspectiva de género en el diseño de la ciudad, la planificación urbanística, la tramitación de la normativa para dicha planificación, etc. Por ello, para el año 2019, se propone seguir profundizando en la idea de conseguir un urbanismo con perspectiva de género, comenzando por formar y capacitar en esa idea a los distintos sectores que intervienen en el urbanismo.

Por otra parte, para subsanar las desigualdades de género en las materias competenciales de este programa, antes de plantear los objetivos que tiendan a su corrección, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las desigualdades y brechas de género existentes, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tales desigualdades.

Esos diagnósticos, basados en análisis de situación, indicadores y factores, se llevan a cabo por parte del personal administrativo encargado de ejecutar dichas competencias. Por ello, si ese personal no goza de la adecuada preparación y formación en la identificación de desigualdades de género en materia de urbanismo, difícilmente se llegarán a identificar las mismas y consecuentemente, a plantear objetivos para corregirlas. Por tal motivo, y siguiendo la línea de actuación de esta Consejería en cuanto a disponer de personal administrativo con la formación y preparación necesaria y adecuada para identificar desigualdades de género en los distintos ámbitos materiales de competencias, se plantea un objetivo que dote al personal de la formación y preparación adecuadas para identificar brechas de género en materia de urbanismo y territorio.

Así para 2019, el **objetivo** operativo de igualdad de género es: Formar y capacitar al personal de la administración de la Junta de Andalucía, y de otras administraciones que intervienen en la planificación urbanística, en urbanismo con perspectiva de género.

Este objetivo se encontraría en consonancia con lo recogido en el artículo 31 la *Ley 12/2007*⁴⁰, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Además, este objetivo contribuiría a un importante avance en materia de género y urbanismo, respondiendo al mandato del apartado 2 del artículo 50 de la citada *Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

La actuación prevista en relación con el citado objetivo consiste en la organización y ejecución de cursos de formación en materia de urbanismo y género, dirigidos al personal de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, de las Delegaciones Territoriales, y de otros órganos y administraciones que intervienen en la planificación urbanística de los municipios andaluces para que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo pueda llevarse a la práctica de forma real.

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Este programa es gestionado por la Dirección General de Movilidad, órgano de planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma, y la Dirección General de Infraestructuras, órgano de planificación, gestión y desarrollo de las competencias en materia de carreteras y demás infraestructuras viarias.

En el ámbito de la Dirección General de Movilidad, las actuaciones van destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general, ya que promueven las necesidades de transporte en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas. Por otra parte, también se promocionan los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. Sin embargo, de los análisis realizados en diferentes ámbitos territoriales y sociales en lo que se refiere a movilidad, se concluye que los patrones de comportamiento actuales suelen ser distintos entre hombres y mujeres.

La Encuesta Social 2011 Movilidad en las Regiones Urbanas de Andalucía, publicada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, presenta una panorámica general sobre las dinámicas y pautas de movilidad física de la población, centrándose en los desplazamientos que se desarrollan en las zonas urbanas de movilidad cotidiana intensa; y en ella se recogen las siguientes conclusiones que confirman esas diferencias.

La longitud de los itinerarios realizados por las mujeres es menor que la de los hombres. También son más numerosos los itinerarios en ámbitos urbanos que se realizan a pie o en transportes públicos urbanos por parte de las mujeres que por parte de los hombres. Las mujeres realizan desplazamientos a pie en un 26% en poblamiento disperso, en un 32% en poblamiento intermedio y en un 45% en poblamiento compacto, mientras que los hombres los realizan en una proporción de 15%, 20% y 33% respectivamente. Respecto al uso del transporte público, el de las mujeres alcanza porcentajes de 34%, 42% y 48% para poblamiento disperso, intermedio y compacto, siendo los porcentajes correspondientes a los hombres de 22%, 27% y 37% para estas mismas concentraciones de población.

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

Respecto a la movilidad en bicicleta, existe paridad de género en áreas urbanas, mientras que en ámbitos interurbanos o con itinerarios intermodales, los hombres representan un mayor porcentaje.

Por otra parte, en el ámbito laboral de la construcción y servicios de este programa, se siguen detectando importantes desigualdades en las cifras de ocupación entre hombres y mujeres.

Para 2019, se define como **objetivo** estratégico en materia de movilidad: Mejorar el sistema de transporte y comunicaciones, con criterios de sostenibilidad, bienestar y equidad social, con perspectiva de género. El desarrollo de Andalucía precisa de un sistema de transporte y comunicaciones que actúe como catalizador que active la renovación del modelo productivo, incrementando la productividad y la competitividad con criterios de sostenibilidad, eficiencia, bienestar, accesibilidad-proximidad a los servicios y equidad social, con perspectiva de género.

Este objetivo estratégico se concreta en los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Ejecución de vías ciclistas en el marco del Plan Andaluz de la Bicicleta.

Para corregir las desigualdades de género en esta materia, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las brechas de género existentes, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tal desigualdad. Una vez que se han puesto en marcha distintos trabajos de campo y se ha contrastado que el uso de la bicicleta es menor entre las mujeres, se pretende incentivar el uso de este medio de transporte por parte de estas, dentro del objetivo establecido en el Plan Andaluz de la Bicicleta de alcanzar una cuota del 10% de los desplazamientos habituales en las grandes aglomeraciones urbanas. Para ello se plantean una serie de actuaciones enfocadas a facilitar el empleo de la bicicleta por parte de las mujeres:

- Organización y ejecución de seminarios en materia de movilidad sostenible y fomento del uso de la bicicleta por parte de las mujeres.
- Ubicación de bicicleteros en zonas próximas a centros de atracción de actividades relacionadas con las mujeres (centros docentes, gimnasios, centros de conciertos, estaciones, etc.).

Objetivo 2: Desarrollo de actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible con perspectiva de género.

La finalidad de este objetivo operativo se resume en la implantación de un modelo de transporte basado en la sostenibilidad a través de la realización de una política de planificación, prestación de servicios y construcción de infraestructuras que tiene como prioridad la potenciación del transporte público colectivo, el peatonal y la bicicleta, en detrimento del uso del vehículo particular, todo ello bajo el enfoque de la igualdad de género. Así, se trabaja en el aumento del número de personas usuarias de transportes públicos, analizando la representatividad según sexo.

En el ámbito de la planificación de los planes de transporte, la perspectiva de género constituye una pilar fundamental, junto con la gobernanza o la participación, con el objetivo

de conseguir una mayor igualdad, llegando a tratarse como un aspecto fundamental, tal y como se establece en la propia metodología de la Junta de Andalucía para la elaboración de Planes Estratégicos.

En relación con este objetivo operativo se plantean las siguientes actuaciones:

- Elaboración de diagnósticos sobre movilidad en los diferentes sistemas territoriales, sociales y económicos, indicando las desigualdades en materia de género, entre otras.
- Realización de diagnósticos de los transportes públicos con perspectiva de género, sobre su calidad-efectividad, personas usuarias/demandantes, ámbitos de servicios, niveles de seguridad, impactos e incidencias, etc.
- Elaboración de planes de movilidad sostenible en Andalucía, en especial en todas las aglomeraciones urbanas de la Comunidad Autónoma, analizando la representatividad según sexo.
- Elaboración de bases de contratación de personal y servicios, introduciendo criterios para reducir las brechas de género y fomentando la equiparación del personal que presta servicio en las concesiones de transporte público.

AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA - AVRA

La Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) figura entre las entidades recogidas 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.

Para este ejercicio presupuestario ha establecido el siguiente **objetivo** presupuestario en materia de igualdad de género: Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres a través del cumplimiento de la cláusula que establece condiciones especiales de ejecución en los contratos de obra correspondiente a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda. A tal efecto, se establecerán los siguientes criterios:

- Será obligatorio el establecimiento de cláusula de inserción socio-laboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato, para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra en los programas indicados de 2.484.850 euros.
- Porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de un 10 por ciento del número total de horas de trabajo de la obra, siendo, por tanto, la previsión presupuestaria de 248.485 euros
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.

- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación; mayor equilibrio de género en sus órganos de dirección, así como en las distintas categorías profesionales y cuente con un Plan de Igualdad.

Además del objetivo anterior, dentro del **objetivo** estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, se plantea el siguiente **objetivo** específico en materia de igualdad de género: Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social.

Con este objetivo operativo se quiere hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, encaminados a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social. A tal efecto, las principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a aquellas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a personas con determinados umbrales de ingresos.
- Mantener, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, aprobado por *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*, las ayudas a adquirentes de vivienda protegida.
- Ejercicio de los derechos de adquisición preferente consagrados en la *Ley de Tanteo y Retracto en Desahucio de Viviendas en Andalucía*.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la *Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda* y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el *Decreto 141/2016, de 2 de agosto*.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.
- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción. Esta medida tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la Administración local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes y la participación directa en todo el proceso del destinatario final de la vivienda.

- Aplicación de las políticas de violencia de género al proyecto de arrendamiento de viviendas para mujeres víctimas de violencia de género, que consiste en la suscripción de contratos de arrendamiento con la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía de inmuebles pertenecientes a su parque residencial o de viviendas cedidas (SAREB) para destinarlas como solución habitacional a mujeres víctimas de violencia de género.
- Aplicación del Plan Estatal de vivienda 2018-2021, en el que se contemplan ayudas a personas inquilinas para el fomento del alquiler de viviendas.

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

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) 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 presupuestaria aportada por la Agencia para el ejercicio 2019, muestra que dentro del apartado de planificación presupuestaria ha iniciado la promoción de actuaciones de género en determinadas áreas, centrándose este ejercicio en el proyecto de arrendamiento de viviendas para mujeres víctimas de violencia de género. También, en el apartado de implementación de la metodología G+, ha definido un plan de formación en igualdad de género, así como la designación de una persona coordinadora de la inclusión de la perspectiva de género en sus ámbitos de aplicación.

Por tanto, quedan pendientes otros aspectos relacionados con la elaboración de diagnósticos de género en sus ámbitos competenciales, la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y la visibilización de los datos relativos a familias beneficiarias, entre otros, modificando las herramientas de recogida si es necesario. En conjunto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

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

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El Decreto 108/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, dispone que corresponde a esta Consejería la propuesta y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura y memoria democrática, en particular las competencias relacionadas con:

a) La promoción, fomento, protección y difusión de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones tales como el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

b) La proyección internacional de la cultura andaluza.

c) La gestión, innovación y modernización de las instituciones culturales.

d) La investigación, fomento y divulgación de las artes plásticas, de las artes combinadas, del teatro, la música, la danza, el flamenco y la cinematografía y las artes audiovisuales.

e) El fomento del libro, la lectura y el estímulo a la creación literaria.

f) La defensa y protección de la propiedad intelectual.

g) El apoyo, impulso e innovación de las industrias creativas y culturales.

h) El impulso y coordinación de las políticas culturales en colaboración con las instituciones públicas y privadas.

i) El impulso a las acciones de cooperación cultural y la promoción y coordinación del voluntariado cultural en Andalucía.

j) En materia de memoria democrática, le corresponden las competencias recogidas en la Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía, en relación con la memoria democrática, sin perjuicio de las reservadas por dicha Ley al Consejo de Gobierno.

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico desarrolla estas competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato de la Ley 12/2007⁴¹, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, que dispone que las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Por ello, la Consejería establece entre sus **objetivos** estratégicos, la mejora de la visibilidad de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2019, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

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

12R DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El objetivo general del programa 12R es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la Consejería, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo, en el apoyo técnico en materia de igualdad de género y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

Hay que constatar, en relación con las competencias atribuidas al programa 12R y para un correcto análisis de la integración de la perspectiva de género en el mismo, que son, en la mayoría de los casos, de trámite y facilitadoras de las actuaciones a realizar por los distintos centros directivos de esta Consejería en el ámbito de sus competencias, y por lo tanto, su ámbito de actuación está limitado por el ordenamiento jurídico y la potestad de decisión del órgano competente al que se asiste.

En este sentido, haciendo un análisis del objetivo general del programa desde la perspectiva de género, se hacen las siguientes consideraciones:

- Apoyo jurídico, administrativo y técnico: por una parte, se informan las disposiciones normativas elaboradas por los distintos centros directivos en el ámbito de sus competencias, para garantizar que cumplen con la legislación aplicable, incluida la referente al ámbito de igualdad de género, dando traslado de dichas disposiciones a la Unidad de igualdad de género de la Consejería, que es la encargada de realizar las observaciones al Informe de evaluación del impacto de género. En relación al asesoramiento técnico y apoyo jurídico, en el ámbito de la igualdad de género asesora únicamente en relación al cumplimiento de la legislación aplicable y cualquier otra cuestión que se plantee en este ámbito la remite a la Unidad de igualdad de género de la Consejería.
- Gestión de recursos humanos: en materia de igualdad se cumple la legislación aplicable vigente y las directrices emanadas de la Secretaría General de Administración Pública y de la Dirección General de Función Pública, órganos competentes en materia de personal de la Junta de Andalucía.
- Contratación y gestión patrimonial: se realiza la tramitación de los expedientes de contratación propuestos por los distintos centros directivos. En relación con la implementación del principio de igualdad, el programa garantiza que las cláusulas establecidas por la legislación vigente se cumplan, cualquier actuación o mejora voluntaria es competencia del órgano que propone la contratación y elabora la documentación técnica.
- Gestión de los sistemas de información: su función es la de garantizar el funcionamiento de los sistemas de información de la Consejería, siendo los centros directivos los propietarios de los mismos y los encargados del diseño y realización de los análisis funcionales. No obstante lo anterior, y en relación con la implementación del principio de igualdad, el programa vela por garantizar siempre que sea posible la desagregación por sexo de los datos.
- Gestión presupuestaria y económica: su función consiste en realizar las tareas necesarias que permitan a los distintos centros directivos la gestión de su presupuesto, siendo competencia de estos las decisiones relativas al mismo.

En línea con el objetivo estratégico del programa y continuando con el apoyo técnico en materia de igualdad de género con el objetivo de consolidar las líneas de actuación de ejercicios anteriores, se plantean como objetivos operativos:

Objetivo 1. Mejorar la coordinación y el apoyo técnico en igualdad de género.

Objetivo 2. Impulsar la igualdad de género a través de la contratación pública o en otras materias.

Para su seguimiento, se prevén los siguientes indicadores operativos: porcentaje de contratos sobre el total que incluyen cláusulas de igualdad de género y número de medidas propuestas para impulsar la igualdad.

En este sentido, se definen las siguientes actuaciones:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la contratación pública y en otras materias. Se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres a través, principalmente, de la contratación pública mediante la inclusión de cláusulas de género dentro del marco normativo que rigen los contratos del sector público e impulsar otras actuaciones dentro de las materias competencia del programa.
- Mejorar el apoyo técnico en materia de igualdad de género. Difundiendo información, material documental y recursos de apoyo en el apartado asignado a la Unidad de igualdad de género, en la Intranet y en la página web de la Consejería, así como de las actividades formativas que sean convocadas en relación con la materia.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

La recuperación de la memoria histórica y democrática de Andalucía pretende fundamentalmente establecer un marco adecuado para el reconocimiento a las víctimas de la Guerra Civil y del franquismo, colaborando en el desarrollo de investigaciones serias y rigurosas, con objeto de que éstas ayuden a las víctimas a conocer más y mejor la historia y, a poder ser, conocer el paradero de las personas desaparecidas, así como a la reparación moral de las víctimas de esta contienda y de la represión franquista, desde los principios de colaboración institucional, apoyo y cooperación con los descendientes de las víctimas, asociaciones memorialistas, universidades, ayuntamientos y diputaciones provinciales.

En este ámbito de la Memoria Democrática, durante el año 2019 se llevarán a cabo actuaciones de indagación, localización, delimitación y exhumación de fosas de las víctimas de la Guerra Civil y del franquismo. También las dirigidas a intervenir en los procesos de custodia de los restos óseos y muestras biológicas, así como la realización de las pruebas que se requieran para la identificación de las víctimas, incluyendo los análisis genéticos tanto de los restos de las víctimas localizadas como de los familiares.

Se plantea para el Presupuesto 2019 como **objetivo** estratégico Conseguir la reparación plena, efectiva y proporcional del daño sufrido por las víctimas de la represión franquista, mediante medidas individuales y colectivas de reparación moral.

El **objetivo** operativo en materia de género es el Reconocimiento de la específica represión sufrida por las mujeres, que no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento de ésta, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres.

Las actuaciones de género asociadas al objetivo son:

- La reparación y reconocimiento de la represión sufrida por las mujeres.
- Avanzar en los estudios e investigaciones para descubrir a los hombres y mujeres que perdieron la vida, fueron privados de libertad, torturados, perseguidos o represaliados durante la Guerra Civil y el franquismo.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, gestionado por la Dirección General de Patrimonio Histórico y Documental de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, tiene por objeto la dirección, coordinación y control de las actuaciones competencia de la Consejería en materia de patrimonio histórico y documental, concretamente, ejecuta las competencias en la previsión, control, seguimiento y evaluación de las actuaciones y actividades en materia de patrimonio histórico, bibliográfico y documental, así como la gestión de los espacios culturales adscritos a este programa, archivos, bibliotecas, centros de documentación y conjuntos arqueológicos.

Tiene como **objetivo** estratégico la tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

El desarrollo del programa 45B para el presupuesto 2019 se ha centrado en establecer objetivos operativos relacionados con la conservación y restauración del patrimonio y el impulso sobre su publicación y difusión mediante publicaciones, el repositorio de difusión e investigación, así como en la labor de catalogación e inventario de dicho patrimonio, teniendo en cuenta el principio transversal de igualdad de género, habiendo considerado como objetivos de género los siguientes:

Objetivo 1. Mejorar la visibilidad de las mujeres en las labores de tutela y protección del patrimonio histórico.

Objetivo 2. Difundir y visibilizar el patrimonio, especialmente el artístico, bibliográfico y documental cuya autoría es femenina.

Es necesario tener en consideración que la mayor parte de las actuaciones realizadas al amparo del programa presupuestario 45B, así como la finalidad a la que se destina el mayor volumen del presupuesto es la conservación, restauración, mejora y puesta a disposición de la ciudadanía del patrimonio de Andalucía, si bien algunas de ellas tienen menor relevancia de género, en su desarrollo se tiene siempre en cuenta el principio transversal de igualdad, como se ha especificado anteriormente.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

La finalidad del programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte es el impulso de las instituciones museísticas, mejorando e incrementando el desarrollo y la innovación cultural de la comunidad, propiciando la colaboración entre las instituciones públicas, la iniciativa privada y de la sociedad civil, con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que redundará en la calidad de vida de la ciudadanía para lograr una sociedad más igualitaria.

El programa 45D se presupuesta desde la perspectiva de género y está calificado como G+. Asimismo elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), con motivo de la Auditoria de presupuesto y género realizada por la Dirección General de Presupuestos. El diagnóstico de género contenido en dicho documento, relativo a las áreas competencia del programa, ha sido trasladado a la programación presupuestaria para el año 2019, siguiendo el enfoque que se había realizado en el Presupuesto 2018. Conforme a este diagnóstico, a los objetivos también incluidos en el documento DOE.G+ y a los objetivos estratégicos fijados para el presupuesto 2019, se han concretado objetivos operativos, actuaciones e indicadores para el programa presupuestario.

En cuanto al diagnóstico de género realizado por el centro directivo, se señala que en las colecciones de las instituciones museísticas, su núcleo y razón de ser, se parte del conocimiento de la posición predominante de los hombres en las autorías, tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan en las exposiciones. Esta situación es reflejo de la posición predominante de la que ha disfrutado el hombre tanto en la Historia del Arte, de la que se nutren los museos de Bellas Artes, como en las culturas antiguas, cuyos vestigios y registros custodian los museos arqueológicos. Y esa desigualdad se hace patente en los discursos expositivos de gran parte de las instituciones gestionadas, donde predomina la puesta en valor de la actividad humana desde el punto de vista del género masculino.

Sin embargo, aunque esta desigualdad sea sobrevenida por el peso de la Historia, el papel de la Dirección General de Innovación Cultural y Museos es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones que cumplan con dos objetivos: poner de manifiesto ese carácter dominante masculino que tiene el pasado, como consecuencia directa de la forma en la que se ha creado el discurso histórico patriarcal y contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de esa misma historia. Sin embargo, atendiendo a las cifras de visitantes de las instituciones museísticas, en 2018 el número de mujeres supera al de los hombres, tanto en el caso de los museos como en el caso de los conjuntos culturales y enclaves. Ello evidencia que las actuaciones en el ámbito de la igualdad de género hay que dirigir las hacia el discurso expositivo más que hacia el aumento de visitantes femeninos, que es donde se ha detectado una brecha entre hombres y mujeres.

Si bien es cierto que año a año se aumenta el conocimiento de las instituciones museísticas y se trabaja para reducir la desigualdad de género, no se puede obviar que sus colecciones, que constituyen el núcleo de las instituciones y su razón de ser, reflejan la posición predominante de los hombres en la autoría tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan. El programa 45D quiere seguir trabajando en la misma línea que en ejercicios anteriores para fomentar instrumentos de divulgación de las

colecciones en femenino. No ha sido hasta fechas recientes cuando los estudios de género en museos han comenzado a desarrollarse. Destacan los resultados de las investigaciones, fruto de proyectos de investigación en materia de género liderados por las universidades españolas, por el Comité Español del Consejo Internacional de Museos y los proyectos que han sido posibles gracias a la colaboración entre la Universidad, la Administración estatal y asociaciones (Museos en femenino).

Hay que reseñar que dentro de los catálogos virtuales del proyecto Patrimonio en femenino, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico colabora desde su inicio. Además, los y las profesionales de la Consejería han participado desde el año 2017 en acciones orientadas al estudio de la Historia y la puesta a disposición de resultados a la ciudadanía a través de las instituciones desde la perspectiva de género y desde un punto de vista feminista, que persigue la igualdad en el tratamiento de mujeres y hombres en las instituciones museísticas. Pero pese a ello, esta línea de actuación aún necesita un mayor desarrollo y establecer acciones correctivas que disminuyan el sesgo existente. Este será un trabajo que se desarrollará en el tiempo, ya que las acciones correctivas que se propongan deberán mantenerse hasta alcanzarse los resultados deseados, siendo éste uno de los grandes retos de las instituciones museísticas en el siglo XXI.

Como objetivo estratégico el programa 45D se fija el tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, introduciendo la perspectiva de género en el programa, entre los objetivos operativos se establece uno en igualdad de género:

Objetivo. Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género en el que se pretende fomentar la investigación en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos.

La actuación definida para su consecución es la implementación de acciones desde la perspectiva de género en actividades y exposiciones. Consistente en impulsar la perspectiva de género en los discursos expositivos y en incrementar las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos. Así pues, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género, y la realización de exposiciones y actividades de difusión que acerquen el patrimonio cultural a la ciudadanía desde la perspectiva de género.

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

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa 45D indica, atendiendo a las recomendaciones realizadas, que ha establecido una planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2019, definiendo un objetivo operativo de género orientado al impulso de la investigación científica en museos desde la perspectiva de género, y entre sus actuaciones se tiene previsto revisar los discursos expositivos

desde la perspectiva de género, entre ellos, la exposición permanente del Museo Íbero. Sin embargo, en la parte de ejecución presupuestaria, se observa que quedan retos pendientes en cuanto a las recomendaciones realizadas en el Informe APG.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, durante el ejercicio 2018 parte del personal del servicio asociado al programa 45D ha recibido formación en materia de igualdad de género, siguiendo otra de las recomendaciones que se realizaron en el Informe APG. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

El programa 45E, cuya gestión es responsabilidad de la Secretaría General de Patrimonio Cultural, tiene como objetivos fundamentales la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales, de manera que se obtenga una adecuada vertebración territorial de Andalucía. También es competencia del programa el fomento y dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural que es llevado a cabo por la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, mediante el desarrollo de un amplio programa de actuación en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales.

La Sección ha definido como **objetivo** estratégico para el programa, Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural.

Siendo un programa presupuestario con calificación g1, ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en el presupuesto y planifica el **objetivo** operativo de Aumentar el número de proyectos subvencionados en la industria cultural con criterios inclusivos de género.

Este objetivo constituye un elemento muy importante en la dinamización y desarrollo del sector profesional de la citada industria. Por otro lado, y no menos importante, las bases reguladoras de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales han incorporado criterios inclusivos de género con el objetivo de incidir en las desigualdades de género que se han detectado.

La actuación definida para alcanzar este objetivo es la concesión subvenciones al sector audiovisual y cinematografía, propiciando la participación de mujeres en los equipos técnicos. La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales cuenta con distintas líneas de subvenciones en concurrencia competitiva a la industria audiovisual y del cine, que permite a las personas beneficiarias realizar sus proyectos de largometraje, cortometraje, documentales, distribución y promoción. Como criterio inclusivo de género se ha propiciado la participación de mujeres en los equipos técnicos de los proyectos, otorgando mayor puntuación a aquellos proyectos que cumplan los requisitos de dirección, guión o producción ejecutiva realizada por mujeres.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H Industrias Creativas y del Libro, responsabilidad de la Dirección General de Innovación Cultural y Museos, tiene como objetivo fundamental el impulso de cuantas actuaciones tengan como fin el acceso, promoción y consolidación de la cultura como derecho de la ciudadanía, en condiciones de absoluta igualdad, sin discriminación alguna y con especial atención a su potencial como motor para el crecimiento económico y social.

El fomento de la innovación cultural seguirá estando presente en las líneas de actuación de la Consejería. Se apoyará al tejido empresarial andaluz a través de la organización de eventos de carácter cultural y se impulsará al sector privado dedicado a actividades en las materias propias del programa, especialmente en la producción de exposiciones y actividades culturales. Por otro lado, se mantienen las actuaciones destinadas al fomento de las industrias creativas como motores de creación de riqueza, activación de la economía y del empleo.

Se plantea como **objetivo** estratégico Generar participación ciudadana en el hecho cultural, en el que se incluye el lograr una adecuada vertebración territorial de Andalucía. Por ello, la Secretaría General de Innovación Cultural y Museos se ocupa de la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales.

Así, el objetivo último que persigue el programa presupuestario 45H es la mejora y fomento del acceso a la cultura de la ciudadanía en condiciones igualitarias, así como la promoción de actividades de innovación, difusión y fomento de la lectura y de las industrias culturales.

El programa presupuestario 45H, clasificado con rango G en la Escala G+, plantea los siguientes **objetivos** operativos con enfoque de género:

Objetivo 1. Acercar el libro y la lectura a la ciudadanía fomentando valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo. Se pretende fomentar, entre otros, los valores igualitarios y no discriminatorios a través del libro y la lectura, especialmente en la infancia y la juventud.

Objetivo 2. Dar a conocer a las autoras mediante actuaciones que les den visibilidad. Se pretende fomentar, entre otros, el conocimiento del amplio elenco de autoras, especialmente en la infancia y la juventud.

La actuación asociada a estos objetivos con perspectiva de género es la promoción e incremento actividades que incidan en el papel de las mujeres en la cultura.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

Este programa, gestionado por la Dirección General de Innovación Cultural y Museos, tiene como misión avanzar en la sostenibilidad social y territorial a través del patrimonio cultural, planteando objetivos en apartados como el avance de la ciencia pública en el patrimonio cultural aportando actuaciones como la normalización metodológica y la asistencia técnica; objetivos en la innovación en la gestión del patrimonio y en la mejora de sus recursos

técnicos para la I+D+i, así como en la transferencia de los resultados de la investigación y en la formación y capacitación de especialistas.

Para 2019, el objetivo estratégico previsto es: Tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico de Andalucía. De acuerdo a la Escala G+, es un programa presupuestario calificado como g1, sin embargo se incorpora la perspectiva de género a través de los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1. Avanzar en la igualdad de género en la trasmisión de conocimiento y de resultados de la investigación difundiendo el papel de las mujeres en la gestión del patrimonio histórico. Este objetivo se llevará a cabo mediante las publicaciones del patrimonio histórico, promoviendo aquéllas en las que las mujeres sean autoras.

Objetivo 2. Promover la formación y cualificación de las mujeres como profesionales en relación con el patrimonio cultural.

Para ello se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Las líneas generales de actuación del Patronato de la Alhambra y Generalife, se encuadran en el ámbito del Plan director y del programa presupuestario 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y Generalife. Por ello, el programa anual y el presupuesto 2019 se confeccionan con el objetivo de dar avance a los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 1. La conservación, preservación y puesta en valor del Conjunto Monumental a todos los niveles (patrimonial, paisajístico- ambiental y cultural). Se plantea de forma integral la tutela del Conjunto desde un enfoque territorial, que permita el equilibrio de las condiciones materiales y funcionales del mismo y su entorno, así como la promoción y difusión del legado histórico y cultural que representa.

Objetivo 2. Realizar una gestión orientada a la sostenibilidad con un enfoque integral. Actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife invoca la sostenibilidad como una cualidad asociada indefectiblemente a la gestión y conservación del Conjunto Monumental y al desarrollo económico y social. Este concepto está íntimamente ligado a la igualdad, especialmente a la igualdad de género. Del mismo modo, la gestión se enfoca a la modernización del monumento de forma que permita la interacción con la ciudadanía de una forma segura e integral.

Para poder llevar a cabo la misión del Patronato y alcanzar los objetivos estratégicos definidos por el mismo se plantean los siguientes **objetivos operativos** específicos para la anualidad 2109:

1. Conservación, restauración y mantenimiento de los diferentes espacios arquitectónicos e históricos del Conjunto Monumental.
2. Gestión ambiental y paisajística, tanto del monumento como de su entorno.
3. Establecer principios de gestión sostenible del monumento, a través de la materialización de Planes de mejora e igualdad en la gestión de aforos entre los diferentes colectivos.
4. Garantizar un adecuado control de accesos, seguridad y confortabilidad en el Conjunto Monumental y a sus visitantes.
5. Incorporación del monumento a la sociedad de la información y del conocimiento mediante la implantación de sistemas de inteligencia artificial y de una oficina virtual completa.

Para poder alcanzar los objetivos operativos, el Patronato de la Alhambra y Generalife prevé la realización de las siguientes actividades y servicios destacados durante la anualidad 2019:

- Realización de actuaciones arqueológicas, así como líneas de actuación previstas en el Plan de arqueología de la Alhambra.
- Realización de obras de restauración, conservación y mantenimiento, que además pongan en valor nuevos espacios de alto valor patrimonial (como Torres Bermejas o el Maristán), no solo en el entorno monumental sino también en los barrios del Albaicín y Sacromonte.
- El monumento también es gestionado desde un punto de vista ambiental y paisajístico, con la restauración de jardines históricos, o la apertura de nuevos itinerarios por senderos, caminos históricos y veredas.
- El Patronato realiza su gestión de forma eficaz y eficiente, para ello se implantarán sistemas de inteligencia artificial y sistemas de gestión enfocados a la calidad. Además de dotar a la institución de foros específicos multidisciplinares para el diálogo y la toma de decisión.
- Mejora de la accesibilidad, complementando esta con medidas de seguridad en los accesos y zonas interiores del monumento.
- Desarrollo del Plan de seguridad integral del Patronato de la Alhambra y Generalife, no solo del monumento y sus visitantes sino también de los bienes del Proyecto Doble de Oro (Corral del Carbón, Bañuelo, Casa Horno de Oro, Palacio de Dar-al-Horra).
- Desarrollo de la implantación de la administración electrónica y Sistema de inteligencia artificial.
- Gestión de proyectos expositivos y actividades culturales a lo largo de todo el año, de forma que siempre se complemente la oferta de visita pública.
- Mantenimiento y mejora de una línea editorial especializada y propia.

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2019 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad:

Objetivo 1. Acceso en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia, el cual se considera cumplido, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

En consecución de este objetivo, actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife sigue trabajando en el desarrollo de sus líneas estratégicas que se formularon en el Plan Director de la Alhambra y que se extienden durante el 2019. En estas líneas estratégicas tienen cabida las distintas políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En este sentido se han creado programas especializados, tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre Las mujeres y la Alhambra, o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado se trabaja en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres o el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otros, prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

Objetivo 2. Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife y con su Dirección al frente, se ha trabajado en los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos inclusivos (tales como ciudadanía, jefatura) que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos. En la revisión de la normativa de funcionamiento interno, se tiene en cuenta de manera permanente el lenguaje no sexista. Del mismo modo, el Plan de señalización está realizado desde esta perspectiva de género.

En lo referente a la imagen pública del Monumento se trabaja desde el Servicio de visita pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente, del mismo modo se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al Monumento de una forma más favorable.

Objetivo 3. Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género. Concretamente los estudios de público, gestión turística y repercusión económica, el estudio de satisfacción de visitantes y el estudio de satisfacción de los usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios se aplica la perspectiva de género en la medida de lo posible, diferenciando entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

Objetivo 4. Promoción de la transversalidad de género e igualdad en el empleo. En materia de contratación se incluyen dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, la aplicación preferente establecida en el apartado 2 del artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. No obstante, el Patronato vela por garantizar las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo.

Los procedimientos de selección de personal propio (personal funcionario o laboral) se realizan conforme a la normativa vigente, así la distribución por sexo de trabajadores y trabajadoras ha permanecido constante, con lo que se observa que en los procedimientos de contratación está garantizada la igualdad de oportunidades, aplicado a todas las categorías profesionales de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tanto al personal laboral como funcionario.

18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Como en ejercicios anteriores, el programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, competencia del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, sigue prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Los objetivos y actuaciones en materia de igualdad para el año 2019 son los siguientes:

Objetivo 1: Aumentar la participación de las mujeres en el arte contemporáneo

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo se programarán exposiciones y actividades en las que sean el centro de interés y se continuará con aquella programación en las que tengan un papel fundamental, principalmente mediante exposiciones individuales que este centro organiza.

Para 2019 se han previsto diferentes muestras retrospectivas o de media carrera, entre las que destacan:

- A celebrar en el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo:
 - Yeni & Nan, Jennifer Hackshaw y María Luisa González (Caracas, 1948 y 1956) integraron un colectivo artístico en Venezuela que desarrolló su producción entre las décadas de los años 70 y 80. Su trabajo, basado en la acción y en los recursos performativos, integra fotografía y vídeo. A través del arte del cuerpo crearon una galería de imágenes que rebasa el ámbito de Venezuela para convertirse en referente del arte de acción en el contexto internacional.

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

- Soledad Sevilla. Esta exposición reunirá algunas de las grandes instalaciones llevadas a cabo por Soledad Sevilla (Valencia, 1944). Por una parte, la recientemente donada al CAAC titulada *El Rompido*, 2000. Por otra, la reconstrucción de la instalación que realizó en 1992 en el Castillo de Vélez-Blanco (Almería). Y también la titulada *Toda la torre*, 1990, en la que a través de las tramas de hilos dentro de la Torre de los Guzmanes en La Algaba, hacia de la luz otro material de la instalación.
 - Ana Barriga. Proyecto específico de la joven artista andaluza Ana Barriga (Jerez, 1984).
 - Rosalind Nashashibi. La artista británica-palestina Rosalind Nashashibi (Croydon, Londres, 1973) es conocida principalmente por su trabajo cinematográfico, pero también crea toda una serie de pinturas, grabados u objetos que acompañan de una forma expandida su obra fílmica. Nominada en el año 2017 al prestigioso premio Turner, Nashashibi examina desde una perspectiva interior diferentes formas de vida, adentrándose en lugares normalmente acotados de ocupación y agrupación humana, y centrando su mirada en las relaciones codificadas que ocurren dentro de esos espacios, ya sea una casa familiar o un jardín, un barco o la Franja de Gaza.
 - Nosotras, de nuevo. En el año 2010, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo presentó su colección en clave de género, titulada *Nosotras*, avanzando así que esta sería una de las líneas prioritarias transversales del CAAC: cuestiones relacionadas con los sexos, trabajando activamente para que haya una equiparación real entre ellos, tanto en la colección como en las exposiciones temporales. Así, se ha realizado una programación paritaria de exposiciones y, al mismo tiempo, se ha promovido adquisiciones también de forma paritaria. *Nosotras* fue un punto de partida y desde entonces, la colección no ha dejado de crecer en este sentido, por lo que ahora se presenta lo realizado en la última década.
 - Amalia Pica. El tema principal del trabajo de Amalia Pica (1978, Neuquén, Argentina. Vive y trabaja en Londres) es el problema de la comunicación, que la artista explora al establecer objetos cotidianos junto a tecnologías obsoletas, como telégrafos, proyectores de diapositivas y películas de 16mm. Sin embargo, aunque su interés está en el lenguaje y en los mecanismos mediante los cuales se intenta comunicar, la mayoría de sus proyectos son silenciosos. Para compensar esta aparente falta, agrega textos, que a modo de subtítulos, dilucidan sobre las partes faltantes.
- A celebrar en el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía, C3A:
 - Leonor Serrano. La propuesta de exposición de Leonor Serrano (Málaga, 1986) se inserta dentro de la línea de trabajo de visibilización de jóvenes artistas andaluces iniciada con la individual de Regina de Miguel en 2018, y complementaria a los diversos programas de producción emprendidos desde el C3A. Serrano trabaja con los medios de la *performance*, la instalación y el vídeo. Parte de una investigación sobre la teatralidad, el ritual y el trabajo desde el cuerpo como medio de construcción de narrativas asentadas en lo coreográfico y la arquitectura.
 - Pauline Oliveros. Pauline Oliveros (1932 - 2016) es una de las grandes compositoras norteamericanas de la segunda mitad del siglo XX. Pionera de la música electrónica, dirigió durante los años 60 el San Francisco Tape Music Center. Posteriormente

estableció las bases para la Escucha Profunda (Deep Listening) y las Meditaciones Sónicas (Sonic Meditations), que compaginó con una larga trayectoria académica en Mills College y University of California. La exposición es la primera muestra dedicada a la artista y reunirá una selección de sus partituras, performances, grabaciones y colaboraciones con otros artistas. Se programarán, al mismo tiempo, uno o dos conciertos en la Caja Negra.

También en el C3A, reconocidas creadoras impartirán talleres, como el taller de Cristina Lucas.

Objetivo 2: Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

El diseño de las actividades formativas y didácticas, dirigidas a potenciar el papel de las mujeres en el arte contemporáneo, tendrá en cuenta la paridad de género en la programación de las mismas. Se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el curso Transformaciones, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante 2019, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8:00 y 15:00 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

También se ha previsto continuar desarrollando los programas didácticos, con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

Entre los objetivos estratégicos de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (en adelante la Agencia), está el fomento y apoyo a la Industria Cultural y Creativa. Paralelamente a lo anterior, desde la Agencia, se sigue avanzando hacia el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduciendo, en el diseño de sus objetivos y actuaciones, las medidas necesarias para alcanzarlo.

Respondiendo a esta necesidad y a tenor del análisis realizado, se concluye que en los sectores profesionales de audiovisual y cinematografía, flamenco y artes escénicas aún se presentan desequilibrios entre hombres y mujeres sobre los cuales hay que incidir para que la brecha de género vaya disminuyendo.

Se ha detectado que existe un menor número de mujeres que encabezan los proyectos culturales de los sectores antes mencionados, en especial, un menor número de mujeres en el equipo de dirección, tanto de la gestión como artística de las compañías y empresas culturales, un menor número de obras cuyas autoras sean mujeres, un menor número de guionistas que sean mujeres y también un menor número de directoras de películas.

Por otro lado, se quiere apoyar aquellos proyectos culturales (representaciones, conciertos o actividades complementarias) que contribuyan a la igualdad de género o la integración social de colectivos en riesgo de exclusión. Para incidir en todo lo anterior la Agencia dispone de un programa de incentivos a proyectos de la industria cultural, específicamente en los sectores audiovisuales y cinematografía, arte escénica y flamenco, que apliquen criterios inclusivos de igualdad de género. Todo ello se ha articulado a través de las normas reguladoras de las subvenciones que otorga la Agencia a los citados proyectos.

La principal medida adoptada es la de apoyar proyectos en los sectores antes mencionados de la industria cultural, estableciendo los siguientes criterios de valoración en las bases reguladoras:

Artes Escénicas:

- Presencia de autorías femeninas (dramaturgas, coreógrafas o compositoras).
- Presencia de mujeres en los órganos de gestión y dirección.
- Apoyo de instituciones o entidades públicas relacionadas con la igualdad de género.
- Inclusión en la programación de espectáculos que contribuyan a la igualdad de género o a la integración de colectivos en riesgo de exclusión social.

Audiovisual y Cinematografía:

- Promover la participación de mujeres en el equipo técnico de producción.
- Promover que las mujeres ocupen los puestos de dirección, guionista y producción ejecutiva.

Flamenco:

- Presencia de autorías femeninas (dramaturgas, coreógrafas y compositoras).
- Presencia de mujeres en órganos de dirección y gestión.
- Temática de la obra relacionada con las mujeres.
- Contribución del material de promoción a la ruptura de los roles de género y a la difusión de una información favorable a la igualdad de género.