

5

RECURSOS – RESULTADOS

5

El Informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto 2021 recoge en su quinto capítulo una valoración del impacto que los recursos puestos en juego por las políticas públicas en la Comunidad Autónoma andaluza tienen en la igualdad de género, estructurándose la información en tres apartados.

El primero de ellos se dedica al análisis cuantitativo del crédito de los distintos programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Esto se realiza tomando como referencia la Escala G+, que clasifica los diferentes programas presupuestarios según su potencial para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En función de esta clasificación, se determina el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+, y se compara con los créditos del Presupuesto anterior.

El segundo apartado tiene carácter cualitativo, ya que expone las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género que van a efectuar las distintas secciones presupuestarias y una selección de entidades instrumentales. Según la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, son seis las entidades instrumentales seleccionadas para definir estas actuaciones.

Además de las actuaciones previstas, para el Presupuesto 2021 se recoge información sobre la adecuación de éstas con el articulado de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. También se ponen de manifiesto las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones en los distintos sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Finalmente, este segundo apartado también informa sobre el cumplimiento de las recomendaciones de las Auditorías de Presupuesto y Género (APG), por parte de aquellos programas cuyos Informes de auditoría han sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía en 2018 y 2019.

El tercer y último apartado de este capítulo recoge los indicadores presupuestarios, estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2021

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 asciende a 40.188 millones de euros, lo que representa un incremento de un 3,7% con respecto al presupuesto anterior.

El Presupuesto 2021 se elabora en uno de los escenarios más inciertos de nuestra historia reciente, causado por la pandemia de COVID-19. La Junta de Andalucía pretende con este presupuesto, movilizar recursos públicos que sean capaces de dar respuestas eficaces a las necesidades generadas por esta crisis y de afrontar sus efectos, devolviendo a Andalucía a la senda de la recuperación económica.

Los dos principales ejes de este Presupuesto 2021 serán la lucha contra la pandemia, y sus nefastas consecuencias económicas y sociales a través de la red de servicios públicos, y por otro lado, sentar las bases para una recuperación sólida del crecimiento, apostando por la transformación digital de la economía, la sostenibilidad ambiental y la acción contra el cambio climático.

La pandemia de COVID-19 está perjudicando la salud, el bienestar social y económico de toda la ciudadanía andaluza, pero los efectos son diferentes en mujeres y hombres, por ello todas las respuestas políticas a la crisis deben incorporar la perspectiva de género de manera transversal y tener en cuenta las necesidades, responsabilidades y perspectivas de unas y otros¹.

Es imprescindible evitar la aplicación de políticas neutras o ciegas a género en la gestión de la pandemia y tener en cuenta las necesidades diferenciadas tanto en los momentos iniciales de la respuesta sanitaria, como en las medidas sociales y económicas destinadas a afrontar sus consecuencias. Esto último redundará en una superación de la crisis con mayor equidad y en mejores respuestas y políticas que pudieran aplicarse en futuras pandemias.

Esta pandemia tiene efectos diferenciados de género muy relevantes en varias dimensiones. En términos de salud, los hombres son los que presentan una mortalidad más alta, pero las mujeres son mayoría entre la población de más edad, por lo que la incidencia de contagios entre ellas es muy importante.

Por otro lado, los cuidados –esenciales para abordar la pandemia– recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores cuando se produce el cierre de los colegios. Además las mujeres conforman la mayor parte del personal sanitario y de cuidados, por lo que están más expuestas a los efectos directos de la enfermedad.

Además, en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. Por último, la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento total o parcial, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor.

1 OCDE https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

Como se recoge en el capítulo de Realidad de este Informe, en Andalucía persisten todavía importantes brechas de género en varios ámbitos de la realidad socioeconómica, entre las que se destacan las que se resumen a continuación.

En el ámbito de poder y representación, en 2020, en el nivel más cercano a la ciudadanía, el municipal, los **785 municipios andaluces** están regidos por un 23,4% de alcaldesas (184) y un 76,6% de alcaldes (601), lo que supone una mejora en este contexto si se tienen en cuenta los datos de 2012, cuando el 20% de los municipios andaluces estaban gobernados por mujeres y un 80% por hombres. Esto refleja el lento pero continuo avance que en el ámbito municipal se está produciendo, pese a estar lejos de la representación equilibrada.

Con respecto a los datos registrados de presencia de mujeres y hombres en los **órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en Andalucía**, estos también van mejorando y en 2020 el 39,7% de los citados órganos están ocupados por mujeres y el 60,3% por hombres, mientras que en 2019, el 39,4% de los puestos lo desempeñaron mujeres y el 60,6% hombres. A pesar de este avance conjunto, se siguen observando importantes brechas de género en la representación por sexo de algunas de las organizaciones analizadas.

Con respecto a los puestos directivos de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía, en 2020 la presencia de mujeres y hombres sigue presentando desequilibrios con un 28,1% de mujeres y 71,9% de hombres, pero observándose una mejora de 2,2 puntos porcentuales respecto a 2010 cuando la desigualdad era del 25,9% de mujeres y 74,1% de hombres.

En el ámbito del **Empleo**, en el segundo trimestre de 2020, sobre el total de la población andaluza, las mujeres representan el 49,9% de la población de 16 a 64 años. Es una cifra casi paritaria, que contrasta con las diferencias por sexo que se aprecian en los indicadores de empleo. Así, las mujeres son minoría en la **población activa**, representando el 44,2% de la población activa, frente al 55,8% de los hombres. Esta desigualdad se mantiene, aunque en los últimos diez años la brecha se ha acortado en 1,6 puntos porcentuales. En cuanto a la **inactividad**, las mujeres representan el 60,8% (1.155.135) de la población inactiva, frente al 39,2% (743.685) que son hombres y en los últimos diez años, la distancia entre mujeres y hombres inactivos se ha acortado en 7,5 puntos porcentuales.

Con respecto a la **población ocupada**, un 42,2% son mujeres y un 57,8% son hombres (en términos absolutos, 1.213.304 y 1.664.430 respectivamente). Esta diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado en 1,2 puntos desde el segundo trimestre de 2010. Por otro lado, las mujeres aglutinan algo más de la mitad (51,8%) de la **población parada** total frente al 48,2% de hombres, suponiendo 28.334 mujeres paradas más que hombres. La diferencia se invierte con respecto a 2010, año en el que en el segundo trimestre la EPA mostraba mayor número de hombres parados que de mujeres (54,9% de hombres y 45,1% de mujeres), por lo que aumenta la proporción de mujeres en la población parada en 6,7 puntos.

La **brecha salarial** es otra de las desigualdades que marca de forma más contundente la situación de mujeres y hombres. Al observar los tramos de salario en 2018, se aprecia que a medida que el salario es más alto, hay más hombres y menos mujeres que los perciben. A partir del tramo de 1,5 a 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la presencia de hombres empieza a estar por encima del 60%, llegando a su máximo en los mayores salarios, los que

superan en diez veces al SMI. En 2018, el 86,9% de los que tenían ese salario eran hombres, algo menos que en 2008, cuando suponían el 89,3%.

Considerando un sector tan importante como el de las **Empresas**, en el año 2019 en Andalucía, el número de **personas trabajadoras autónomas** es de 358.488 (personas físicas), lo que supone un aumento de un 8,8% (329.532) sobre la cifra de 2009. Los datos de evolución del período 2009-2019, muestran un incremento progresivo de las mujeres en alta como autónomas. De esta manera, las mujeres alcanzan una representación de un 33% (108.691) en 2009, para pasar a un 35,5% (127.151) en 2019, lo que supone un aumento de 2,5 puntos porcentuales en la década. En consecuencia, los hombres decrecen esa misma cuantía y pasan de un 67% (229.841) en 2009 a un 64,5% (231.337) en 2019. Podría afirmarse, por tanto, que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012, año en el que se observa el menor número de altas, se debe a la mayor afiliación de las mujeres.

En el ámbito de la **investigación y universidades**, las cifras de personal docente e investigador muestran importantes desequilibrios en las universidades andaluzas en 2018. Así, del total de 17.101 personas, el 60,6% son hombres (10.371) y el 39,4% mujeres (6.730). Esta distribución es similar a la del año 2008 (65,2% hombres frente a 34,8% mujeres), aunque el aumento de mujeres en 4,6 puntos porcentuales en la década ha contribuido a reducir la brecha de género. Por su parte, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 10,4 puntos porcentuales respecto al curso 2008/2009 (12,9%), pero sigue estando por debajo de los márgenes de representación equilibrada.

El indicador que manifiesta la forma más extrema de desigualdad existente entre hombres y mujeres, es el número de mujeres asesinadas por **violencia de género**. En el año 2019, Andalucía, ha registrado 13 víctimas mortales, un 23,6% de las registradas a nivel nacional. En el año 2009, Andalucía tuvo 14 mujeres asesinadas; es decir, en diez años solo se ha reducido una mujer en Andalucía, si bien los datos son variables en los años intermedios.

Aplicar una perspectiva de género al diagnóstico del contexto en el que actúa una política, también facilita el conocimiento de cómo los mismos fenómenos afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, así como la identificación de desequilibrios que afectan a los hombres de manera específica, debido a la existencia de determinados patrones culturales y sociales de género que condicionan sus comportamientos y elecciones.

En el ámbito de la **Salud**, el cáncer continúa siendo en nuestra comunidad autónoma, al igual que en el resto de España, uno de los principales problemas de salud pública. En 2017, en los hombres, los cánceres de próstata y colon-recto son los más frecuentes, representando el 36% del total. En las mujeres, los cánceres más frecuentes son el de mama y colon-recto, representando el 45% del total de los casos de cáncer.

De manera específica, en el área de la salud mental, en 2017 los problemas de depresión en las mujeres, con un 10,9% de casos, duplican en porcentaje a los hombres con un 4,9% en este tipo de trastornos. De igual manera ocurre en el caso de los problemas de ansiedad, en la que los hombres presentan con un 4,9% menos de la mitad de porcentaje que las mujeres con un 9,8%. En cambio, atendiendo a otro tipo de problemas mentales los porcentajes respecto al sexo son muy similares siendo 2,4% en hombres y 2,7% en mujeres.

Finalmente, otro indicador de salud que presenta importantes diferencias en función del género son las defunciones por suicidio. En España, según los últimos datos oficiales definitivos de mortalidad de 2018 hubo 3.539 defunciones por suicidio en total, de las cuales el 18,4% (653) tuvieron lugar entre la población de Andalucía, siendo 505 en hombres y 148 en mujeres. Por tanto, la tasa estandarizada de mortalidad por suicidio en Andalucía en 2018 por 100.000 personas fue de 12,6 en los hombres y 3,4 en las mujeres; es decir, casi se cuadruplica en el caso de los hombres.

Por otra parte, y en el área de la **Educación**, se presta especial seguimiento en este Informe a la evolución del fracaso escolar, que afecta en mayor medida a los varones. El análisis de los datos académicos desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2017/2018 muestra que se viene produciendo un acortamiento de las brechas de género en las **tasas de idoneidad** en los niveles educativos más altos, en los que las alumnas presentan consistentemente mejores resultados que los alumnos. Así, la brecha de género desciende en los resultados académicos tanto del alumnado de 13 años, pasando de 10,3 a 7,6 puntos porcentuales como del alumnado de 15 años, donde la diferencia entre alumnos y alumnas disminuye de 11,2 a 10 puntos porcentuales.

Ante esta situación, en el proceso de elaboración del presupuesto se deben identificar los desequilibrios e incluir las demandas y las necesidades tanto de hombres como de mujeres. De esta forma se fomenta la rendición de cuentas, la eficiencia en el uso de los recursos públicos y la transparencia en la gestión y la planificación de la financiación pública al tiempo que se avanza en igualdad de género.

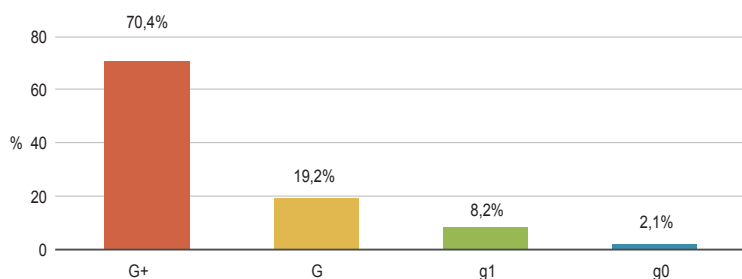
Por ello, la Junta de Andalucía utiliza en el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021 de la Junta de Andalucía, la metodología del Programa G+, convertida en una referencia para las administraciones a nivel nacional e internacional, y que tiene como objetivo principal, analizar los recursos presupuestarios desde la perspectiva de su impacto en las desigualdades identificadas. Se trata de una metodología viva y dinámica que evoluciona y se adapta a las eventualidades del propio proceso presupuestario y del contexto en que se ubica.

De manera específica, la principal herramienta de análisis es la Escala G+, un método de clasificación de programas presupuestarios que persigue identificar qué programas y actuaciones presupuestarias tienen más potencial en la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres. Esta metodología distingue, en primera instancia, a los programas según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Los que sí afectan a personas son categorizados, en segundo lugar, atendiendo a cuatro criterios: el poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género; la capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; la relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como un ámbito estratégico en igualdad de género; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Los programas, como resultado, se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

La Escala G+ se revisa anualmente para reflejar cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios debido a la creación o desaparición de consejerías, la reorganización interna de éstas, la creación o supresión de programas presupuestarios

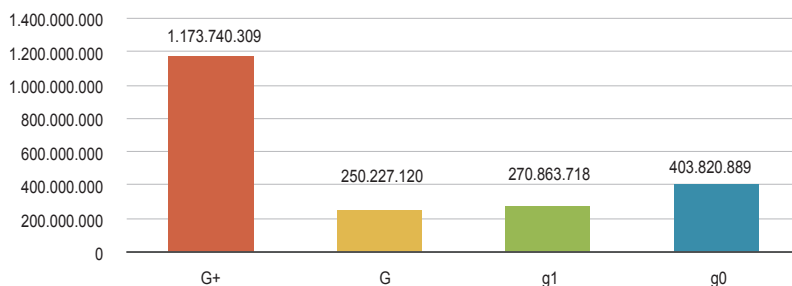
o reconsideraciones sobre la aplicación de los criterios de la clasificación G+. Como novedad para este ejercicio, se incorporan al régimen de contabilidad presupuestaria las agencias públicas empresariales que integran el sector público andaluz, tras la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta integración de nuevas entidades en el modelo de presupuestación se inició en 2019 con los consorcios adscritos a la Administración de la Junta de Andalucía, y por tanto, los importantes recursos presupuestarios que movilizan desde el punto de vista de la igualdad de género, han sido integrados en la distribución siguiente.

■ **GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2021**



Los programas clasificados como G+, de relevancia máxima para la igualdad de género en Andalucía, representan en el Presupuesto 2021 un 70,4% del total del crédito, lo que supone un total de 21.458,6 millones de euros. Los programas G, de relevancia media-alta clasificados con categoría G, constituyen el 19,2% del total, o lo que es lo mismo, 5.858,5 millones de euros. Por último, los programas presupuestarios g1, o de relevancia baja para la igualdad de género lo hacen en un 8,2%, es decir, 2.489,1 millones de euros.

■ **GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2021 respecto al año 2020**



En el Presupuesto 2021, se produce un notable incremento de un 5,8% en los programas G+, que cuentan con 1.173,7 millones más que en el Presupuesto anterior. Por su parte, los programas G ven sus recursos aumentados en un 4,5% (250,2 millones), y los programas g1 de menor incidencia de género suben un 1,4% (270,8 millones). Cabe señalar que los programas clasificados como g0, es decir, los no pertinentes a género incrementan su crédito un 161,9% con respecto al año anterior. Esta variación se explica por la dotación de un fondo de 450 millones de euros para hacer frente a la pandemia. Ese fondo actualmente sin pertinencia de género, tendrá un destino claro en gastos derivados de la pandemia, en incrementar los recursos de las políticas sanitaria y educativa, y los beneficios sociales.

■ CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2021			Variación 2021/2020	Variación 2021/2020
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	61	21.458.622.514	70,4%	5,8%	1.173.740.309
G	59	5.858.516.276	19,2%	4,5%	250.227.120
g1	32	2.489.129.374	8,2%	12,2%	270.863.718
g0	7	653.182.865	2,1%	161,9%	403.820.889
TOTAL	159	30.459.451.029	100%	7,4%	2.098.652.036

2021: Presupuesto para 2021 con dotaciones presupuestarias consolidadas de las Agencias Administrativas, Agencias de Régimen Especial y Consorcios del sector público andaluz. Asimismo, este año, por primera vez, se consolidan las Agencias Públicas Empresariales.

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2020: Cifras del Presupuesto inicial 2020 modificadas para que la comparación sea homogénea con los datos del Presupuesto 2021.

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2021, dedica importantes recursos presupuestarios a políticas, planes y programas prioritarios y efectivos para la reducción de las principales desigualdades de género en Andalucía; y pone el énfasis en las políticas para afrontar los efectos de la pandemia de COVID-19 en la Comunidad Autónoma.

La política de **Sanidad**, pieza clave de la respuesta más inmediata a los efectos de la pandemia en la población andaluza, aumenta su crédito un 6,6% para el Presupuesto 2021, alcanzando los 11.566,6 millones. Todo ello irá destinado a incrementar la respuesta de los servicios asistenciales, con refuerzo de personal sanitario en asistencia primaria y atención hospitalaria.

El aumento del gasto sanitario tendrá repercusiones destacadas desde el punto de vista de la igualdad de género, ya que el colectivo de personal sanitario, formado por un 69,1% de mujeres se verá reforzado en todos los niveles asistenciales. Durante la última parte del año, se espera que el Servicio Andaluz de Salud oferte un total de 8.037 contratos para dar respuesta a las necesidades asistenciales derivadas de la atención a pacientes COVID-19. En total, se lanzarán contrataciones en 75 categorías profesionales distintas.

Por su parte, la política de **Educación**, verá incrementados sus recursos presupuestarios en un 7%; lo que supone un total de 8.332,1 millones de euros para el ejercicio 2021. Ello redundará en otro de los pilares básicos en las estrategias de afrontamiento de esta crisis sanitaria, económica y social. La escolarización y la gestión de la presencialidad del alumnado en los centros

escolares, así como sus consecuencias son aspectos cruciales desde la perspectiva de género. Durante el periodo de confinamiento domiciliario se han hecho evidentes las dificultades de conciliación de las familias, y las mujeres son las que más se han visto obligadas a responder a las necesidades de sus hijos e hijas adaptándose a fórmulas de teletrabajo en los casos en los que se han conservado el empleo, y apoyándolos en las tareas escolares.

En el curso 2020/2021 se producirá un aumento de la plantilla docente del 6%, con lo que se alcanzarán los 109.054 docentes en el sistema público. Se dotarán de más recursos las actuaciones de educación infantil y primaria, y se ampliarán las enseñanzas, especialmente en Formación Profesional. Asimismo, 826 docentes han sido destinados a cubrir las horas de reducción que se han dotado para los coordinadores COVID en cada centro, y otros 4.014 se han incorporado de manera extraordinaria para dar apoyo y refuerzo a los centros educativos.

Fundamentales para mantener y avanzar la conciliación son los recursos dedicados a las actuaciones de servicio de apoyo a las familias que se incrementarán en un 9,1% respecto al Presupuesto anterior, alcanzando los 330,5 millones de euros. De forma más concreta, se contará con 33 nuevos centros autorizados para comedor escolar y 30 para aula matinal, con lo que son ya 2.480 centros educativos públicos los que ofrecen a las familias andaluzas uno o más de estos servicios.

La pandemia está teniendo una incidencia dramática en el colectivo de las personas mayores, muy feminizado, y especialmente en las residencias, en las que el Gobierno andaluz ha puesto en marcha mecanismos de seguimiento y vigilancia sanitaria, de manera que en caso de que se produzca un rebrote, la respuesta de los servicios de salud sea inmediata y efectiva.

La política de **Conciliación, Igualdad y Familias** aumenta sus recursos presupuestarios para este Presupuesto en un 4,3%, alcanzando los 2.582,1 millones de euros, con importantes efectos en la ciudadanía andaluza y en particular en la igualdad de género.

De manera más específica, los recursos de la política de dependencia lo hacen en 90 millones para el ejercicio 2021, lo que tiene repercusiones para la igualdad de género, ya que según los datos a fecha de 30 de junio de 2020 proporcionados por el SISAAD, el 63,8% de las personas en situación de dependencia con resoluciones dictadas son mujeres y el 36,2% son hombres. Además las mujeres tienen una pensión menor y por tanto tienen menos capacidad para hacer frente a los costes de los cuidados de larga duración.

Esta inversión se traduce en medidas concretas para la contratación de personal de refuerzo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia (ASSDA), que alcanza 209 profesionales, así como del refuerzo del servicio de teleasistencia, que ha tenido un importante papel en el acompañamiento a personas mayores en situación de aislamiento y soledad, durante el periodo de confinamiento.

Por último, se pondrá en marcha el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores (2020-2023), con una inversión de 145 millones de euros. El Plan ordenará el conjunto de las políticas públicas destinadas a promover el bienestar de los y las mayores desde una perspectiva integral, en el ámbito sanitario, de servicios sociales, cultural, deportivo, de ocio, urbanístico, y asociativo. Se encuadra en los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud respecto al informe de seguimiento de la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Por otra parte, incorpora las orientaciones recogidas en la Declaración del Consejo de Europa (2012) del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional y tiene en cuenta la Agenda 2030

de Desarrollo Sostenible con especial énfasis en el Objetivo 10 que se ocupa de garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades. Este plan será elaborado integrando la perspectiva de género, dada la feminización de la población mayor, que en un 54% corresponde a mujeres. Además, esta proporción va aumentando a lo largo de los años, llegando a superar el 63% en la población mayor de 80 años.

El Presupuesto 2021 incrementa el tramo autonómico de las **ayudas a las pensiones no contributivas** en un 4%, cuyas personas beneficiarias en 2019 se distribuían en un 65,8% mujeres y un 34,2% hombres, con lo que se incrementa ligeramente el poder adquisitivo de estas personas.

En el ámbito del Empleo, en la que como se ha mencionado se siguen identificando desequilibrios entre mujeres y hombres, que previsiblemente se verán agudizados en los próximos meses por los efectos de la pandemia. El Presupuesto 2021 hace un importante esfuerzo en este sentido, ya que esta política incrementa sus recursos presupuestarios en un 7,4%, alcanzando un total de 1.173,6 millones de euros.

Los recursos de las actuaciones de empleabilidad, intermediación y fomento del empleo se incrementan un 17,3%, con lo que se alcanzan los 753,3 millones de euros en este Presupuesto 2021. Se impulsarán entre otras medidas, incentivos a la contratación indefinida de mujeres, así como la inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.

La puesta en marcha del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Junta de Andalucía, contempla importantes medidas como una serie de incentivos dirigidos tanto a personas autónomas, empresas y entidades públicas con idea de promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sean reales y efectivas. Entre ellos destacan las ayudas para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años, así como para sustitución por riesgo en el embarazo, nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y tutela. Respecto a las familias trabajadoras, apoyo a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o enfermedad crónica, así como para el cuidado de hijos e hijas menores de edad.

Este plan de acción también contempla medidas pioneras para impulsar la flexibilidad horaria a través del teletrabajo, para reducir así las dificultades que las personas trabajadoras con cargas familiares padecen para poder conciliar. Por último, se prevén incentivos para la implantación de planes de igualdad en las empresas; para actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de conciliación y para luchar contra la desigualdad salarial desarrolladas por ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos.

Para el próximo ejercicio, está prevista también la elaboración del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía con la finalidad de detectar y remover los factores que provocan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como de implementar las medidas que incidan en la reducción de dicha desigualdad.

Entre las actuaciones de la política de **Agricultura y Pesca**, dotada con 2.946 millones de euros (un 6,5% más que en el Presupuesto anterior), destaca el inicio de la tramitación del anteproyecto de Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, el tercero de España y el primero que incluye a las profesionales del sector pesquero. La aprobación de esta futura norma responde a la recomendación del Parlamento europeo a los Estados miembros, relativa a trabajar para la

instauración de un estatuto profesional que permita avanzar en la igualdad de derechos individuales entre las mujeres y los hombres que se dedican a la actividad agrícola.

La **violencia de género** es la manifestación más dramática de la desigualdad de género y los poderes públicos tienen la responsabilidad de seguir trabajando los mecanismos para eliminarla de manera radical. La Junta de Andalucía en octubre de 2020 ya ha ejecutado 9,8 millones, es decir, el 76,7% del presupuesto previsto para Andalucía del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Estos fondos se han destinado, entre otras cosas, a reforzar los órganos judiciales y fiscalías con competencia en la lucha contra esta lacra social. Desde el año 2019, se han puesto en marcha actuaciones destinadas, por un lado para mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, desde la interposición de la denuncia en el juzgado de guardia hasta la finalización del proceso judicial, y por otro lado, para agilizar al máximo dichos procedimientos.

Para el Presupuesto 2021, se prevé un incremento de un 29% en las actuaciones de protección contra la violencia de género, con una dotación de casi 21 millones de euros. Se pondrán en marcha medidas en el ámbito sanitario, en el que la Consejería de Salud y Familias y el SAS, llevarán a cabo un Plan de Atención Personalizado para tratar a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas, en coordinación con entidades locales y que prestará a la víctima una atención biopsicosocial. De este modo, se garantiza la continuidad de la víctima en el proceso de atención y mejorando su bienestar y calidad de vida.

En esta línea, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES-061), dependiente de la Consejería de Salud y Familias, están llevando a cabo un proyecto de investigación de detección precoz denominado “Certeza de voz” sobre la sospecha de violencia contra las mujeres en los centros de Coordinación de Urgencias y Emergencias Sanitarias de Andalucía (CCUE). El objetivo es detectar por la voz y el tono de una mujer que llama a un servicio sanitario si está sometida a violencia de género.

Asimismo, se fortalecerá el servicio de teléfono de Información a las Mujeres 900 200 999 durante esta legislatura. Este servicio es referente en la atención integral a las mujeres en Andalucía, especialmente en la asistencia a las víctimas de violencia de género; y ha visto incrementado su presupuesto en un 420% en el último año.

Por último, se pondrá en marcha la Adaptación en la Comunidad Autónoma de Andalucía del Plan de Contingencia contra la violencia de género ante la crisis del COVID-19; con la aplicación de medidas adicionales dirigidas a víctimas de trata, explotación sexual y a mujeres en contextos de prostitución.

El Gobierno andaluz, en su apuesta por la **mitigación y adaptación al cambio climático**, ha impulsado el Programa de Presupuesto Verde (Green Budgeting), un término de reciente creación mediante el que se designa una nueva forma de elaborar las cuentas públicas destinadas a asegurar que las políticas de ingresos y gastos presupuestarios sean congruentes con los objetivos ambientales. Dado que los efectos del cambio climático tienen consecuencias diferentes sobre hombres y mujeres y requieren de una actuación pública que lo tenga presente con el fin de garantizar una transición justa, el compromiso de la Junta de Andalucía es consolidar el presupuesto verde integrándolo en la perspectiva de igualdad de género que viene desarrollándose desde hace más de tres lustros en Andalucía.

Para ello se ha dotado de un fondo, el Fondo Presupuestario Verde², que aporta financiación a los proyectos presentados por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía interesados en poner en marcha actuaciones destinadas a integrar la perspectiva climática en el presupuesto o a llevar a cabo acciones de formación y concienciación a tal efecto. Los proyectos deben integrar la perspectiva de género en su definición, ejecución y evaluación.

Por último, crecen los créditos de la política de **Deporte** en un 4% con respecto al presupuesto anterior. Dedicar recursos para fomentar la participación de niñas y niños, mujeres y hombres en el deporte ya sea con carácter amateur o profesional; así como eliminar estereotipos de género a través de la práctica deportiva, son aspectos fundamentales para avanzar en igualdad de género en la sociedad andaluza.

Avances en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía

Uno de los objetivos de la estrategia de presupuesto y género recurrente en los últimos años ha sido reforzar la fase de identificación o diagnóstico de las políticas públicas dentro del ciclo presupuestario. Una de las implicaciones de la elaboración de diagnósticos es la necesidad específica de medir de manera pormenorizada las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y visibilizar las brechas de género existentes en la sociedad andaluza en cada ámbito de la política pública presupuestaria. Si bien en la actualidad existen instrumentos de análisis de la realidad socioeconómica de Andalucía con enfoque de género, mostrados a través de una serie de indicadores estadísticos e índices en el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto, hay que seguir avanzando en su ampliación y mejora. Se hace necesario, en ese sentido, realizar una revisión integral, profunda y especializada en las áreas del capítulo de Realidad, para medir y afinar la variedad de aspectos que marcan la diferente condición y posición entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, en relación con la española y la europea.

Para ello durante el ejercicio 2020, se ha comenzado a trabajar en la elaboración de dos ponencias en los ámbitos de Empleo y Cultura, en los que se ha identificado carencias de datos estadísticos en materia de igualdad de género. Este proyecto, liderado por la Dirección General de Presupuestos, se llevará a cabo de manera coordinada con los centros directivos responsables (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico) y con la Comisión de impacto de género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Durante el año 2021, se espera obtener sendas propuestas de indicadores e índices sobre las brechas de género más importantes y significativas en el contexto andaluz en las dos áreas mencionadas, que pueden seleccionarse de entre los existentes en las fuentes oficiales como el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el Instituto Nacional de Estadística o la Oficina de Estadística de la Unión Europea; o que pueden ser nueva creación por personal experto en el diseño y la elaboración de mediciones sociales cuantitativas y cualitativas con enfoque de género.

Así mismo, la estrategia de Presupuesto y género de la Junta de Andalucía sigue avanzando en la comprobación del grado de institucionalización de género en el presupuesto, evaluando el trabajo llevado a cabo por los programas presupuestarios, tanto en la planificación como en la

2 Orden de 4 de junio de 2020, por la que se regula en el año 2020 la financiación de proyectos que promuevan la integración de la perspectiva medioambiental en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía con cargo al Fondo Presupuesto Verde.

ejecución presupuestaria. Según lo aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, durante el Presupuesto 2020 se finalizan cuatro auditorías de presupuesto y género. De ellas, ya en el mes de mayo, se presentó en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos el informe final de la Auditoría realizada al programa presupuestario 31G- Acción Comunitaria e Inserción, clasificado como G+ y gestionado por la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. En los próximos meses está prevista la aprobación de los programas: 51B- Movilidad e Infraestructuras viarias y de transporte (G), de la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio; 32L- Empleabilidad, Intermediación y Fomento del empleo (G+) de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y 41D- Salud pública y participación (G+) de la Consejería de Salud y Familias.

En relación con el proceso de elaboración presupuestaria, uno de los aspectos que más se han reconocido y valorado de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género es su capacidad para actualizar la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+. En este sentido, la Ley del Presupuesto para 2020, buscando la mejora de la eficiencia en la gestión y en la optimización del uso de los recursos para dar cobertura a los servicios públicos fundamentales, introdujo una novedad en el funcionamiento del sector público instrumental, al aumentar el número de organismos que abandonaban el régimen de presupuesto estimativo de explotación y capital y que pasaban a un régimen de contabilidad presupuestaria. Así, por primera vez, el Presupuesto para 2020 incluye los ingresos y gastos de los consorcios financiados mayoritariamente con fondos de la Junta de Andalucía, los cuales consolidan sus cuentas con el Presupuesto andaluz e integran sus fondos en las políticas sectoriales correspondientes, de las que forman parte y a las que han estado contribuyendo, hasta ahora, fuera del ámbito del Presupuesto. El Presupuesto para 2021, amplía el catálogo de estas entidades instrumentales que pasan al régimen de contabilidad presupuestaria, incluyendo también a las agencias públicas empresariales.

Como consecuencia de ello, procede incluir a todas estas entidades, 13 consorcios y 18 agencias públicas empresariales en el programa de Presupuesto con Perspectiva de género de la Junta de Andalucía y clasificarlas en la Escala G+. Para ello se ha realizado un análisis de las competencias y de la actividad que desarrollan en relación con su pertinencia y relevancia de género y posteriormente su ponderación en función de los cuatro criterios básicos de la clasificación, es decir, su poder transformador, su capacidad de impacto, la relevancia funcional y la gestión del personal.

En el plano organizativo e institucional de la Administración General de la Junta de Andalucía, ha de destacarse la importancia que tiene para la estrategia de presupuesto y género el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Esta norma, entre muchas otras modificaciones que afectan a las competencias que tienen que ver con la elaboración presupuestaria, modificó 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, dándose nueva redacción a las funciones de la misma y modificando su Presidencia, que pasa a ser ejercida por la persona titular de la Secretaría General en materia de Hacienda.

Una novedad destacable en la estrategia de presupuesto y género es su integración en el Presupuesto Verde, otra estrategia transversal de la Junta de Andalucía con la que tiene múltiples conexiones y áreas de trabajo comunes. En este sentido, se ha puesto en marcha un proyecto, financiado por el Fondo Presupuesto Verde, de presupuesto verde con enfoque de género con la

finalidad de generar conocimiento en torno a metodologías y herramientas de política pública que hagan aflorar los vínculos entre el presupuesto de género y sus potencialidades para alentar una economía sostenible e inclusiva. Este proyecto se materializará en un estudio que identifique las experiencias de política pública en los países avanzados que han adoptado un enfoque ambiental y también tienen en cuenta en sus actividades las necesidades o intereses diferenciados de su población según el sexo. Incluye asimismo un catálogo de indicadores que conjuga ambas vertientes y que resulta útil en los distintos ámbitos de política pública en que la Junta de Andalucía desarrolla sus competencias tanto en materia de igualdad de género como medioambientales. Y, finalmente, también lleva a cabo la realización de actividades de difusión de los resultados del proyecto, para concienciar al personal que participa en la planificación y gestión de los programas presupuestarios y favorecer el diseño de actuaciones en dicha línea.

En el ámbito de la difusión de presupuesto y género, y como viene siendo habitual en los últimos años, en 2019 también tuvo lugar la Conferencia Internacional de Economía y Presupuesto Público para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, celebrada en Sevilla el 26 de noviembre, que tuvo una participación de 186 personas (67,7%, mujeres y 32,6%, hombres).

El objetivo de la Conferencia fue analizar la situación de las mujeres y los hombres andaluces en el emprendimiento, poniendo el foco en el ámbito digital, un sector estratégico de la economía y en el que las brechas de género son especialmente acusadas. Se debatieron las mejores fórmulas de solución a los obstáculos y retos pendientes al objeto de poder liderar una política presupuestaria innovadora que sea capaz de generar riqueza, gracias a la aportación del conocimiento y liderazgo de los hombres y las mujeres de las empresas andaluzas.

Finalmente, en 2020 se ha continuado con el trabajo de formación y concienciación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía sobre la importancia de la integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias, y sobre la contribución que supone el presupuesto con enfoque de género a equilibrar las desigualdades todavía existentes entre mujeres y hombres. Con este objetivo, fueron aprobados el día 29 de mayo de 2020, el Plan de Formación en Presupuesto y Género 2020 y el Plan de Sensibilización en Presupuesto y Género 2020, por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

En el análisis de los Recursos-Resultados que integran este apartado del Informe de Evaluación de Impacto de Género, los programas presupuestarios y entidades instrumentales seleccionadas realizan una valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, según establece el artículo 5.5 de la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021.

Como novedad para este ejercicio, se incorporan al régimen de contabilidad presupuestaria las agencias públicas empresariales que integran el sector público andaluz, tras la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta integración de nuevas entidades en el modelo de presupuestación se inició en 2019 con los consorcios adscritos a la Administración de la Junta de Andalucía y ha supuesto una ampliación de los análisis del capítulo de Recursos-Resultados.

A ello se añade que en el año 2020, se ha modificado la organización competencial de las consejerías de la Junta de Andalucía, mediante el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, que ha afectado a diversas secciones y programas presupuestarios.

En cuanto al contenido de los Recursos-Resultados, los programas presupuestarios y entidades instrumentales consignan la información de sus fichas presupuestarias relevante desde el punto de vista de la igualdad, por medio de un modelo que recoge tres aspectos diferenciados: las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género; la adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y a otra normativa de referencia; y el análisis de las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Por otra parte, continúa incorporándose al capítulo una valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género. Para el Presupuesto 2021, se han realizado 10 valoraciones de los programas presupuestarios y entidades instrumentales cuyos informes de auditoría tomó en consideración la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos en 2018 y 2019, y que han tenido en cuenta ciertos avances, atendiendo a las recomendaciones emitidas, y también la existencia de algunos retos pendientes tras las auditorías, en cuanto a la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Un elemento relevante del análisis de los Recursos-Resultados, de acuerdo a la metodología G+, es la inclusión en la planificación de los programas presupuestarios de objetivos operativos en materia de igualdad de género. Los programas presupuestarios clasificados con rango G+ y G en la Escala G+ han cumplido con esta obligación establecida en la Orden de elaboración del Presupuesto 2021, en diverso grado. En primer lugar, el 92,9% de los programas presupuestarios de consejerías y agencias administrativas han definido objetivos de género, así como el 100% de los programas de agencias de régimen especial y consorcios. Por otro lado, solo el 77,3% de los programas presupuestarios de las agencias públicas empresariales han incluido objetivos de género.

Por último, en el caso de las entidades del sector público instrumental seleccionadas en el anexo VI de la citada Orden de 13 de julio de 2020, todas han incluido en su planificación objetivos orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Según el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en la nueva configuración la Consejería asume competencias que no poseía y se le adscriben entidades anteriormente dependientes de otras Consejerías, además mantiene las competencias que venía ostentando con anterioridad. Con carácter novedoso se asignan a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior la coordinación de las políticas migratorias y la definición y promoción de las políticas de la Junta de Andalucía en materia de desarrollo de las energías renovables y la eficiencia energética y las competencias en materia de estrategia digital. Asimismo, se le atribuyen las competencias en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía.

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

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo.

Esta actuación comprende:

A.1.1. Elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género.

A.1.2. Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación del 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.

A.1.3. Asesoramiento en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género, para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo en la misma.

A.1.4. Asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, a los diferentes órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género.

A.1.5. Difusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género, de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.

A.1.6. Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa.

A.1.7. 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.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación comprende:

A.2.1. La utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en base a la normativa vigente.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Las actuaciones para alcanzar este objetivo se centran en la realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, garantizando la inclusión de la variable género en todas las fuentes de información y estadísticas referidas a personas, dando difusión a los resultados obtenidos, así como en la incorporación en los pliegos de las subvenciones y de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

A.4.1. 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, reducciones de jornada, días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, permisos breves para asistencia médica, permisos por parto o adopción o permisos por paternidad.

A.4.2. 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.

A.4.3. 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.

A.5. 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 para fomentar e impulsar la igualdad de género.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y concienciación del personal de la Consejería. Para ello la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería. Asimismo, se dará difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

La gestión de los créditos correspondientes al programa presupuestario 11A 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 presta-

ción del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, al fijarse como objetivo para el programa el “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 de Andalucía”. Esta función se viene ejerciendo con un enfoque integrado de género, dándose con ello cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007 y en la Ley 13/2007. A continuación se describe la adecuación de cada uno de los objetivos enumerados en el punto anterior a la Ley 12/2007:

A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo. Esta actuación se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual la Consejería promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación. En concreto, con relación al artículo 6 de la citada Ley, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería elabora informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados en el proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería, así como tiene el cometido de difundir un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de impacto de género de las disposiciones normativas.

Además, la Consejería promueve 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 y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el 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.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación se encuentra igualmente relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el citado artículo 5 de la Ley 12/2007, pues el lenguaje es un vehículo de creación y de visibilidad y una utilización inadecuada profundiza la brecha existente en la igualdad de género.

Por ello, según dispone el artículo 9 de la citada Ley, la Consejería utiliza y garantiza un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en la normativa elaborada como en toda la documentación y escritos emitidos, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Esta actuación se enmarca directamente en lo recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, por el que se garantiza la integración de la perspectiva de género en las estadísticas oficiales e investigaciones que impulse la Consejería, así como la garantía de inclusión de condiciones sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la línea de lo establecido en el artículo 11 de la citada Ley 12/2007.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. El impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas empleadas que se fija como eje principal de las actuaciones de esta Consejería entronca con las medidas de conciliación de la Función Pública andaluza, que recogen los artículos 39 y 40 de la ley 12/2007.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. La Unidad de Igualdad de Género elaborará un informe anual de las actuaciones que haya realizado durante el ejercicio anterior para que pueda ser objeto de comprobación y evaluación que su actividad ha impulsado, coordinado e implementado la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de la Consejería, según dispone el artículo 60.1 de la Ley 12/2007.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y de concienciación del personal de la Consejería. Para alcanzar este objetivo la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería, dando asimismo difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género. De esta manera, entre otras, se facilitará el asesoramiento y la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género que establece el artículo 60.3 de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Para el ejercicio 2021 se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021. Con el impulso y promoción de las medidas expuestas en apartados anteriores, se pretende, en el ámbito de este programa presupuestario:

- Desde el Área de Comunicación, se garantiza la utilización de un uso no sexista e inclusivo 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, asegurando con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- Igualmente, se continuará trabajando desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en el cuidado del lenguaje no sexista e inclusivo 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, que tiene como finalidad principal el mainstreaming de la perspectiva de género en las políticas públicas implementadas por la Consejería, viene realizando una labor de información y concienciación dentro de la Consejería, implicando a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones e impulsando los cambios necesarios para que la igualdad de género esté presente en el análisis y en la toma de decisiones de cualquier actuación pública emprendida por esta Consejería.

Para ello, la Unidad continuará con sus trabajos de realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería, emitiendo recomendaciones para que dichas disposiciones coadyuven a alcanzar la igualdad de género y a visibilizar el papel de la mujer en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería. Los informes de observaciones

realizados durante 2020 ascienden a 13, siendo los informes de evaluación del impacto de género realizados por los centros directivos también 13. En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista e inclusivo del lenguaje emitidas por la Unidad de Igualdad de Género e incorporadas por los centros directivos al texto final, se ha alcanzado el 100%, al igual que las observaciones incorporadas a los textos normativos, alcanzando en 2020 el número de 65 observaciones a estos últimos.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021. 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.

Para 2021 los objetivos operativos del programa son avanzar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y los empleados públicos; Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030; aprobación de la Ley de la Función Pública de 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.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Dentro de las atribuciones de la Secretaría General para la Administración Pública se continuará avanzando en la elaboración del Plan Estratégico, basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria y que atenderá a conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva y la gestión del conocimiento.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Medidas adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

- 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.

- En el ámbito de negociación colectiva y en el escenario de medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID-19) cabe señalar el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan medidas de conciliación como el teletrabajo, la flexibilización de horarios de entrada y salida de los centros de trabajo, el establecimiento de jornadas semanales parciales, con días consecutivos o alternos, la adaptación de la forma de realización de la jornada exclusiva, recomendándose las jornadas continuadas y la ampliación de la apertura de los centros de trabajo.
- Aplicación del 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021, se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, se adecúa a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos, se adecúa al artículo 39 de la Ley 12/2007 y, también a los mandatos de la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021. 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.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan, serán coherentes con las que se contemplan en la planificación horizontal en la materia.

Así, conforme a lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA núm. 125, de 2 de julio), la coordinación y elaboración de dicho Plan corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral. Este Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en la recopilación de datos para la elaboración del diagnóstico sobre actuaciones y medidas de conciliación social, personal, familiar y laboral en el sector público de la Junta de Andalucía dentro del Plan Óptima, el I Plan de Conciliación en Andalucía que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Las medidas para impulsar la igualdad han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las medidas del Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz tienen relevancia de género y 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; entre ellas el reparto equilibrado de los permisos y licencias, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente, y avanzar en la conciliación.

Se continúa trabajando en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación familiar y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como la adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de jornada.

Entre las medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID 19), está el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020 (así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan las siguientes medidas de conciliación:

- Medidas de flexibilización de la jornada laboral de las personas con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo, para conciliar adecuadamente la vida personal y familiar. Estas medidas se recogieron igualmente en el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020.
- Medidas favorecedoras del trabajo no presencial para el personal empleado público especialmente sensible.

Posteriormente, el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020 aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. Asimismo, para las personas con menores de 14 años o personas dependientes a cargo, cuyas funciones puedan desarrollarse de modo no presencial, se reconoce la posibilidad de teletrabajo al 100% de la jornada en caso de cierre total o parcial de centros escolares o asistenciales o de algún caso debidamente confirmado de COVID-19 en la unidad familiar.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tuvo su reunión constitutiva el 26 de junio de 2020, y que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. En dicha Comisión se va a abordar la elaboración de una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, por una parte, seguir avanzando en la modernización de la Administración y en una mejor organización del trabajo, reforzando la identificación de objetivos y resultados y la evaluación de su cumplimiento, y, por otra parte, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

Por último, se impulsa el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. El objeto del Protocolo es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

Entre las medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género, se encuentran las siguientes: Traslado de puesto de trabajo; Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria; Medidas de ayuda económica; Medidas relativas a situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias o suspensión de la relación laboral, para las empleadas con contrato laboral; Medidas de extinción del contrato laboral; Medidas relativas a concursos; Teletrabajo.

12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Fomento del uso digital y competencias digitales.
- A.2. Trámites telemáticos con identificación de sexo.
- A.3. Conjunto de datos publicados con identificación de sexo

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 23.3 de la Ley 12/2007, al establecer que “fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.”

Las actuaciones 2 y 3 pretenden dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 10.1 de la Ley 12/2007, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, que establece “los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen; b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar; c) Analizar los resultados desde la dimensión de género; d) Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.”

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la actuación 1 se pretende disminuir la brecha digital entre sexos, incorporando a las mujeres al uso de nuevas tecnologías, evitando de esa manera que puedan perder oportunidades de integración laboral y social. Respecto de las actuaciones 2 y 3, toda acción que quiera aplicarse para corregir situaciones de desigualdad debe basarse en datos objetivos y estadísticas, sin las cuales es imposible saber donde se producen dichas desigualdades y si las acciones correctoras están surgiendo efecto.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se atenderá las peticiones de los municipios para que el alumnado pueda recibir este tipo de cursos de carácter obligatorio.

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. Con esta actuación se formará a policías locales, bomberos y personal técnico y voluntariado de protección civil en materias novedosas y que requieran actualización.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA). A través de esta actuación, la presencia de las mujeres docentes aumentará respecto a ejercicios precedentes.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, ya que en los cursos de ingreso y capacitación se incluyen contenidos específicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque inclusivo y transformador de los roles tradicionales de género. Hay que tener en cuenta que estos cursos son obligatorios y, por tanto, se configuran como formación básica para el personal que

pretenda acceder a algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía (curso de ingreso) o ascender a una categoría superior en estos Cuerpos (cursos de capacitación).

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. A través de esta actuación, además de dar cumplimiento al citado artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, se da respuesta, en tanto estas actividades se configuran como una formación progresiva y permanente de las policías locales y de otros colectivos de la seguridad pública de Andalucía, a los mandatos de la referida Ley de los artículos 43.4, sobre Igualdad en las políticas sociales y 47, sobre Trata y explotación sexual de las mujeres. En este sentido, anualmente, en colaboración con el órgano directivo con competencias en materia de violencia de género, se imparten a dichas personas actividades formativas para la atención a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual. Asimismo, mediante formación específica a policías locales, se coadyuva a la protección a mujeres migrantes en situaciones de violencia de género, como se establece en el artículo 49 de la citada Ley.

Por otro lado, mediante esta actuación se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 31.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que señala que, en el marco de las competencias que la legislación atribuye a las distintas Administraciones en materia de seguridad pública, la Administración de la Junta de Andalucía y las Entidades Locales que cuenten con Cuerpos de Policía cooperarán a fin de implementar medidas eficaces para la erradicación de la violencia de género. Es importante que la policía local esté bien formada en esta materia, ya que, entre las novedades de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, figura en el artículo 30.1 que la acreditación de la violencia de género se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de, entre otros medios, un atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la ESPA. Esta actuación se orienta al cumplimiento del principio general enunciado en el artículo 4.5 de la Ley 12/2007, relativo a “la adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos”. Al respecto, hay que tener en cuenta que gran parte del profesorado de la ESPA lo constituyen personal de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía y en los mismos el número de mujeres es todavía muy bajo, ya que la incorporación progresiva de las mujeres a los mismos es relativamente reciente. Este hecho supone la necesidad de realizar actuaciones para incrementar el número de mujeres docentes, especialmente en el ámbito policial. Entre las mismas se puede citar el incremento de la formación en red, lo que permite que el profesorado pueda conciliar la impartición de la docencia con la vida personal y familiar, en coherencia con lo que se dispone en el artículo 36.2 de la Ley citada.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto a la primera actuación, el alumnado de los cursos de ingreso y de capacitación está formado por aquellas personas que han aprobado un proceso selectivo para ingresar en la policía local y que, antes de ser personal funcionario de carrera, deben aprobar el curso de ingreso, o de aquellas que, siendo ya policías, han superado un proceso selectivo para ascender y que, previamente, deben superar un curso de capacitación. En consecuencia, el número y la proporción de mujeres de estos cursos está derivado de los procesos selectivos llevados a cabo por los municipios. El objetivo es que a lo largo de estos cursos, el alumnado reciba formación específica

en materia de igualdad de mujeres y hombres y que durante estos cursos de larga duración se integre la perspectiva de género.

Respecto a la segunda actuación, se pretende que el alumnado que reciba formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, violencia de género, trata de seres humanos, y de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, o derechos de personas LGBTI y que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias, tanto para detectar situaciones de discriminación como para prevenir las mismas e intervenir en el caso que se produzca.

Con la implementación de la tercera actuación se pretende incrementar el número de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía en relación al total de personas que imparten dicha docencia.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La planificación presupuestaria de género del programa 31J para 2021 responde a las brechas de género identificadas respecto de la población extranjera residente en Andalucía e intenta dar respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo, para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas.

Con un objetivo estratégico centrado en el aumento de la participación de las mujeres inmigrantes en el conjunto de acciones de la política pública andaluza, especialmente en la gestión de programas con financiación pública y en los órganos de participación existentes, se han establecido como objetivos operativos “Establecer entre la convocatoria de subvenciones para 2021, en todas las líneas, como actuaciones preferentes, aquellos proyectos que vayan dirigidos a la atención de mujeres inmigrantes, dando un incremento en su valoración respecto al resto de proyectos”; “Continuar con el fomento en el Foro Andaluz de la Inmigración y los Foros Provinciales de comisiones específicas para el estudio de la situación de la mujer inmigrante” y “Promover explotación estadística e indicadores relativos a la incorporación de la mujer inmigrante en la sociedad andaluza”.

Las actuaciones a desarrollar de cara a los mismos son:

A.1. Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre las migraciones internacionales dirigidas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y Administración Local que desarrolle su labor en un contexto de diversidad cultural y alta presencia de población inmigrante. A lo largo de 2021 se desarrollarán cursos para sensibilizar y formar al personal de las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía, de la Administración Local y de las Entidades Sociales que prestan servicios a la población inmigrada andaluza sobre igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Administración Pública (IAAP) y otras entidades sociales. Se trata de conseguir un conocimiento crítico y comprensivo de la inmigración y en particular de la problemática de las mujeres extranjeras en su proceso de inclusión en la sociedad de acogida, pues estas sufren una doble discriminación, tanto por ser mujer como por ser inmigrante.

A.2. Elaboración y difusión de materiales sobre prácticas culturales nocivas sobre las mujeres y niñas inmigrantes para la detección y erradicación de la Mutilación Genital Femenina (MGF). La migración procedente del África subsahariana constituye un grupo de población con el que hay

que trabajar en la prevención de la MGF pues es una práctica cultural de muchos de los grupos culturales que proceden de allí. La experiencia y la investigación demuestran que los y las profesionales de atención primaria ocupan un lugar clave en la prevención y detección de las MGF. Los servicios de salud, escuelas y servicios sociales, por sus características de proximidad, accesibilidad y universalidad, constituyen el espacio idóneo para la aproximación a este reto que plantean las nuevas ciudadanías en nuestro país. Es preciso, pues, profundizar en la sensibilización, motivación y formación de los y las profesionales. Se debe aumentar el conocimiento sobre la situación de la MGF y sobre el planteamiento de las familias implicadas. Y, a la vez, profundizar en el sentido y la metodología de las intervenciones preventivas, así como en las competencias interculturales y habilidades profesionales necesarias para llevarlas a cabo.

A.3. Impulso del trabajo de la Comisión de Mujer Inmigrante en el Foro Andaluz de la Inmigración. Fomentar la presencia de mujeres inmigrantes como representantes de las entidades sociales tanto en el Foro Andaluz como en los Foros Provinciales de la Inmigración y su implicación en el trabajo de la Comisión sobre mujeres inmigrantes para fomentar estudios sobre mujeres inmigrantes en relación con el mercado de trabajo, la educación o la salud así como promover la paridad entre el número de hombres y mujeres presentes en todos los órganos de los Foros.

A.4. Subvención a entidades y proyectos específicos de mujeres. Promover la presentación de proyectos en las distintas convocatorias de subvenciones que se dirijan hacia la integración de las mujeres inmigrantes

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa 31J se adecúan a lo establecido en la Ley 12/2007, en concreto, a los dictados del artículo 43.7, sobre Igualdad en las políticas sociales; el artículo 54, sobre Participación social y el artículo 55, sobre el Fomento de las asociaciones de mujeres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Conseguir un personal en la Administración Pública de la Junta de Andalucía y en las Entidades Sociales que presten servicios a la población inmigrada andaluza formado y sensibilizado sobre la igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- Mejorar la respuesta desde los servicios a la ciudadanía con una mayor diversidad humana, mediante el conocimiento de la realidad migratoria y la diversidad cultural. Para ello, se formarán a más de 150 personas empleadas públicas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes, como es la mutilación genital femenina mediante una información adecuada, no estigmatizante, tanto al personal empleado público de los servicios de salud, sanitarios y educativos como de las ONGs que trabajan en este campo. Dotar de mayor conocimiento para la detección y erradicación de la MGF, distribuyéndose manuales a dichos servicios.
- Alcanzar el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar una mayor participación de las mujeres en el Foro Andaluz y los Foros provinciales de la inmigración, a fin de que participen en la evaluación, propuestas y diseño de políticas públicas para ese sector de población.

- Obtener informes elaborados por los Foros que se centren en la realidad de las mujeres inmigrantes y que incluyan propuestas de actuación y mejora.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Para el Presupuesto 2021 se mantienen las actuaciones permanentes que ya integraban la perspectiva de género, no obstante, se potencia la actividad normativa para disminuir las brechas de género existentes en el sector audiovisual, con la elaboración del Plan Estratégico del Sector Audiovisual de Andalucía (PESAA), que incluye el desarrollo y ejecución del Plan de Ordenación e Impulso del Sector Audiovisual (POISA) previstos ambos en la Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía. En ambos planes, se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Las actuaciones a desarrollar son:

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual. Se prevé la realización de acciones que favorezcan la representación en el sector audiovisual. Ambos planes incorporarán la perspectiva de género desde el enfoque “mainstreaming”, pues afectan directa e indirectamente a hombres y mujeres que acceden de manera distinta a los medios de comunicación.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas. Para ello, en todos los procesos de elaboración de normas se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Esta es una acción permanente, que se traduce en la realización de las siguientes acciones:

- Realizar reuniones de las personas responsables con una persona especialista en género para la evaluación de normas, subvenciones, contratos, concursos de otorgamiento de licencias, entre otros, con el objetivo de analizar las cláusulas para disminuir las brechas de género. Para 2021, en la elaboración de la Orden por la que se regulará la concesión de subvenciones dirigida a concienciar a la población andaluza sobre las “fake news”, para prevenir la desinformación y mantener el criterio de género en la valoración de los contenidos.
- Impulsar, la elaboración de códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los procedimientos de contratación.
- Elaborar los preceptivos informes de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía. En la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2021, se tendrá en cuenta la promoción de la igualdad de género en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

A.4. Mejora del uso del lenguaje no sexista e inclusivo, mediante la revisión de campañas. Se continuará solicitando 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. En el contenido de dicho informe también se recuerda que la ejecución de los trabajos debe adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley. El Gabinete de Comunicación Institucional supervisa que en las acciones de comunicación institucional esté presente un *mainstreaming* de género, para que esté en la corriente principal de todas las acciones y campañas, estén o no centradas en la igualdad de género.

A.5. Mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad. Las actividades previstas consisten en prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías de la Junta de Andalucía 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 promuevan la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias o que fomenten la violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones se alinean con el principio de igualdad, que forma parte del articulado del Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007, como principio rector de las políticas de la Junta de Andalucía y cumplen con el mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de todas las actuaciones. Estos principios se han desarrollado en las Leyes Autonómicas 12/2007 y 13/2007, con las que también se cumple. Se adecúan específicamente al artículo 58 de la Ley 12/2007, en cuanto a la promoción y la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulso de la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas y se incorporan códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género.

Igualmente se alinean con los objetivos de Beijing, en concreto, con el objetivo estratégico J2, pues sirven para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión. Por último, la actuación de mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad se vincula con los mandatos del artículo 57 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La valoración del impacto ha tenido en cuenta el desequilibrio y desigualdades de hombres y mujeres en el ámbito audiovisual. Integra, a través de indicadores presupuestarios, acciones correctoras, para influir en la existencia de una 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. En este ejercicio, se pretende también crear una línea base que permita medir el impacto posterior de los planes que van a acometerse.

82A ACCIÓN EXTERIOR

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La transversalidad de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario, cuyas principales actuaciones relevantes a la igualdad de género son las siguientes:

A.1. Integrar la perspectiva de género cuando se establezcan o suscriban acuerdos institucionales con Entidades Internacionales, Europeas, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas.

A.2. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.3. Integrar la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los informes y documentación generada en el ámbito del Centro Directivo especialmente, incluyendo la variable sexo en las estadísticas e información relativa a personas elaborada por el mismo.

A.4. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un potente instrumento para alcanzar este objetivo. Presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, está compuesta actualmente por los 15 Centros de Información Europea de Andalucía, que pertenecen a las redes de información promovidas por la Comisión Europea. Estos centros están distribuidos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales.

A.5. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa (JACE), que se convoca conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía.

A.6. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea. Convocado conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía también es una actividad que tiene el objetivo de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personal investigador de la Comunidad Autónoma.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión de información, incluyendo la variable sexo cuando la información se refiera a personas.

A.8. Integrar la perspectiva de género en las 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 con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias competencia de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Secretaría General de Acción Exterior.

A.9. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación transfronteriza Alentejo -Algarve- Andalucía.

A.10. Integrar la perspectiva de género en las acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

A.11. Integrar la perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

A.1. Se supervisará que utilice un lenguaje no sexista e inclusivo en los textos de los mismos.

A.2. Igualmente, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

A.3. En los informes y documentación generada en el ámbito del centro directivo, especialmente en el desarrollo de las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea, se atenderá a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007.

A.4. La Secretaría General de Acción Exterior, como parte de su actividad de coordinación de esta red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea contemplen la perspectiva de género, tanto en las publicaciones editadas, en los recursos digitales utilizados, así como en las actividades de información y formación con participación directa de público, fomentando una participación igualitaria.

A.5. La actividad implica la participación de alumnado de centros educativos de enseñanzas medias de toda Andalucía, por lo que se cuida el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en sus bases. Este premio promueve cada año el conocimiento de materias impulsadas por la Unión Europea, incluyéndose en cada edición, como tema de trabajo en el concurso, la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

A.6. En esta actuación también se supervisa el uso no sexista e inclusivo 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.

A.7. El programa financia la elaboración y difusión de publicaciones dirigidas a acercar a instituciones y ciudadanía a la realidad europea e internacional, así como al papel de Andalucía en ese contexto. Destacan el Boletín de la red de información europea, Boletín “EuroAAA”, Revista “EuroAA”, Newsletter o la revista “Europea Junta”, además de los perfiles propios de redes sociales. Se tratará de reflejar 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.

A.8. En esta actuación, las bases reguladoras y convocatorias correspondientes contemplarán la perspectiva de género mediante un uso no sexista e inclusivo 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, que permitirá que las jóvenes altamente cualificadas tengan las mismas oportunidades que los jóvenes.

A.9. En la cooperación transfronteriza en el marco de la Euroregión Alentejo- Algarve- Andalucía, así como las acciones también realizadas por entidades locales, universidades, entidades sin ánimo de lucro andaluzas y Agrupaciones Europeas de Cooperación Territorial con Alentejo y Algarve, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos se produzca en términos de igualdad y no discriminación. En la Orden, de 13 de julio de 2020, de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (publicada en el BOJA número 137, de 17 de julio), 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.

A.10. En dichas actuaciones, se fomentará la participación en igualdad 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, como la convocatoria de premios a las Comunidades Andaluzas en el exterior, en cuyas bases de la convocatoria se favorece la participación en el mismo en términos de igualdad entre hombres y mujeres. La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitando a través de las asociaciones de retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible, favoreciendo el acceso a la información de forma igualitaria.

A.11. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas, incluyendo las realizadas por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa Campus de Internacionalización de Andalucía, tanto en las actividades desarrolladas en la medida de Aulas como en la medida de Becas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En 2021, se integrará la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un criterio que se tiene en cuenta en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza de forma directa, 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 o aquellas relacionadas con el fomento de la internacionalización, favoreciéndose con ello un cambio cultural de género en la aplicación de los presupuestos andaluces que eviten diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública (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. Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de igualdad de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con este instituto. 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 en las actividades que realiza el IAAP. 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 de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

La transversalización del 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 actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a 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 andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de la misma, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos, 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.

A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se pretende introducir 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. Ello 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.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad. Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición del colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía. Gestionar 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, de forma que parte de los conocimientos que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

A.6. Alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Una nueva línea estratégica consistente en la alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, fomentando la formación de todo el personal en dichos Objetivos, especialmente en la sensibilización en el quinto de ellos, alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En general, todas las actuaciones que se referencian van encaminadas a potenciar la transversalidad de género propugnada en el artículo 5 de la Ley 12/2007 en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, y en todas las actuaciones del mismo, tanto relacionadas con la selección del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía, como en la formación continua

y mejora de las capacidades del mismo. Igualmente, pueden considerarse alineadas con el principio de fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención, que recoge el artículo 4 de la Ley 13/2007.

Particularmente, debe contribuir a la garantía en la Administración pública de la Junta de Andalucía del uso no sexista del lenguaje y del tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se empleen en esta administración (artículo 9 de la Ley 12/2007). Y a través de la capacitación de los docentes se contribuye en todo el Plan de Formación del personal de administración general de la Junta de Andalucía a una formación de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal como se prescribe en el artículo 9 bis de la mencionada Ley.

Igualmente se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 31.2 de la Ley 12/2007, respecto a la garantía de la formación del personal de la Junta de Andalucía sobre igualdad y violencia de género. A ello se añade que al incluirse en el Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública acciones formativas encaminadas a la formación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género, se cumple lo prescrito en el artículo 20 de la Ley 13/2007.

Por otro lado, en los Planes anuales de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública se recoge de forma expresa la reserva de plazas para las personas que se encuentran en las situaciones, enumeradas en el artículo 39 de de la Ley 12/2007. Y se contribuye a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007 en relación con la realización de investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y la difusión de sus resultados, así como en los artículos 5 y 6 de la Ley 13/2007, sobre el fomento de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la violencia de género.

Se garantiza además la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados (artículo 11 de la Ley 12/2007) y que en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de las pruebas selectivas incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género (artículo 31.1 de la Ley 12/2007 y 20.2 de la Ley 13/2007).

Finalmente, la sexta actuación considera la necesidad de extender el conocimiento y sensibilización acerca de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030, y entre ellos el de alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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.

Hay que valorar, 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. 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.

Un objetivo general en la estrategia del IAAP para 2021, 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 Instituto 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. Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, 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., siendo 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.

En segundo lugar, 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.

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir. 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. Y asegurar 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 de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS

12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital.
- A.2. Capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo”.
- A.3. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital están directamente relacionada con el artículo 51.1 de la Ley 12/2007, de hecho una de las razones que justifican la existencia del programa “Guadalinfo” es la promoción de acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento, tal como literalmente prevé la Ley.

A.2. La capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo” está directamente relacionada con el artículo 52.2 de la Ley 12/2007, el cual prevé que los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y a favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías. En concreto, el programa “Guadalinfo” viene desarrollando -desde sus inicios- diversas acciones enfocadas a la mejora de las oportunidades de las mujeres andaluzas que viven en entornos rurales.

A.3. Los talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas están en el ámbito de actuación previsto en el artículo 21 bis, apartado primero de la Ley 12/2007, según el cual las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. En concreto, la iniciativa pretende la implementación de un proyecto educativo para el desarrollo del talento y las vocaciones en el ámbito de las carreras STEM dirigido a mujeres andaluzas menores de edad, con la especial intención de reducir la brecha de género en la preferencia de carreras universitarias científicas y técnicas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. La sensibilización en materia de transformación digital para evitar sesgos de género es un objetivo del proyecto “Guadalinfo”, y supone la continuación de una línea de trabajo consolidada en el tiempo. En el ámbito de la ejecución presupuestaria 2021, las acciones planteadas en este contexto aumentarán el número de personas participantes en acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital hasta una cuantía prevista de 3.300.

A.2. Con esta acción se conseguirá incrementar el número total de mujeres andaluzas del ámbito rural que han mejorado sus competencias digitales y su capacidad de emprendimiento a través de la acción directa de la red “Guadalinfo”, hasta un total estimado de 2.000 mujeres beneficiadas por la medida.

A.3.- La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, un colectivo al que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2021, se espera que más de 500 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

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

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Nuevos Planes de Igualdad que entrarán en vigor en 2021, elaborados en 2020 con nuevos diagnósticos, 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.

A.2. Continuando con la dinámica transversal aplicada en presupuestos anteriores, se prorrogará el Convenio Marco con el Instituto Andaluz de la Mujer. Se renovará el Plan de Igualdad vigente en la empresa al cumplir cinco años de su puesta en marcha en ambas empresas y se continuarán desarrollando las acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Como novedad, en este ejercicio presupuestario la Comisión paritaria de igualdad de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, que integra el principio de igualdad de oportunidades en la organización de las empresas del ente instrumental, se regirá por un nuevo reglamento de funcionamiento.

A.4. Se trabajara por generar herramientas que permitan cuantificar la variable de género, tanto a nivel interno como en los productos generados (radio, TV, y media).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las medidas previstas se vinculan con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en especial con el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública. Entre estas medidas destacan:

- Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla y sus condiciones laborales desde una perspectiva de género. El objetivo es llegar a la paridad, en todos los estamentos y para ello se intentarán aplicar medidas correctoras encaminadas a igualar la presencia de las mujeres en la empresa, así como lo relativo a la brecha salarial.
- Fomentar las medidas de conciliación familiar y laboral entre los varones de la plantilla.
- Estudio de flexibilidad horaria por motivos específicos de conciliación.
- Actualización del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Actualización del protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas.
- Incorporar al seguimiento de las medidas de salud laboral la variable de sexo.
- Incorporar la variable de género a las producciones de la empresa (Radio, TV, y media) tanto en contratos internos como externos.
- Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad.
- Plan de formación con horas destinadas a la formación en igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Formación y herramientas para el desarrollo de estos objetivos propuestos en materia de igualdad por parte del personal de la empresa.

A.2. Campañas por la igualdad y contra la violencia de género comunes a la Radio, TV y Media.

A.3. Visibilización y alianzas con Instituciones públicas y privadas para abordar el tratamiento de la igualdad, que pueden concretarse en programas o contenidos específicos tanto en la Radio, como la TV.

A.4. Avance en la utilización del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

Para el logro de estos resultados se llevarán a cabo una serie de medidas:

- 1.- Contratación con requisitos de igualdad G+.
- 2.- Incluir en el plan de formación horas en igualdad.
- 3.- Producción y emisión de contenidos propios con criterios G+.
- 4.- Coproducción de proyectos con perspectiva de género.
- 5.- Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres en nuestros informativos, tertulias, diarios y boletines.
- 6.- Delimitar el acceso y control que las mujeres y los hombres de la empresa tienen a los distintos recursos y servicios.
- 7.- Revisar los indicadores presupuestarios desagregando por sexo los que afectan a personas y definiendo nuevos indicadores que faciliten información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos en materias como la brecha salarial.
- 8.- Desagregación de datos por sexo.

4. 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de la entidad.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se ha producido un retroceso en la formulación de la planificación con enfoque de género. Con la información facilitada del seguimiento de las recomendaciones y la planificación, se observa que para 2021 se impulsan las medidas intraorganizacionales de los Planes de igualdad de la Agencia pero se quedan atrás otros objetivos y medidas promotoras de la igualdad, como la contratación con requisitos de igualdad, o la promoción y emisión de contenidos de igualdad, que convendría continuar desarrollando. De este modo, se vería reforzado su objetivo estratégico, que prevé garantizar la prestación del servicio público de Radio y Televisión que tiene encomendada RTVA con enfoque integrado de género, así como el fomento de actividades que contribuyan a ordenar e impulsar el sector audiovisual andaluz.

Además, las recomendaciones del Informe de auditoría se centraron en que la Agencia avanzara en la definición de unos objetivos de igualdad de género que respondan a las problemáticas identificadas, relativas a la audiencia, y que tengan en cuenta los análisis de género que ha realizado la Agencia, abarcando todos sus ámbitos de competencia. Esta recomendación no tiene reflejo en la documentación presupuestaria de la RTVA para 2021.

Del mismo modo, en la planificación presupuestaria se observa una batería de indicadores inconexa con el resto de la planificación de género, no logrando conectar la información que aportan con el cumplimiento de los objetivos. Por último, en el seguimiento de las recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género, se valora positivamente que permanezcan algunas de las medidas de implementación de la Metodología G+, destacando entre ellas la mejora de la oferta de cursos de formación con perspectiva de género.

Como conclusión, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) atiende de manera parcial las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A, (EXTENDA)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Difusión de actividad. Se incluirá en todas las convocatorias a las asociaciones/federaciones/entidades aglutinadoras de mujeres empresarias y profesionales, como antenas difusoras de la actividad. De esta forma se garantiza que se incremente el número de participaciones femeninas.

A.2. Catálogo de servicios online. Facilitar la participación online y en diferido, permitiendo el acceso y descarga de los contenidos en cualquier horario y la flexibilización de horarios así como la conciliación de la vida laboral y familiar. El uso de las nuevas tecnologías y el teletrabajo fomentarán una mayor participación de las mujeres.

A.3. Formación Interna. Planes de formación del personal de Extenda en materia de igualdad de mujeres y hombres y actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actividad se vincula al objetivo estratégico orientado a eliminar la segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito de la internacionalización, procurando una mayor participación de la mujer. Para ello aplica el principio de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007. En las convocatorias de cualquier sector y orientadas a cualquier mercado se contemplará la inclusión de una actividad de difusión específica a colectivos aglutinadores o representantes de mujeres empresarias.

A.2. El Catálogo de servicios *online* pretende fortalecer el tejido empresarial desde una perspectiva de género. La modalidad *online* elimina barreras de tiempo, desplazamientos y costes, favoreciendo la participación en acciones para la internacionalización que contribuyen a la consolidación de proyectos empresariales, como se indica en el artículo 25 relativo a la promoción empresarial, de la Ley 12/2007.

A.3. La formación del personal de Extenda, conforme a lo previsto en su Plan de Igualdad, atiende a lo indicado en el artículo 27, sobre planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se constata un considerable desequilibrio entre la participación masculina y femenina en las acciones desarrolladas por Extenda. Mediante las iniciativas prevista para 2021 se espera incrementar el número de mujeres participantes en las actividades de promoción exterior y, al mismo tiempo, el trabajo se va a orientar a que se reduzca el desequilibrio detectado.

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

La Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de EXTENDA. Respecto a la planificación presupuestaria, se valora la apuesta de la Agencia por reducir la brecha de género en la participación de las mujeres en las actividades de promoción exterior.

No obstante, el Informe de auditoría recomendaba transversalizar la perspectiva de género en los objetivos que se diseñen en la Agencia, así como impulsar iniciativas, como incluir criterios de género específicos en la selección de empresas o fomentar la participación de las mujeres en actividades de promoción empresarial, que no se han especificado. En este sentido, la información facilitada por la Agencia no muestra avances en la aplicación de medidas concretas en la ejecución presupuestaria. Por su parte, como elemento facilitador de la implementación de la Metodología G+, cabe resaltar el esfuerzo de EXTENDA por impulsar la formación interna del personal en igualdad de género.

Por ello, con carácter general, se considera que la Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías establece en su artículo 3 que corresponden a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local las competencias que actualmente tiene atribuidas, salvo las de coordinación de políticas migratorias que se asignan a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Igualmente señala el Decreto que se mantienen las entidades que actualmente tiene adscritas dicha Consejería.

En consonancia, el Decreto 113/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica 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, señala que con el objeto de adaptar el Decreto 98/2019, al Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, es necesario proceder a su modificación, mediante la supresión de los apartados que hagan referencia a la materia de políticas migratorias.

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

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Obtener información para identificar posibles brechas de género en el uso de los servicios y en la participación pública, y así orientar las actuaciones para su reducción. Esta actividad se realiza mediante la recogida de datos desagregados en las siguientes tareas:

A.1.1. Atender las demandas de presentación de documentos y escritos en el registro general y las funciones de información y atención a la ciudadanía.

Estos indicadores permitirán recopilar datos sobre el interés y uso posible que tienen los servicios del programa para hombres y mujeres, en relación con cada una de las áreas en las que se desarrollan competencias, así como de las posibles brechas de género en la utilización de servicios de administración electrónica y en la participación en las políticas públicas que se ejecutan.

A.1.2. Facilitar la obtención de firma electrónica y cl@ve. Herramientas esenciales para el acceso y uso de los servicios de administración electrónica.

A.2. Impulsar la inclusión en los sistemas de información y registros administrativos de la variable sexo de forma que sea posible obtener información relevante en materia de género y colaborar con los diferentes centros directivos para mejorar los análisis de la brecha de género en la tramitación de disposiciones normativas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas se orientan a mejorar la incorporación de la transversalidad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas impulsadas por la Consejería, de manera que se pueda garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de

26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Igualmente, la desagregación por sexo de la información recopilada en el ámbito de actuación por el programa, da cumplimiento al artículo 10.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Los resultados obtenidos deberán orientar la reformulación de las actuaciones, si fuese necesario, para contribuir a la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas en la Consejería, en cumplimiento de la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Con ello además se integran las directrices previstas para el desarrollo de planes específicos de igualdad en cada consejería, que habrán de elaborarse para cumplir el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Analizar criterios que permitan la evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de su mayor o menor incidencia en la igualdad de género.

A.2. Recabar información desagregada por sexo en las distintas actuaciones a desarrollar:

- Distintos perfiles de puestos de trabajo incluidos en el Catálogo de entes instrumentales.
- Composición del Inventario de puestos de entes instrumentales.
- Sistemas de provisión de puestos de trabajo de entes instrumentales.
- Solicitudes de información y accesos al Portal de transparencia.

A.3. Analizar la información recabada según la actuación anterior, al objeto de valorar las posibles brechas de género y las medidas correctoras.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Actuación A.1: Ley 12/2007, artículos 5, 6 y 65.

Actuaciones A.2 y A.3: Ley 12/2007, artículos 10, 11, 32 y 60.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

El análisis de la información pertinente y la identificación de las situaciones o actuaciones en las que se detecte la existencia de brecha de género, permitirá en el ámbito competencial implantar las medidas correctoras que se determinen, con los siguientes impactos positivos:

- Elaborar un índice de las políticas públicas, mediante el cual se identifique de forma ordenada la mayor o menor inclusión del principio de transversalidad de género en sus actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad.

- Establecer sistemas de provisión de puestos de trabajo con criterios que permitan el acceso igualitario de mujeres y hombres.
- Identificar y corregir prácticas que dificulten el acceso a mujeres a puestos directivos y de responsabilidad.
- Realizar actuaciones que promuevan el ejercicio del derecho de acceso a la información de forma igualitaria para mujeres y hombres.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Valoración Integral de Violencia de Género realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma andaluza.

A.2. Valoración Urgente del Riesgo realizada desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma andaluza.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, consistentes en refuerzo de personal en los Órganos Judiciales y en Fiscalía con competencia en materia de violencia de género y en las UVIVGs de los IMLCF de Andalucía.

A.5. Dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia sobre la mujer.

A.6. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género.

A.7. Garantizar designación inmediata de procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones en materia de Violencia de Género (A.1 y A.2) que se desarrollan desde las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los IMLCF de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007. Atendiendo a lo cual, las UVIVG tendrán entre sus funciones:

- La valoración integral de los efectos de la violencia física, psíquica y de las agresiones sufridas por hijos y las hijas y menores a su cargo.
- La valoración de los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos y las hijas y menores a cargo.
- La valoración relativa a los procedimientos civiles que afecten a las víctimas de violencia de género contemplados en la normativa.

En cuanto a la actuación A.3 la normativa de referencia es el Decreto 69/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, del Consejo Andaluz de Medicina Legal y Forense y de la Comisión de Coordinación de los Institutos de Medicina Legal, que regula los servicios de guardia de los Médicos Forenses que componen los IMLCF.

Por lo que respecta a la actuación enmarcada en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (A.4), tiene su encuadre en el Eje 3 PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS, apartado 3.1. JUSTICIA, en las siguientes medidas, según la actuación en cada caso:

- Actuación de Refuerzo en las Unidades Valoración Integral de Violencia de Género de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía: Medida del Pacto de Estado 134-135.
- Actuación de Refuerzo en los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencia en Violencia de Género: Medida Pacto de Estado 139 y 149.

Por lo que respecta a la actuación A.5, se adecúa a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.6 referida a la asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, responde al imperativo legal exigido en el artículo 20 apartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

La actuación A.7 da cobertura a lo establecido en el artículo 20.5 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. También es norma de referencia para esta actuación el convenio suscrito con la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.4 la valoración integral de la violencia de género implica el estudio de la víctima, del denunciado y de los y las menores expuestos a la violencia para determinar las consecuencias de la misma más allá de las agresiones en el plano físico y psíquico, así como el estudio de los roles e interacciones de los elementos implicados: víctimas (mujeres y menores) y denunciados. Con estas actuaciones se garantiza la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de las mujeres, y se permite un seguimiento periódico de su evolución. Se asegura, además, el establecimiento de un proceso específico que desarrolle el Protocolo estatal médico forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género.

Especial mención requieren las agresiones sexuales, en las que es necesario aplicar el Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, 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.

Las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se pusieron en marcha durante el año 2019, mejorarán la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial,

y favorecerán su bienestar emocional mediante la agilización de los trámites correspondientes y la pronta finalización de todo el proceso. Además, la cooperación institucional en este ámbito permitirá la elaboración de informes más completos, con una visión global de la situación de la víctima y su entorno.

Por último, se contribuye a garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia.

En cuanto al impacto de la Actuación A.5, se trata de proteger al máximo la dignidad de las víctimas y singularmente de las menores, evitando en la medida de lo posible, como se ha dicho anteriormente, que se agrave su victimización dada su especial vulnerabilidad.

Actuaciones A.6 y A.7: se pretende garantizar la atención inmediata a las víctimas de violencia de género por los profesionales de la abogacía de los distintos colegios de abogados y abogadas de Andalucía, mediante un asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado/a y procurador/a en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida, así como garantizar que los colegios de procuradores y procuradoras adopten las medidas necesarias para la designación urgente de profesional en los procedimientos que se sigan por violencia de género, cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Planificación plurianual de las plazas en centros de internamiento, medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores. Las diferencias en la población infractora que cumple medidas en los centros y servicios de justicia juvenil han de ser tenidas en cuenta con el objeto de asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento y medio abierto con independencia del género, ya que analizando la población de justicia juvenil, el género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares, existiendo una fuerte masculinización de la población menor infractora.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía. Se planifica la elaboración de programas de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos. Los proyectos educativos incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación y de prevención de la violencia de género, y todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género, así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles ligados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad entre los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil. La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de la Consejería

de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además, para los profesionales de las entidades privadas los planes son requisito de la contratación pública.

A.4. Ampliación del número de profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, creando equipos itinerantes.

A.5. Exigencia en el pliego de prescripciones técnicas para contratar el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía de que todos los profesionales cuenten con formación en violencia de género. De la misma forma, en la contratación de los servicios de Punto de Encuentro Familiar se exige que todos los miembros que compongan el equipo técnico, acrediten, al menos, formación complementaria en violencia de género.

A.6. Valoración de las actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la concesión de las subvenciones, así como la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección, incluidas en las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

A.1. Da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 sobre Transversalidad de género de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Con esta actuación se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 4 sobre Principios rectores, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, apartado d.

A.3. La Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con más de 2.000 trabajadores en los centros y servicios de justicia juvenil. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en la gestión de estos recursos, se dispone como requisito para acceder a la contratación pública, la obligatoriedad de contar con planes de igualdad que permitan la conciliación familiar y laboral de los trabajadores.

A.4. El acercamiento de los Servicios de Asistencia a Víctimas de Andalucía y de Puntos de Encuentro Familiar, mediante la ampliación y movilidad de los profesionales que los integran, contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de acuerdo con la cual la atención a las víctimas de violencia de género debe ser especializada, multidisciplinar y accesible a ellas, particularmente a aquellas que por sus circunstancias personales, sociales o culturales se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, tales como personas con discapacidad, personas mayores, personas inmigrantes y personas que vivan en el medio rural, con especial atención a las personas menores de edad en situación de riesgo social.

A.5. Garantizando la especialización prevista en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, citado en el párrafo anterior, se exige a los equipos profesionales que prestan servicio en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, que cuenten con formación en violencia de género.

A.6. Esta actuación queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre subvenciones públicas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Aumentar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes. Con ello se pretende que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia, de forma que no se produzcan desigualdades de género a la hora de la ejecución de las medidas y de la intervención socioeducativa y terapéutica.

A.2. Disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género. El seguimiento y la supervisión de los centros de justicia juvenil que lleva a cabo la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, según se dispone en la Instrucción 1/2016, de 14 de junio, de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, por la que se regula la supervisión y control de los centros de internamiento de menores infractores de la Junta de Andalucía, facilita disponer de conocimiento permanente de la población menor infractora desde una perspectiva de género.

En atención a la fuerte masculinización de esta población, es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil, para identificar problemas y necesidades de la población receptora. Esto queda reflejado en las fichas de supervisión sistemáticas empleadas para seguir el funcionamiento de los centros y las posibles deficiencias y necesidades percibidas, tanto por los técnicos de la Delegación territorial que realizan la visita a los centros, como por el personal que trabaja directamente en los mismos, así como por los propios menores.

A.3. Desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad entre los y las profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil, incluyendo su formación permanente en igualdad de género, como estrategia para favorecer su desarrollo en la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Con la ampliación de los equipos profesionales que atienden en las distintas sedes del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar, colocando sedes itinerantes en algunos puntos de las provincias, se pretende facilitar el acceso a estos servicios tan necesarios por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. Al estar todo el personal que presta servicios tanto en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía como en los Puntos de Encuentro Familiares, formado en materia de violencia de género, la atención y asistencia a las personas víctimas, y a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que se adecúe lo más posible a las necesidades de este colectivo.

A.6. La consecución de la igualdad de género debe extenderse a todos los sectores de la sociedad. Para promover este objetivo y cumpliendo lo dispuesto en la normativa sobre la materia, la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación incorpora entre los méritos a valorar en las ayudas concedidas a las asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, que las actuaciones subvencionadas tiendan a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como que sus órganos de dirección cuenten con una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Ponderación de entidades beneficiarias que acreditan avances en materia de igualdad.

Con esta actuación se pondera de forma positiva a aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres, al objeto de obtener una mayor puntuación para la consecución de subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía. En este sentido se pretende incentivar el número de contrataciones de mujeres por las entidades que formen parte de los procedimientos de concesión de subvenciones.

Esta actuación se encuadra dentro del Objetivo operativo “Mejorar la contratación de mujeres en el sector turístico”, asociado al Objetivo estratégico que este programa plantea para contribuir a la igualdad de género mediante la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo dentro del sector turístico.

Esta actuación se lleva a cabo a través de la inclusión de la ponderación positiva en los criterios a tener en cuenta en la valoración de las diferentes líneas de subvenciones, entre ellas:

A.1.1. Recualificación de destinos maduros del litoral andaluz mediante el desarrollo de la Economía Digital. Esta línea de actuación va dirigida a aumentar la competitividad y la calidad de los destinos maduros del litoral, avanzando en el desarrollo de la Economía digital mediante la implantación de las Tecnologías de la información y la comunicación y el acceso a servicios de apoyo avanzados. Uno de los indicadores de realización de esta actuación mide el número de entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, presentándose como un porcentaje del número total de entidades beneficiadas por la línea de actuación.

A.1.2. Digitalización de Pymes y Empresas de trabajo autónomo turísticas de Andalucía. Actuación dirigida al fomento de la implantación de las Tecnologías de la información en las pymes turísticas de Andalucía. De la misma manera, entre sus indicadores de realización se establece el número de entidades beneficiarias que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, presentándose de la misma forma que en la actuación anterior.

A.1.3. Fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior. Al igual que las líneas anteriores, entre los criterios de baremación de esta subvención se incluye un criterio relacionado con la contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello también cuenta con un indicador de realización del porcentaje de entidades beneficiarias que acreditan esta contribución respecto al total de entidades beneficiarias de la subvención.

A.1.4. Fomento de la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces. Esta actuación es el mismo caso que las anteriores en cuanto a igualdad de género. Incluye un indicador de realización del porcentaje de entidades beneficiarias que acreditan su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las líneas de actuación en materia de género se van a desarrollar dentro del cumplimiento del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, incorporando en las bases reguladoras de

las distintas líneas de subvenciones, la valoración de actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Dentro del sector turístico se identificó como uno de los principales problemas en materia de género la brecha existente en el empleo, situación que se agudizó en la crisis económica anterior y que con la situación actual tras la pandemia por COVID-19 tendrá más importancia aún, con mayores dificultades en el acceso y en la permanencia en el empleo.

Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, que se traducen en líneas de subvenciones, dentro de la programación estratégica en materia de turismo, se pretende incentivar el número de contrataciones femeninas 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 dentro de los procedimientos de concesión de las subvenciones.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. En la comparación de las solicitudes de subvenciones presentadas por las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, se concederá mayor puntuación a aquellas entidades que acrediten avances en materia de igualdad.

A.2. Fomentar la formación directa en materia de igualdad de género en los agentes turísticos.

A.3. Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos de Andalucía.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

A.1. Se incluye la perspectiva de género en materia de subvenciones a otorgar con cargo al programa presupuestario, en aplicación de lo dispuesto en artículo 13 Ley 12/2007.

A.2. Se fomentan actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, en aplicación de lo establecido en el artículo 34 de la Ley 12/2007.

A.3. En el análisis de estudios estadísticos se tendrá en cuenta la perspectiva de género, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A.1. Se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o la modificación de los roles de género en el sector turístico, así como la incorporación del principio de igualdad de género de forma transversal en las actividades turísticas.

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

A.2. Conseguir arraigar la perspectiva de género en los agentes turísticos, con una adecuada formación del sector en la materia.

A.3. Conocimiento de los efectos que las diferentes actuaciones emprendidas en materia de igualdad han producido en el sector turístico.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A. 1. Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

A. 2. Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las dos actuaciones definidas por la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en artículos como el 5 sobre transversalidad de género, 8 sobre enfoque de género en el Presupuesto, y 65 sobre Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones definidas por la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, para avanzar en igualdad de género, son los que reflejan sus actuaciones, es decir, mejorar el acceso de la mujer al trabajo del Sector turístico y mejorar el acceso de la mujer a la actividad deportiva.

4. 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 el Deporte de Andalucía, S.A; en el área de turismo, 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 cuanto a la planificación presupuestaria, se recomendó por un lado elaborar adecuados diagnósticos de género que respalden los objetivos planificados, y por otro, incluir el enfoque de género en la planificación presupuestaria, atendiendo además a la planificación de la Consejería de referencia en la materia. En cuanto a la planificación, la EPGTDA ha mantenido su esfuerzo en la definición de los objetivos, manteniendo los incluidos en la planificación del ejercicio anterior, de cara al Presupuesto 2021. En cuanto a los diagnósticos, la entidad señala que el conocimiento en del consumo turístico entre hombres y mujeres en los países donde se llevan a cabo promociones turísticas, depende de la información estadística que proporcione el país en concreto, y hasta la fecha no existe esta información desagregada por sexo. No se ha producido, por tanto, avance en este sentido. Se sugiere establecer un protocolo propio de recogida de información in situ por parte de la Entidad en las acciones promocionales que lleve a cabo, para resolver estas carencias informativas, ya que sus actuaciones deben estar debidamente respaldadas por un conocimiento de la realidad sobre la que se opera.

En lo relativo a la ejecución, como ya sucediera en el ejercicio anterior, la Empresa manifiesta no haber llevado a cabo ningún avance en cuanto a la recomendación de tener en cuenta el enfoque de género en la actividad promocional. En lo relativo a la actuación de promoción de la Marca Andalucía, se señala que “no se hace ningún tipo de discriminación por sexo en las acciones propias de la empresa, tanto internas como externas”. Para conocer si esta es realmente la situación, se requiere un previo diagnóstico. Por tanto, no se observa que se hayan producido avances en este sentido. Tampoco en cuanto a la desagregación por sexo de los millones de contactos realizados, para lo que se alegan motivos técnicos que imposibilitan el conocimiento del sexo de las personas contactadas. Sí se ha avanzado sin embargo en cuanto a la recomendación de impulsar la igualdad de género en la coordinación con otras entidades, al estar incluyendo la EPGTDA cláusulas de género en la baremación de las solicitudes de subvenciones. Por último, se recomendaba impulsar el acceso igualitario a la formación, y la EPGTDA señala como avance el mayor número de matriculaciones de mujeres en dos de los cuatro cursos de la Escuela Convento de Santo Domingo. Siendo este dato positivo, dado lo reducido del alumnado de la Escuela, se sugiere que se estudien otros canales para avanzar en este sentido, por ejemplo fomentando la formación por parte de las empresas a las que se conceden subvenciones, o a través de otros agentes turísticos públicos y privados.

Por último, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, solo se observan avances en la alineación de la planificación de la Empresa con la de la Consejería. Se insiste particularmente en la necesidad de avanzar en el contenido de la recomendación de formar al personal en materia de género, para la que la EPGTDA señala no haber llevado a cabo ninguna acción, ya que en la empresa no hay desequilibrios de género. La formación en género a que se hace referencia en la recomendación tiene por fin la mejora en la ejecución de las funciones de la Entidad, no tanto la mejora de su funcionamiento intraorganizacional, que siendo también importante, no es objeto de las auditorías APG.

En conclusión, la EPGTDA ha atendido de manera parcial a las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría de presupuesto y género.

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en su artículo 5, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo las competencias que actualmente tiene atribuidas, así como las hasta ahora ejercidas por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en materia de juventud. Además de las entidades que actualmente tiene adscritas, se adscriben a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo el Instituto Andaluz de la Juventud y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), hasta ahora adscritos a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Todas estas modificaciones se recogen y desarrollan en el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica 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.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género: análisis de las normas enviadas al Consejo, comprobando qué aspectos pueden mejorarse desde la perspectiva de género, contribuyendo a la igualdad en este aspecto.

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos destinados a eliminar comportamientos o proponer medidas con las que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

A.3. Datos desagregados por la variable sexo. Dentro del **objetivo** de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con las actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo Económico y Social de Andalucía, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía

Ambas actuaciones dan cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipo de agente concreto

a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

En este sentido, se puede afirmar que un análisis de la futura normativa socioeconómica andaluza desde la perspectiva de género, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, no puede más que redundar en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

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

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Siendo un programa de carácter horizontal entre cuyas competencias se encuentran las relativas a la Unidad de Igualdad de Género, las actuaciones planificadas para este ejercicio son las siguientes:

- A.1. Asesorar a los centros directivos para la incorporación de la perspectiva de género.
- A.2. Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.
- A.3. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 22 a 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por la materia de la Consejería; y en los artículos 51 a 56 de la Ley 13/2007.

La actuación A.2 tiene su fundamento en el artículo 6 de la Ley 12/2007.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 5 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones se dirigen a la actividad general de la Consejería, es decir, afectan a todos los centros directivos, por lo que no es posible determinar un sector, colectivo o agente implicado en concreto, sino que tienen una incidencia en la población general y, según las actividades concretas de los centros directivos, en los sectores de sus ámbitos de actuación, pero fundamentalmente a las mujeres en cada uno de ellos.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
- A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades en materia de conciliación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. El apartado 2 de este artículo establece que: “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”.

En relación a la actuación A.2 Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad, la misma da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: “La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

La actuación A.3 Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad y A.6 Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación, se adecúan a lo preceptuado en el artículo 38 apartado 5 de la Ley 12/2007, el cual establece que se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La actuación A.4 Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, da respuesta al mandato establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2007, en cuyo apartado 1 establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por último, la actuación A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación, da respuesta al artículo 38 de la Ley 12/2007, apartado 2 que establece que se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones proyectadas en el Programa 31C, se realiza una apuesta por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colec-

tivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

En este sentido, se impulsa el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras, ya que la realidad evidencia su necesidad de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad condiciona el desarrollo de su vida laboral o familiar.

Asimismo, se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50, ya que de superar esta cifra estarían obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad. Con ello se pretende la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación. Destacar que la elaboración del necesario diagnóstico previo implica el análisis de la situación de la empresa en distintos aspectos, incluida la cuestión salarial y la detección de desigualdades entre mujeres y hombres, permitiendo ello que desde la propia empresa se adopten medidas correctoras a través de su plan de igualdad.

Además de ello, se contempla el fomentar la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, donde se aborden aspectos como la implantación de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por ley, la detección de situaciones de acoso en centros de trabajo, la mejora de la información y el asesoramiento que reciben las mujeres ante situaciones de desigualdad o la introducción de medidas concretas en la negociación colectiva relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Asimismo, se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde el convencimiento de que el promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que podamos superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Con ello se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte del empresariado y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

A.2. Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual del CARL de apoyo a la negociación colectiva.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El propósito del programa que gestiona el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en su condición de órgano de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, está orientado a potenciar el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral inherente, así como a fomentar la investigación y divulgación en esta área.

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, destinadas a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, al objeto de que estas las tengan en consideración y las puedan incorporar al texto del nuevo convenio, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad, si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones a los nuevos convenios.

La actuación A.1 da cumplimiento al artículo 28 de la Ley 12/2007, relativo a la negociación colectiva, cuyo apartado 1 establece que “Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la citada actuación se adecua al artículo 54 de la misma, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.”

En cuanto a la actuación A.2 hay que reseñar que, dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva, se van a desarrollar en 2021 tres actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Esta actuación sigue al mandato del artículo 28 de la Ley 12/2007, cuyo apartado 2 estipula que “Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”, así como al artículo 55 de la Ley 13/2007, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.”

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La presencia femenina como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, alcanza unas cifras por encima del 80%. Sin embargo, estas cifras descienden considerablemente, en las unidades de negociación sectorial, no llegando al 40%, es decir fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) que establece la legislación de igualdad. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto se está trabajando tanto el terreno formativo como divulgativo de manera concertada con el IAM, para la mejora de la situación.

Por tanto, el impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo del porcentaje de presencia femenina en las comisiones negociadoras, y por otra, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.

A.2. Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromiso de contratación.

A.3. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas destinadas a personas desempleadas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones se adecuan a los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La educación y la formación profesional para el empleo, se revelan como factores estratégicos para la corrección de desequilibrios sociales y, sobre todo, de género. Desde este programa a través de la formación profesional para el empleo se favorecerá la reducción de la brecha de género existente. La formación profesional para el empleo, de carácter inmediato y flexible a la hora de dar respuesta a las necesidades de personas trabajadoras y empresas, puede servir de elemento corrector de desequilibrios y desigualdades sociales.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en las que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las personas 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.

A.2. 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.

A.3. 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 la trabajadora autónoma 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.

A.4. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social.

A.7. Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. En la línea de apoyo al Asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno.

A.8. Creación de empresas facilitando acompañamiento a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial. La actuación está orientada a reducir la brecha en el emprendimiento femenino.

A.9. Creación de empleos mediante actuaciones de apoyo al inicio y desarrollo de la actividad emprendedora, con el fin de reducir la brecha de paro femenino.

A.10. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.11. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

A.12. Programa de mentorización de empresas. Es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que se obtiene con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado del plan de negocio o reactivación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de A.1 a A.4 tienen su fundamentación en el artículo 25 de la Ley 12/2007 y el artículo 52 de la Ley 13/2007.

La actuación A.5 tiene igualmente relación con el artículo 25.1 de la Ley 12/2007, referente a la Promoción empresarial: “los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”.

La actuación A.6 tiene relación con el artículo 25.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: “Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la

misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género.” Y con el artículo 26.3: “Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres”.

La actuación A.7 tiene relación con el artículo 27.3: “Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.”

Por último, también las actuaciones A.8, A.9, A.10, A.11 y A.12 están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto de las actuaciones de A.1 a A.4 se tiene el propósito de conocer en profundidad la realidad de estos colectivos a través del análisis de sus actitudes, necesidades, demandas y expectativas, al objeto de obtener información de calidad que sirva a la Consejería competente en materia de trabajo autónomo, emprendimiento y economía social, para una mejor orientación en el diseño de políticas públicas y en la programación de actuaciones que favorezcan la igualdad de género en los ámbitos competenciales citados, fomentando su desarrollo y consolidación en igualdad, en Andalucía.

Asimismo se pretende alcanzar el objetivo de igualdad de género en el ámbito del emprendimiento, teniendo en consideración el enfoque integral y las directrices de género establecidas en la legislación de igualdad de género vigente y en la planificación sectorial. Otra consecuencia esperada es conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito de trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito.

La actividad A.5 pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 33%.

La actividad A.6 busca que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

La actividad A.7 espera incrementar la participación de mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, y se prevé que la representación de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

Las actuaciones de creación de empresas A.8 y empleo A.9 persiguen, en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende, el fomento a la creación de empresas por parte de mujeres, creando empleo femenino mediante la fórmula del autoempleo, disminuyendo así las brechas en el empleo y el emprendimiento.

La actuación A.10 facilita a la comunidad emprendedora espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración, fomentando mediante redes la iniciativa emprendedora de las mujeres, posibilitando el acceso a entornos digitales.

Las Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino A.11 van dirigidas a mujeres, en torno a temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, el Programa de mentorización de empresas A.12 de Andalucía Emprende, promoverá la participación en proyectos empresariales bajo responsabilidad de mujeres.

4. 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. El programa cumple en líneas generales 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. Se ha proporcionado información sobre los avances en esas recomendaciones y sobre las previsiones para 2021.

En el apartado de recomendaciones correspondiente a la planificación presupuestaria, el programa ha seguido avanzando en la elaboración de diagnósticos, que facilitarán la adopción de directrices que se traduzcan en la mejora de las líneas de actuación actualmente convocadas, así como el diseño de otras nuevas, y manifiestan que los resultados arrojados en 2020 han facilitado la adopción de medidas previstas para 2021. En materia de Economía Social, en julio de 2020 se aprobó por el Consejo de Gobierno el Acuerdo de inicio del Plan de impulso y modernización de la economía social en Andalucía (2021-2025), entre cuyos contenidos, se contempla un análisis de la situación de partida de los sectores afectados. Por último, se señalan distintos avances relacionados con la recomendación de mejorar los indicadores, por ejemplo en materia de economía social, se prevé una nueva línea de incentivos destinada a la transformación digital de las empresas cooperativas y sociedades laborales, en la que se van a replantear nuevos indicadores dado que se manifiesta una significativa brecha de género sobre la que se requiere más información.

En cuanto a las recomendaciones en el área de ejecución presupuestaria, la inclusión en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, aprobada en octubre de 2020, de dos medidas destinadas a favorecer la conciliación de personas autónomas (líneas 4 y 5), sigue aplicando mediante este mecanismo de gasto, medidas correctoras de las desigualdades de género en el trabajo autónomo.

Por último, en la aplicación de la Metodología G+, el programa señala que continúa colaborando con la Unidad de Género de la Consejería, de forma que se establezca un trabajo conjunto de integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones que se efectúen.

Se considera teniendo en cuenta todo lo anterior, que el programa sigue avanzando en la aplicación de las recomendaciones incluidas en su informe de auditoría APG.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Creación de empresas con el apoyo de Andalucía Emprende. Esta actividad se centra en acompañar a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial.

A.2. Creación de empleos con el apoyo de Andalucía Emprende. En las actuaciones de apoyo al inicio y al crecimiento de la actividad emprendedora se pone especial atención en que los proyectos que solicitan la asistencia y asesoramiento de Andalucía Emprende generen empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

A.3. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. Son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora y que suponen un lugar de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.4. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino mediante un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres a través de personal especializado de Andalucía Emprende, que les apoya en la reflexión sobre su plan de viabilidad empresarial, pero también es preciso promover iniciativas en las que las mujeres empresarias y emprendedoras sean las protagonistas, promuevan sinergias, colaboración, fortalezcan sus proyectos, creen redes de cooperación en diversos ámbitos, aprendan de otras y se visibilice su potencial y su éxito empresarial. Las iniciativas digitales para el emprendimiento femenino suponen el desarrollo en un entorno digital de un conjunto de actividades diseñadas y dirigidas a mujeres empresarias, emprendedoras y a entidades del ecosistema emprendedor femenino.

A.5. Programa de mentorización de empresas. Para dar un servicio más acorde a cada necesidad emprendedora se desarrollará un programa específico de mentorías de personas expertas en materias y sectores concretos. Estos servicios se prestarán con el apoyo de plataformas digitales desarrolladas por Andalucía Emprende, que permitirán conectar a las personas emprendedoras con las personas mentoras. En el ámbito de actuación con empresarias y autónomas, el programa de mentorías es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que obtienen con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado de su plan de negocio o reactivación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende continúa desarrollando su actividad como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en 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 el impulso de la economía social en igualdad en Andalucía.

La información de gestión y resultado de la Fundación en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, habiéndose aumentado en el marco presupuestario 2021 los objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores.

Las barreras detectadas en los diagnósticos propios relativas a la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, constituyen un campo de trabajo fundamental en el asesoramiento para la creación de empresas y empleo, actuaciones que contemplan el apoyo a las personas emprendedoras en el análisis de viabilidad de sus proyectos empresariales, en la identificación de las dificultades que tienen y cómo afrontarlas y en el asesoramiento sobre los trámites de constitución de su empresa.

Las actuaciones de creación de empresas (A.1) y empleo (A.2) persiguen que en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende la creación de empresas por parte de mujeres alcance el 43% del total de las nuevas empresas creadas con el apoyo de la entidad, lo que supone que nazcan 4.034 empresas lideradas por mujeres; y que la creación de empleo de mujeres alcance igualmente el mencionado 43% (4.580) sobre el total de nuevos empleos creados con el apoyo de Andalucía Emprende, lo que supone que 4.580 mujeres encuentren empleo bajo las fórmulas de autoempleo. Con estas actuaciones se persigue contribuir a disminuir las brechas de género en el emprendimiento y en el desempleo, las cuales alcanzan un 35,5% y un 58,2% respectivamente, según los datos de diagnóstico provenientes del Informe GEM y del SEPE.

Por otro lado, la transformación digital y la prestación de servicios digitales pueden favorecer el mejor acceso de las mujeres a los mismos, por lo que en Andalucía Emprende se promueve el trabajo y el desarrollo de actuaciones en entornos digitales para la generación y divulgación de conocimiento, la creación de redes y la mejora de la capacitación emprendedora. En este sentido, las Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora (A.3) son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora, promoviendo espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes, en los que se pretende que participen 5.500 mujeres. Se trata de despertar la iniciativa emprendedora de las mujeres, de ofrecerles aprendizaje, de fortalecer sus redes de contactos, de favorecer el acceso a los servicios y de familiarizarlas con los entornos digitales.

No obstante lo anterior, desde Andalucía Emprende se promueven igualmente Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino (A.4) con las que se pretende alcanzar la participación de 6.000 andaluzas en las diversas actividades e iniciativas que se desarrollarán en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, el coaching para emprender, las herramientas de colaboración, la financiación de proyectos empresariales, las emprendedoras en zonas rurales, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

Las empresarias y mujeres emprendedoras tienen una doble lucha: la tradicional frente a las diferentes brechas de género y la de la pandemia COVID-19. Por ello, con el Programa de mentorización de empresas, Andalucía Emprende promoverá la participación de 200 proyectos empresariales liderados por mujeres con objeto de garantizar la misma oferta de oportunidades que a otros proyectos empresariales liderados por hombres.

4. 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 materia de planificación presupuestaria, se realizaron recomendaciones relacionadas con la mejora del conocimiento de la realidad mediante diagnósticos. Igual que en el ejercicio 2020, la Fundación señala que se incluirán nuevos indicadores con perspectiva de género en la Carta de Servicios, en este caso la de 2021, manteniendo, por otra parte, la desagregación por sexo de los datos referidos a personas. En cuanto al análisis de las brechas de género en el ámbito del emprendimiento, se especifica que en 2021 se continuarán realizando actuaciones de análisis sobre motivaciones, expectativas y necesidades de las mujeres autónomas en Andalucía, y se planificarán espacios de reflexión sobre las barreras y fórmulas para contribuir a su reducción desde la actividad de la Fundación. En general, se señalan los mismos avances en cuanto a la planificación presupuestaria del ejercicio 2020.

En el área de ejecución presupuestaria, la entidad manifiesta haber mantenido en 2020 actuaciones tanto en el ámbito educativo como con entidades del tercer sector, diseñando alianzas estratégicas y fortaleciendo redes de intervención específicas en la materia. Se ha intensificado la celebración de actuaciones digitales dado que las presenciales no han podido ser desarrolladas por prevención del COVID-19. Para 2021, en línea con lo señalado para 2020, se promoverán iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, y otros temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, en cuanto a la metodología G+, se mantienen los avances ya señalados para 2020, en cuanto a los grupos de trabajo y el fortalecimiento de la colaboración con la Unidad de Igualdad de Género y el Equipo de Alto Rendimiento Red Con Ellas. Además, dado que se aprobó el Plan de igualdad de la entidad, se seguirá trabajando en el trabajo con la comisión de seguimiento del mismo. En el ámbito de la coordinación institucional, se continuará analizando la brecha de género en el acceso a la financiación y se programarán actuaciones relacionadas con la adquisición de habilidades negociadoras en el acceso a la financiación de proyectos liderados por mujeres. Merece la pena señalar que se seguirá incluyendo en el Plan de formación de la entidad, formación específica en materia de género. Finalmente, en cuanto a la difusión interna, en 2021 se continuará con la comunicación interna de los documentos presupuestarios con perspectiva de género, incorporando su publicación tanto en el portal interno corporativo de documentación como en la web propia de transparencia, manteniendo el canal Con Ellas de la comunidad SOMOS como plataforma de visibilidad mixta.

Como conclusión, se valora que la Entidad ha seguido llevando a cabo actuaciones para impulsar mejoras en el contexto de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género.

A.2. Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.

A.3. Actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, dirigidas 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) con el fin de aumentar la asistencia de mujeres en estos ámbitos de participación donde están subrepresentadas.

A.4. Actuaciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Actuación A.1 da cumplimiento al mandato incluido en el artículo 29.4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente desagregada por sexo, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral. Asimismo, esta actuación da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la realización de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Actuación A.2 cumple el mandato incluido en el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres. Da asimismo cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 5 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Actuación A.3 da respuesta a lo establecido en el art 28.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la sensibilización y el fomento de la participación de las mujeres en la negociación colectiva, concretamente en los órganos de participación y consulta específicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Actuación A.4 responde a reforzar lo que preceptúa el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud, atendiendo a las diferencias entre las mujeres y los hombres; en la medida en que, tener una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales, es seguro y es saludable para las personas, ha de lograrse que las mujeres sean partícipes de esos actos de difusión de la cultura preventiva y que se sientan identificadas con una imagen segura y saludable de su actividad laboral en las campañas y actos de difusión que se lleven a cabo. Se da asimismo cumplimiento al artículo 57.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en la medida en que se promueve la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La A.1 ofrece la posibilidad de disponer de una fuente fiable de información sobre las condiciones de trabajo y la gestión preventiva en Andalucía. Los datos recopilados por las encuestas ofrecen información precisa sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y sobre distintos aspectos de la gestión preventiva, desagregados por sexo, lo que permite identificar las brechas

de género sobre las que actuar, y constituyen una referencia para determinar líneas de trabajo y fijar prioridades en las actuaciones a seguir, así como indicadores para medir su evolución.

La A.2 permite mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permite ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información precisa y específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos que presentan mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual, la formación en prevención de riesgos laborales...) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo, y a la reducción de brechas de género.

La A.3 permitirá una mayor sensibilización y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas (personal prevencionista, personal que ocupa puestos de mandos intermedios en empresas, representación del personal con funciones preventivas) para que se incorpore progresivamente el enfoque de género en sus cometidos y funciones y promover tanto la participación directa como en los órganos de representación de mujeres, logrando en última instancia mejores resultados en la integración del enfoque de género en la gestión preventiva.

La A.4 ha de contribuir a que la prevención de riesgos laborales logre proteger a todas las personas trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que puedan provocar daño en su salud o menoscabo en su bienestar. La perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral, ha de partir de que existen desigualdades de hecho en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres que comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales. No tomar en consideración estas diferencias manteniendo un enfoque pretendidamente neutro, respecto al género, de la prevención de riesgos laborales, en aspectos relacionados con la gestión preventiva, la información estadística, la investigación, los recursos asignados, etc. contribuye a mantener desigualdades en materia de prevención.

10.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

A.2. Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.

- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.
- A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.
- A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 se enmarca en los artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.2 se corresponde con los artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.3 se adecua a los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.4 se enmarca en los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.5 se alinea con los artículos 4, 22, 23, 25, 43, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y en los artículos 8 y 10 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.6 se enmarca en los artículos 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.7 se corresponde con los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.8 da cumplimiento a los artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.9 se relaciona con los artículos 43 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.10 se ve afectada por los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

En la concesión de estas ayudas, las nuevas bases reguladoras incentivarán la presentación de proyectos que contemplen la perspectiva de género. Se efectuará un seguimiento diferenciado por sexo con la finalidad de reducir la brecha de género detectada, en cuanto a menor número de empresas creadas por personas jóvenes mujeres en los años anteriores, y se concederán las ayudas atendiendo a criterios de equilibrio representativo, dentro del marco jurídico de aplicación.

A.2. Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, tanto de personas jóvenes ocupadas, como desempleadas, priorizando en todo caso aquellas que favorezcan la empleabilidad entre los colectivos juveniles más vulnerables y que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En las nuevas bases reguladoras de estas ayudas, se incorporará como criterio de valoración la existencia de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se realizará asimismo un seguimiento de las personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, desagregadas por sexo, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente en cuanto a personas beneficiarias, así como la de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Las nuevas bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplarán criterios de valoración mediante los que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la actividad propuesta. A este respecto, se incorporará como criterio de valoración igualmente, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones. Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto 247/2005, de 8 de noviembre, y se efectuará un seguimiento de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ. Además, 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 el equilibrio de representación.

A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la igualdad de género con carácter transversal, y que ayuden a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes en este sentido, así como a la prevención de la violencia de género. Se realizará un seguimiento de las personas jóvenes participantes en las diferentes actuaciones llevadas a cabo, así como del número de actuaciones que se desarrollen por cada área de actuación. También se promoverá el respeto a la diversidad-LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil. Se efectuará un seguimiento del número de participantes en el programa Campos de Voluntariado Juvenil, desagregados por sexo, fomentando que esta participación se realice de forma equilibrada y desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, como el portal web Patio Joven, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre. Estas tienen por finalidad las enseñanzas en la Comunidad Autónoma de Andalucía de las acciones formativas en materia de tiempo libre y dinamización juvenil. Se efectuará un seguimiento del alumnado de estas ETL, desagregado por sexo, para que la participación juvenil en estas actividades formativas se realice tanto por los centros públicos como privados autorizados, teniendo en cuenta criterios participativos de paridad y se analizará anualmente la formación impartida por dichos centros para que esta responda a parámetros de igualdad de género.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable, y prevención de conductas de riesgo, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención contra la ludopatía juvenil, de formación sobre la salud sexual, y de programas como el Forma Joven. Además se prestará asistencia telefónica y *online* a las personas jóvenes para asesorarles en materia de salud y sexualidad, con especial atención a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes, y a la prevención de enfermedades de transmisión sexual en la juventud. Se realizará un seguimiento del número de participantes en el programa Forma Joven, desagregados por sexo, y se aplicarán criterios que garanticen la paridad del alumnado participante.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, y se adoptarán medidas de información y difusión que contribuyan a conocer y facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Incentivos a la conciliación laboral.
- A.2. Incentivos a la contratación indefinida de mujeres.
- A.3. Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.
- A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.
- A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral.
- A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.
- A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales.
- A.8. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales transnacionales.
- A.9. Convocatoria de Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.
- A10. Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas de empleo.
- A.11. Atención Anonimizada en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

A.12. Desarrollo de Proyectos Integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

A.13. Dinamización de zonas TIC en oficinas de empleo.

A.14. Planificación de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actividad A.1 se adecua a lo dispuesto en los art. 36 y 38 de la Ley de 12/2007, siendo su objetivo la implementación de políticas 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. También responde a lo establecido en el art. 20 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actividad A.2 se sitúa en lo establecido en los arts. 23.3 y 24 de la Ley 12/2007. Estos incentivos fomentan la creación de empleo indefinido, a tiempo completo y parcial, y las transformaciones en indefinido de contratos temporales que se lleven a cabo por las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía. Para contrataciones de mujeres se incrementa la cantidad concedida en un 10% y un 10% adicional para mujeres VVG, en relación con lo dispuesto en el art. 51 de la Ley 13/2007, y el art. 4.4 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actuación A.3, es una medida transversal en consonancia con lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 12/2007, que busca promover la inclusión laboral de mujeres, mediante tratamiento diferencial, en las convocatorias de programas y líneas del SAE. Se prevé que la Iniciativa de Cooperación Local incorpore la obligación de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en las contrataciones que se desarrollen en el marco de esta línea, como medida de acción positiva para favorecer la inserción laboral femenina.

Las actuaciones de A.4 a A.7 son programas en el marco del Decreto 85/2003. Las cuatro promueven la inserción social y la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan trabajar y se incremente el número de mujeres en el mercado de trabajo sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional, su potencial de creación de empresas y la reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley de 12/2007 y 43 y 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son grupo social preferente en Acompañamiento a la Inserción, especialmente mujeres VVG, si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Esta medida promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo, tutorías y seguimiento personalizado. Acciones Experimentales desarrolla planes integrales donde las mujeres VVG son colectivo prioritario. Su objetivo es mejorar la empleabilidad y conseguir como mínimo la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

En la actuación A.8, las prácticas profesionales de carácter transnacional, elemento clave de la Estrategia Europea por el Empleo, se adecuan a los arts. 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Incluye dos líneas de intervención para facilitar la participación de los y las jóvenes en una experiencia laboral no profesional e incrementar las oportunidades de inserción mediante una experiencia de movilidad en el ámbito de la UE.

La actuación A.9, Proyectos Integrales, en el marco de los arts. 51 de la Ley de 13/2007 y 22 y 23 de la Ley 12/2007, desarrollan actuaciones que combinan experiencias de diferente naturaleza y acciones de intermediación que podrán contemplar la movilidad geográfica de los/as participantes. Las acciones tendrán carácter experimental.

La actuación A.10 gestiona la Intermediación Laboral 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. Se adecua a los arts. 22 y 23.3 de la Ley 12/2007. Es una acción positiva destinada a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, al dar un trato diferenciado a hombres y mujeres, contribuyendo a reducir la brecha existente.

La actuación A.11 está encaminada a garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos de las mujeres VVG. El objetivo final es conseguir la mejora de la empleabilidad a través de la inclusión laboral, asegurando que son atendidas por las instancias administrativas, en todo su recorrido, de forma confidencial. Se adecua a los arts. 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Se sitúa en el marco del Pacto de Estado contra la VG.

La actuación A.12 se desarrolla en el contexto establecido en los arts. 22 de la Ley 12/2007, 43 y 51 de la Ley 13/2007 y en el Pacto de Estado contra la VG. Plantea 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. La previsión es atender, a través del desarrollo del itinerario integral para la inserción, a todas las mujeres VVG que estén en disposición de llevarlo a cabo y así lo demanden.

La actuación A.13 pretende mejorar y acercar los servicios de empleo a la ciudadanía a través una red de servicios telemáticos. Dispone en las oficinas de personal técnico especializado en el asesoramiento, información y guía, para el uso de estas herramientas. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22, 23.2 y 36.2 de la Ley 12/2007.

Finalmente, la actuación A.14 quiere acercar a todo el personal del SAE al principio de igualdad de oportunidades, por lo que se planifican acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22.2, 26.1, 31.2 y 36.2 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

El SAE tiene como objetivo promover políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres VVG.

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

De acuerdo con el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, entre las que destaca la elaboración de un presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía, el impulso y seguimiento de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.
- A.2. Gestión de la Escuela Infantil de Torretriana.
- A.3. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 materializa lo recogido en el artículo 39 de la ley anteriormente referenciada, al establecer que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

La actuación 3 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género 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.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de las actuaciones 1 y 2 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria o mediante la implantación de una Escuela Infantil en el propio edificio, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 3, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género.

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes: artículo 8, 9, 9 bis y 10 Ley 12/2007 y Artº 5 y 6 Ley 13/2007.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género: artículo 8, 9, y 10 Ley 12/2007

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de impacto de género: artículo 8.2, 9, 9 bis

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género: artículo 9 y 9 bis Ley 12/2007

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde: artículo 10 Ley 12/2007

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con esta actuación, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de la igualdad de género en las políticas presupuestarias. El Informe constituye un documento de política central del Gobierno que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, a través de las actuaciones que diseñan sus programas presupuestarios G y G+ para reducir las desigualdades. Además, a través del Informe de evaluación de impacto de género en los Presupuestos se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.2. Un requisito previo para que los programas presupuestarios puedan diseñar actuaciones orientadas a reducir las brechas de género en su ámbito de actuación es la identificación o diagnóstico de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, partiendo de indicadores de contexto que evidencien científicamente las deficiencias o áreas de mejora. En el diseño de buenos diagnósticos de género juegan un papel crucial los indicadores de Realidad del informe de evaluación de impacto de género, que deben hacer aflorar y medir las brechas en cada política presupuestaria, para fundamentar una planificación presupuestaria enfocada a superarlas.

A.3. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género. Se trata, por lo tanto, de análisis en profundidad sobre el modo en que llevan a cabo la integración del enfoque de género en el área de competencias que desarrollan y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables del proceso presupuestario para orientar la planificación y ejecución con enfoque de género. Se persigue con ello que las acciones de política presupuestaria de la Junta de Andalucía tengan mayor capacidad transformadora en relación a la corrección de las desigualdades que todavía persisten.

A.4. Las actuaciones de formación y divulgación se enfocan a la capacitación del personal que trabaja en las áreas de planificación presupuestaria, al que se pretende dotar a través de estas actuaciones, de herramientas que sirvan para solventar las dificultades con las que se encuentran a la hora de definir objetivos, actuaciones e indicadores de género, así como fortalecer sus capacidades en relación al proceso de auditoría de género.

A.5. La obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde es una actuación nueva que persigue la identificación del impacto diferenciado de género del cambio climático en la población, así como sus necesidades e intereses en las vertientes de mitigación y adaptación; y su relación con las competencias que le corresponde a la Junta de Andalucía en esta materia.

61H TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción en la Escala autonómica del IRPF.

En cuanto a gasto, no se han realizado actuaciones ya que prácticamente el 99% de las partidas presupuestarias de este Centro directivo se destinan a Capítulo I.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto (sobre todo en los primeros tramos) regulada en la Disposición Transitoria Tercera del Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La eliminación de las desigualdades por razón de sexo se integra como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la Unión Europea y es por ello que la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, fijando como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos, definiendo como meta a conseguir que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género y al mismo tiempo que todos los órganos gestores de fondos europeos integren dicha perspectiva en sus operaciones.

A.1. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

A.2. Diseño de los programas operativos redactados usando un lenguaje no sexista o inclusivo.

A.3. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de Unión Europea sobre la igualdad, 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.

A.4. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones más relevantes previstas por la Dirección General de Fondos Europeos en su labor de coordinación se enmarcan en las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género desarrolladas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los fondos europeos inciden en todos los sectores y áreas, por tanto, las actuaciones tendrán reflejo en ámbitos importantes donde se deben reducir las diferencias económicas entre mujeres y hombres como los relacionados con las inversiones en infraestructuras o con sectores económicos específicos como la pesca y la agricultura. También en sectores que permitan un desarrollo económico regional que hagan reducir las desigualdades, que permita el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Evaluación de la Estrategia de Presupuesto y Género 2020

A.2. Planificación y desarrollo de Actuaciones para 2021 en materia de Presupuesto y Género

A.3. Elaboración y desarrollo del Plan de Formación PPG

A.4. Elaboración y desarrollo del Plan de Sensibilización PPG

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Secretaría General de Hacienda se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo de esta competencia se materializa en el artículo 5.3.k del Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea según el cual a la Secretaría General de Hacienda le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, conforme a lo establecido por el decreto antedicho en su disposición final segunda por la que se modifica del 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, sobre este centro directivo recae la Presidencia de esta Comisión y, por ende, el impulso de las funciones que ésta tiene encomendadas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La incorporación de la perspectiva de género al presupuesto de la Comunidad Autónoma tiene un carácter transversal a todas las políticas presupuestarias.

La estrategia propuesta por la Secretaría General de Hacienda persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia de forma que las brechas de género sigan una senda de disminución progresiva, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como los programas de formación y sensibilización dirigidos al personal de la Junta de Andalucía.

En estos momentos de crisis económica y social motivada por la alerta sanitaria en la que nos encontramos, la perspectiva de género es un enfoque analítico que aporta información muy relevante para la toma de decisiones públicas de modo que los diferentes programas presupuestarios puedan ser eficaces a la hora de implementar las actuaciones programadas.

Siendo así, la Secretaría General de Hacienda, estima que la puesta en marcha de estas actuaciones va a tener en 2021 un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades observadas entre hombres y mujeres en Andalucía.

11.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Agencia pretende centrar su análisis fundamentalmente en tres líneas de actuación que afectan a personas:

A.1. Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.

A.2. El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.

A.3. 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 al contribuyente.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

También le afecta el Artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Agencia prevé mediante las actuaciones presupuestarias previstas para 2021:

- Incrementar el número de presentación de autoliquidaciones asistidas por la ATRIAN
- Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos
- Incrementar las horas de formación de los empleados públicos que prestan servicio en la ATRIAN

En primer lugar, el análisis en clave de género, 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 al contribuyente e 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.

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.

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.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, constituyendo el objetivo estratégico para 2021.

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.

Para 2021, los objetivos operativos del Programa son: 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; la tramitación de expedientes de naturaleza organizativa y carácter transversal; y garantizar la doble dotación de puestos para las liberaciones sindicales.

En el desarrollo de estas actuaciones, se procederá a la implementación de nuevas medidas de igualdad y conciliación, así como la aplicación efectiva de las ya existentes, 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1. se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La 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 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuaciones a desarrollar en este ámbito son las siguientes:

- Evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía.

La Administración continua trabajando en la creación y adaptación de las estructuras de puestos de trabajo, con la finalidad de tender a un modelo de gestión de personal más adecuado a la realidad del momento actual, agilizando la actuación administrativa y reforzando aquellos aspectos que coadyuven a una mayor eficiencia y eficacia de gestión de los recursos humanos.

En el diseño de las estructuras de puestos de trabajo se tendrán en cuenta aspectos relacionados con la forma de prestación del trabajo, de carácter presencial y no presencial, en la línea

de avanzar en el estudio de la implantación de esta última modalidad de trabajo en la Junta de Andalucía. Así, en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se ha creado una Comisión para avanzar en el estudio de la regulación del teletrabajo, modalidad que supone un avance en cuanto a la flexibilidad y la conciliación, como primer paso a una regulación con carácter permanente del mismo.

Por otra parte, debe mencionarse que en la Junta de Andalucía se está llevando a cabo un proceso de reflexión con el objetivo de abordar un proceso de reorganización y reestructuración de sus recursos humanos, especialmente en lo que se refiere a la reorganización de los modelos y tiempos de trabajo, mediante el diseño de una Estrategia de Recursos Humanos y la elaboración de una nueva Ley de Función Pública.

- Impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

Como medida de racionalización de los recursos humanos, se prevé asimismo la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público 2021, que incluirá las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, funcionario y laboral, así como las plazas que deben proveerse por personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción interna.

En este sentido, debe hacerse referencia a la previsión de recoger en la regulación de la oferta de empleo público, tal como se ha incluido en las ofertas de ejercicios anteriores, una disposición en favor de la igualdad de género en el empleo. Por ello, en las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la oferta de empleo público, se podrán establecer medidas de acción positiva a favor del equilibrio de género entre las personas aspirantes en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales en los que mujeres u hombres se encuentren especialmente subrepresentados, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), y con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, que modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, no asigna nuevas competencias a la Consejería de Educación y Deporte. Conforme el Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Deporte, corresponden a la Consejería las competencias en materia de educación y en materia de deporte, y establece que “siendo uno de los objetivos de la Comunidad Autónoma Andaluza el promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en el presente Decreto, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”.

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad de género realizado por la Consejería de Educación y Deporte, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad:

- Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía.
- Comisión de igualdad en educación.
- Servicio de Convivencia e Igualdad.
- Coordinación Regional de la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”.
- Comisiones Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar.
- Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir informes de impacto de género.

A.3. 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.

A.4. Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.

A.5. Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

A.6. 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 empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, establecimiento de cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

A.7. Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral, entre ellos, el Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, la Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería de Educación y Deporte, la Secretaría Virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza, el Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería de Educación y Deporte y el Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género (artículo 5). Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11 de la Ley 13/2007).

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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 las diversas 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 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.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de 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 violentos y 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.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Becas y ayudas al estudio. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

A.2. Programa de Gratuidad de libros de texto. El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género (artículo 5). Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa y que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11).

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Tomar como estrategia de futuro que siga apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Sesiones Formativas. Se tiene previsto realizar dos sesiones formativas, una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental, para las personas tutoras del Aula Virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por la Consejería de Educación y Deporte, para la formación de las personas coordinadoras del Plan de Igualdad, así como del funcionamiento del Aula Virtual.

En el curso 2020/2021 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 la celebración de dos sesiones y el impulso a 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.

A.2. Formación en Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía) realizan la oferta formativa, en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad de género y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, a través de los CEP de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Este año disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género. Los Centros del Profesorado incluirán en su Plan de Centro un Plan de Igualdad, que asegure la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos, como son el proyecto de formación, el proyecto de gestión, el reglamento de organización y funcionamiento y la memoria de autoevaluación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El artículo 5 de la Ley 12/2007, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género.

Además en su Título II desarrolla diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesio-

nal que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contiene entre sus líneas estratégicas una relativa a la Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulsar el proyecto “Desmontando estereotipos para la Prevención de la Violencia de Género”. Mediante cuentos, juegos y juguetes no sexistas, trabajar contenidos sobre la igualdad de género en la escuela, que permite educar a niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en un contexto de coeducación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.2. Corresponsabilidad para la prevención de la violencia de género. Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.3. Visibilidad de las mujeres, ensalzando su papel en la sociedad, a lo largo de la historia y actualmente, como factor clave para la prevención de la violencia de género: trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es la conciliación, ayudando a eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

A.4. “Yo trato con el buen trato”. Los buenos tratos como germen de la Prevención de la Violencia de Género: se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación: Transversalidad, Visibilización, Inclusión y Paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Y la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11)

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de 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. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas tiene un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Instrucciones de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar para el desarrollo de Campañas de Prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. En el caso de los centros de Educación Secundaria y en el resto de las enseñanzas, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en los siguientes ámbitos, ya sea de forma exclusiva o combinada entre ellos:

- Prevención de violencia de género a través de un uso adecuado de las Redes Sociales.
- Desmontando estereotipos para la prevención de la violencia de género: Publicidad, cine, canciones y videojuegos.
- Análisis del lenguaje sexista y micromachismos en la vida cotidiana del alumnado, como prevención de la violencia de género.
- Rincones Violeta contra la violencia de género. Lecturas y materiales curriculares coeducativos.

A.2. Asignatura “Cambios Sociales y Género”. Materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

A.3. 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 promueve escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 108, de 8 de junio de 2016).

A.4. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de igualdad de género”. Para el curso 2019/2020, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de la Comunidad andaluza, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Se atiende a lo establecido en la Ley 12/2007, que establece en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, además de los dictados del artículo 5 de la Ley 12/2007.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y fomentando una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género, por parte del alumnado.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular, el fenómeno de 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.
- Formación profesional sin sesgos de género. 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 Formación profesional básica, Formación profesional de grado medio y Formación profesional de grado superior. Incluyéndose 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.
- Mejora de conciliación familiar y laboral. Las modalidades semipresencial y a distancia, a través de uso de TIC, conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza online, a través de una plataforma en Internet.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado. 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.
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atiendan 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.

- 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.
- Facilitar que los centros desarrollen Planes de Orientación y Acción Tutorial coeducativos. La perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial es fundamental en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en una de las Actuaciones del II Plan Estratégico de igualdad de género en Educación, no obstante, dada la peculiaridad de esta etapa educativa, se hace muy necesario que estos contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.
- Mejorar, desde perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por “itinerarios” tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.
- Impulsar que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Plan de Altas Capacidades Intelectuales (protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación de alumnos/as con altas capacidades intelectuales)
- A.2. Creación de la figura del orientador especialista en Altas Capacidades Intelectuales.
- A.3. Continuación de los Programas de Transición para la vida Adulta y Laboral.
- A.4. Planes de Centro Coeducativos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género (artículo 5). Y desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del

Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes 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 garanticen los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, como la transversalidad, visibilización, inclusión y paridad, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actuaciones en :

- Aulas Hospitalarias
- Aulas de Salud Mental Infanto-Juvenil
- Escuelas rurales
- Escuelas hogar
- Residencias escolares

A.2. Programa de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL)

A.3. Prestación del Servicio de Traducción.

A.4. Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007 establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género (artículo 5). Y desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria. Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Este programa presupuestario posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se impulsan 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 al 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 estas medidas 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 integrar el enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo. Dada la brecha de género que existe, hay que incidir entre las poblaciones de especial vulnerabilidad, en impulsar actuaciones encaminadas a disminuir desigualdades entre las chicas y los chicos, el abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia, en el marco de este programa presupuestario, 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.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Este programa presupuestario 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 (mediante el uso básico de idiomas extranjeros y el 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 enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía. Las modalidades semipresencial y a distancia fomentan la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de manera transversal.

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

A.2. Promover la dotación de recursos técnicos y didácticos, como apoyo a la comunidad educativa.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género» (artículo 11, sobre Prevención en el ámbito educativo).

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La 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 Autónoma de Andalucía, 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.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Consolidar la oferta educativa del primer ciclo de educación infantil.

A.2. Dotar de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía: dotar de manera estable de personal cualificado, con experiencia y con una adecuada aptitud pedagógica que permitan cumplir los objetivos de la etapa.

A.3. Dotar de recursos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.

A.4. Establecer líneas generales de actuación pedagógica.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El Título II de la Ley 12/2007 establece diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Por su parte, la Ley 13/2007, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma 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. Esta realidad conlleva que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación en el marco de los principios de igualdad y equidad.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumentar la tasa de práctica de la actividad deportiva en mujeres.

A.2. Reducir la brecha entre el número de hombres y mujeres que practican deporte de manera federada.

A.3. Aumentar el número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa se vinculan en especial con los mandatos de la Ley 12/2007 del artículo 50 bis, sobre Deporte y actividad deportiva. Se establece el compromiso de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se 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 y, especialmente, programas para fomentar su presencia en puestos de responsabilidad y decisión.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TIC facilita la conciliación familiar y laboral.

A.2. 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.

A.3. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, que la componen aquellos centros que participan en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece 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, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades 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 real de género. Concretamente, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007 recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género»

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Estrategia de futuro que siga apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

12.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Elaboración del Plan de igualdad de la entidad.
- A.2. Actuaciones de formación sobre igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Se prevé, por un lado, la elaboración del plan de igualdad de la entidad. Esta actuación se contempla en cumplimiento del artículo 32.1 sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007, dado que el Consorcio no dispone actualmente de un Plan de Igualdad, y se considera una herramienta fundamental para poder llevar a cabo un análisis de la situación de la plantilla de personal y la detección de posibles brechas de género en la entidad, que permitan determinar las acciones necesarias encaminadas a la eliminación de dichas brechas y a la prevención de las mismas. Por otro lado, se prevé la realización de actuaciones de formación sobre igualdad de género, con objeto de sensibilizar al personal del Consorcio en esta materia, eliminar comportamientos sexistas y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Ambas actuaciones se consideran adecuadas para promover e integrar la dimensión de género en la entidad. En el ejercicio 2021 se pretende promover de manera proactiva la integración del enfoque de género de manera interna, si bien, se ha procurado incluir esta perspectiva de manera transversal en el ámbito de actuación de la entidad, en la divulgación de las ciencias y la innovación, y será desarrollada en ejercicios sucesivos.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El Consorcio pretende sentar las bases necesarias para el desarrollo de una estrategia de futuro encaminada a contribuir a la igualdad en la educación y la investigación, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todas y todos.

12.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa 12L, para el Presupuesto de 2021 se incorpora en su objetivo operativo una obligación expresa relativa a la necesidad del cumplimiento del Plan de Igualdad con el que cuenta la Agencia de forma que se avance progresivamente en la existencia de una composición

igualitaria de la plantilla de personas empleadas, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización. Así como estableciendo y desarrollando las políticas que se reflejan en el Plan de Igualdad, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Esta iniciativa se enmarca en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: el artículo 7.2, el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos pretenden eliminar desigualdades de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se prevé impulsar medidas del Plan de Igualdad vigente, entre ellas reducir, eliminar y prevenir -de cara al futuro- cualquier desigualdad en materia de género en la organización de la Agencia, tanto a nivel de personal directivo como del resto de plantilla.

31P SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

En el marco del programa presupuestario 31P y para el Presupuesto de 2021 se refuerzan las siguientes actuaciones que tienen un impacto directo en la promoción de la igualdad de género:

- Prestación del servicio de comedor escolar.
- Prestación del servicio de aula matinal.
- Prestación del servicio de actividades extraescolares.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con el mantenimiento y reforzamiento de los servicios de apoyo a las familias, descritos con anterioridad, se trata de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 37 bis de la Ley 12/2007, en el cual se establece la obligatoriedad de adoptar medidas para prestar unos servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, las actividades extraescolares, en la medida en que se conciben como un complemento de la actividad educativa, se encuentran diseñadas y enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, sobre la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y, en último término, su incorporación al

mercado laboral. En ese sentido, los servicios públicos prestados en el marco de este programa pretenden facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, abogándose por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo y solventar cualquier tipo de desigualdades de género.

Adicionalmente, la prestación del servicio de actividades extraescolares al alumnado, además de contribuir al objetivo de fomentar la conciliación familiar y laboral, que tiene una dimensión de género, se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general, integrando en su diseño y ejecución la dimensión de género, contribuyendo, por tanto, a una coeducación del alumnado.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario 42C, que recogen las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Infantil y Primaria para el ejercicio 2021, se recoge por primera vez la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros. De este modo, se tiene previsto determinar las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de Educación Infantil y Primaria se vincula con los mandatos contemplados en el artículo 50 apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la actividad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Infantil y Primaria desde una perspectiva de género posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de Educación Secundaria y Formación profesional para el ejercicio 2021, se recoge por primera vez la realización de una actividad destinada a efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características

específicas que deben presentar, en su caso, las inversiones a realizar en este tipo de centros, determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de Educación Secundaria y Formación profesional se vincula con los mandatos contemplados en el artículo 50 apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La finalidad de la actividad es la de permitir en el futuro una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de Educación Secundaria y Formación profesional desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Este programa trata de dar cumplimiento a la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que recoge entre sus objetivos, en el artículo 5, el de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades mediante la inclusión educativa de todos los colectivos que puedan tener dificultades en el acceso y permanencia en el sistema educativo. Esta norma señala que la atención a este alumnado se realizará de acuerdo con lo recogido en el Título II de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. La LOMCE, continuando el criterio establecido en la Ley Orgánica de Educación, determina los diversos grupos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria incluyendo en este ámbito a todos los alumnos y alumnas que “presenten necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar”.

Igualmente, la Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía, establece en su artículo 11.1 que la Administración educativa facilitará, en los centros educativos que se determinen, a las personas usuarias de la lengua de signos su utilización como lengua vehicular de la enseñanza, así como a las personas sordas, con discapacidad auditiva o con sordoceguera usuarias de la lengua oral su utilización, y adoptarán diferentes medidas para el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.

Dado que los dos servicios contemplados (monitores de educación especial e intérpretes de lengua de signos) se prestan a familias en cada centro educativo a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento

de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 bis, apartado 3, de la Ley 12 /2007. Esta norma a su vez reitera, en el marco de la igualdad de género, la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa, atiende al cumplimiento del artículo 12 de la ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. También específicamente la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa a promover la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro de las situaciones en las que resulta necesaria la intervención de una actuación compensatoria en el ámbito de la educación, se encuentra la de aquel alumnado residente en pequeños núcleos de población dispersos o en ubicaciones que no han permitido la escolarización en el mismo término municipal del domicilio. Atendiendo a esta circunstancia, las Administración educativa está obligada a garantizar a todos los alumnos y alumnas en las enseñanzas obligatorias un puesto escolar gratuito en su localidad de residencia, de tal modo que la escolarización en un municipio próximo al que habita constituya una medida excepcional. En caso de darse tal supuesto, la Administración educativa ha de prestar de forma gratuita los servicios de transporte, o en su caso, residencia, lo que efectúa mediante la contratación de rutas de transporte escolar tanto para los niveles obligatorios como no obligatorios de enseñanza.

Dado que los dos servicios contemplados en este objetivo (transporte escolar y acompañantes de transporte escolar) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley de Contratos del Sector Público, como novedad en el ejercicio 2021, se incorporarán bases en los pliegos de cláusulas administrativas que otorguen preferencia en la adjudicación de estos contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En primer término, las actividades descritas dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 50.4 de la Ley 12 /2007, que promueve políticas públicas en materia de transporte de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población. Por otro lado, la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de contratación de los servicios financiados con el programa atiende a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. En concreto, el servicio de transporte está diseñado para atender al alumnado que sufre la máxima dispersión territorial, llegando en algunas ocasiones a prestar el servicio individualizado de transporte mediante taxi.

Del mismo modo, en los pliegos de contratación se contempla las franjas horarias máximas de prestación del servicio, de este modo, se disminuyen las cargas familiares en cuanto al transporte escolar del alumnado, y ello de acuerdo con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007.

También, específicamente, la nueva inclusión de cláusulas que favorezcan las proposiciones de licitadores que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y/o cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, contribuyen de manera directa a promover la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del programa presupuestario 42I para el Presupuesto de 2021 se incorporan las siguientes actuaciones que tienen un impacto directo en la igualdad de género, entre ellas:

- Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización de los alumnos del primer ciclo de Educación Infantil previsto en 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.
- Se apoya la estructura de 165 Escuelas infantiles públicas, mediante el apoyo a su gestión.
- Se apoya la estructura de Escuelas infantiles conveniadas, mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007, establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral. En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales, hasta los tres años de edad, permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar.

4. 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, en la cual se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de la entidad.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se valora positivamente que la Agencia haya incluido objetivos de género en coherencia con los establecidos por la Consejería de Educación y Deporte, así como indicadores desagregados por sexo, atendiendo a algunas de las recomendaciones que se realizaron en el Informe de auditoría. Los retos en cuanto a la integración de la perspectiva de género de la Agencia están en la ejecución presupuestaria, considerándose necesario aportar información cuantitativa sobre la prestación de los servicios básicos que facilitan la conciliación familiar ofertados.

Por último, donde se observan mayores avances ha sido en la implementación de la Metodología G+, destacando que la Agencia cuenta con una Unidad de Género propia, desde 2019; con un Documento de Orientaciones Estratégicas de planificación de género; y con un itinerario de formación en igualdad de género para el personal de la Agencia, sumando 53 cursos en 2020 y que prevé para 2021 elaborar un Plan de formación en género.

Como conclusión, la Agencia Pública Andaluza de Educación atiende las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

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. A pesar de su carácter rural, en Andalucía la población está distribuida de forma más homogénea que en el conjunto nacional donde existen mayores vacíos poblacionales. En este sentido, en Andalucía la población y el territorio se articulan a través de una red bien distribuida de ciudades de tipo medio, generalmente cabeceras de comarca, en torno a las cuales se organizan 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 asociadas a las ciudades principales.

A pesar de ello, el medio rural andaluz se caracteriza por tener 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 de vida, así como un clima de igualdad de oportunidades que pueda contrarrestar la oferta del medio urbano.

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 ejecutadas mediante sus programas presupuestarios. Los más relevantes para la igualdad de género son el programa presupuestario 71H (clasificado como G+) y los programas 12M, 44F, 71F y 71P, todos ellos clasificados como G.

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

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Elaboración del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.
- Iniciación de la aprobación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos profesionales, sociales y fiscales de las mujeres.
- Campañas de difusión y sesiones formativas de sensibilización en materia de igualdad de género promovidas por la Unidad de Igualdad de género de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural y/o el Instituto Andaluz de Administración Pública, con una formación más especializada en función de las tareas que cada persona tenga asignadas.
- Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo, con especial relevancia a la comunicación institucional que se realice en este sentido por vía web y/o redes sociales.
- Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los formularios y modelos administrativos así como en los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de

obras, servicios y suministros, y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares elaborados por los diferentes Centros directivos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Tal y como establece el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, imperará el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en los formularios y modelos administrativos así como en los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de obras, servicios y suministros, y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares, elaborados por los diferentes centros directivos.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Una progresiva integración de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural.
- Una mejor información, imagen y valoración del trabajo realizado por las mujeres.
- Desarrollo de garantías en el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería.

44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Elaboración de Planes de Desarrollo Sostenible en los Espacios Naturales Sostenibles y su dinamización socio-económica.
- Revisión y redacción del nuevo Plan de Medio Ambiente 2030 (PAMA), que pretende convertirse en la figura de planificación integradora mediante la cual se diseñe e instrumente toda la política ambiental de la comunidad autónoma, teniendo presente en todo momento, desde el diagnóstico hasta la fase de evaluación, un enfoque respetuoso con el principio constitucional de igualdad y de no discriminación.
- Seguimiento de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible (EADS) y, en particular, a través de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos a la población en riesgo de pobreza, tasa de paro, abandono escolar, entre otros.
- Seguimiento de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía (EGEMA) y, en particular, de la información arrojada por los indicadores desagregados por sexo, referidos al empleo ambiental por sectores.
- En la misma línea, análisis de los resultados del proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, relativos a información de empleo, desagregada por sexo, en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental son llevadas a término desde el respeto al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución

Española, favoreciendo también la participación de las mujeres, fomentando su incorporación a la educación y sensibilización ambiental. Además el programa presupuestario atiende a los mandatos del artículo 5, sobre transversalidad de género, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desarrollo de zonas predominantemente rurales en el entorno de los Espacios Naturales Protegidos, con objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y equilibrar las diferencias sociales, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad, especialmente por parte de las mujeres, mediante su incorporación a la educación y a la sensibilización ambiental.

Obtención de información útil para organismos a nivel local, regional y nacional así como para los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía, extraída de índices de distribución, concentración y desequilibrio en puestos de trabajo, desigualdades salariales, entre otros, en los diferentes ámbitos de actuación ambiental.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Apoyo al desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC), las cuales permiten una información detallada y de interés sobre las personas solicitantes y beneficiarias (como el número de solicitudes realizadas por personas físicas, correspondiente a hombres y a mujeres, así como a nivel provincial).
- En relación a las ayudas incluidas en el Programa Apícola Nacional (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) y, teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, se establece entre los "criterios de priorización", aplicable a todas las líneas de esta tipología de ayuda, el hecho de que la titular de la explotación apícola sea mujer.
- Mayor presencia de mujeres (en el profesorado y en el alumnado) durante las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC con inclusión de un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en la formación a impartir. Estas jornadas irán 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 o para estas organizaciones.
- Actuaciones de sensibilización orientadas al cumplimiento del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (actualmente en fase de elaboración), en las reuniones que se mantengan con representantes del sector.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71F se adecuan a lo dictados del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Si bien las ayudas directas de la Política Agraria Común (PAC) se conceden en régimen de concurrencia no competitiva, el análisis de solicitantes desagregado por sexo permite conocer la evolución de la posición de mujeres y hombres en el sector.
- Incremento significativo del número de mujeres beneficiarias de las ayudas a la apicultura.
- El sector está más sensibilizado en la necesidad de trabajar integrando la perspectiva de género y también de su influencia positiva sobre las actuaciones impulsadas.

71H DESARROLLO RURAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Actualización de la información de diagnóstico sobre la situación y posición de la población rural femenina.
- Puesta en marcha de un proyecto piloto para facilitar la participación femenina a través de los Grupos de Desarrollo Rural (GDR). Estos grupos llevan ejecutando estrategias de desarrollo en los territorios rurales durante más de dos décadas, aplicando una metodología pionera en la incorporación de la perspectiva de género (Metodología LEADER).
- Formación en materia de comunicación destinada a un grupo de mujeres rurales impulsoras, que facilitará su participación en los procesos de desarrollo de sus comarcas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71H Desarrollo Rural se adecuan a lo dictados del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan.
- Cambio cultural de roles y estereotipos sexistas en un entorno donde el “sistema patriarcal” sigue muy presente.
- Mayor empoderamiento y emprendimiento femenino y equiparación de acceso a los recursos entre ambos sexos.
- Invertir la tendencia hacia la que se aproxima el mundo rural, caracterizado actualmente por un envejecimiento y masculinización de la población y un éxodo rural femenino ante la precariedad laboral y la persistencia de los roles de género, especialmente en la contratación del personal.

71P PESCA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Apoyo a la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES) mediante ayudas para el funcionamiento y gestión de las organizaciones profesionales representativas del sector pesquero y acuícola andaluz, con inclusión de dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero.
- Nuevas bases reguladoras para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del programa operativo para España 2014-2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP), que establecen como novedad para el ejercicio 2021 que, en caso de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayuda, se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de Planes de igualdad de las entidades solicitantes.
- Imposición de una composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP y la obligatoriedad de que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una persona con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas para 2021 del programa presupuestario 71P se adecuan a lo dictado del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.
- Romper con la asignación de roles que influyen en la representatividad laboral femenina, los cuales presuponen la “delicadeza” del trabajo realizado por las mujeres y explica el hecho de que las mujeres tengan una representación de tan solo el 2% en el sector productivo, de un 10% en el sector de la industria de transformación y de un 40% en actividades auxiliares de gestión y administración.
- Promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

13.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN AGRARIA Y PESQUERA (IFAPA)

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), Agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural es el Organismo Público de Investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pes-

quera 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 agricultores, pescadores, técnicos y trabajadores de esos sectores.

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- Incrementar las actividades de divulgación de la oferta formativa.
- Detección de las necesidades formativas de las mujeres, 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.
- Avanzar en diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación.
- Promover el equilibrio de género en las Comisiones de Selección de evaluadores y evaluadoras.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del IFAPA previstas para 2021 se adecuan a lo dictados del artículo 10 sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de hombres y mujeres en el diseño y desarrollo de las actuaciones de investigación, transferencia de tecnología y formación contribuyen a mejorar los resultados pretendidos para el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía. Desde esta perspectiva, se requiere crear las condiciones y una cultura de trabajo que permitan una participación equitativa, un análisis de género en las temáticas de investigación, cuando proceda, y una adecuación e impartición de la oferta formativa y de transferencia a las necesidades de hombres y mujeres. Estos aspectos contribuirán a conseguir una investigación y transferencia de tecnología y formación más adaptada a las necesidades de hombres y mujeres del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía y, por ende, de mayor calidad.

El IFAPA elabora y ejecuta 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 imprescindible para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas. A través de la aplicación informática “INFO” se recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA.

13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Participación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en el Plan de Igualdad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. En este sentido, la Agencia va a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Desagregación por sexo de las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas con el aplicativo “GI-Control”.
- Actualización de la metodología de elaboración de Informes de Impacto de Género de normativas, planes, proyectos de la Agencia.
- Elaboración de conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.
- Promoción de las contrataciones de personas del sexo menos representado, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, en cada puesto ofertado, en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA.

A.2. Desarrollo e implementación de las medidas del Plan de Igualdad de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. En este sentido, en la actualidad, la Comisión de Igualdad ha aprobado los ejes de actuación del nuevo Plan, así como sus objetivos. Siendo los ejes establecidos los siguientes:

Eje 1 La igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de contratación, clasificación profesional, promoción, formación y condiciones de trabajo.

Eje 2 Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Eje 3 Política retributiva.

Eje 4 Salud laboral con perspectiva de género.

Eje 5 Prevención del acoso sexual laboral y por razón de sexo. Violencia de Género.

Eje 6 Comunicación, sensibilización y responsabilidad social.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía participa, no sólo en la elaboración del Plan de Igualdad de la Consejería a la que se encuentra adscrita, sino que ejecuta medidas del mismo, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. En particular, las actuaciones previstas se enmarcan, principalmente, en el Capítulo I Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Por otra parte, la Agencia tiene como obligación legal la de disponer de un Plan de Igualdad propio, como ámbito diferenciado al marco general, que recoja las medidas para hacer efectiva

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la propia Agencia. Así lo ha puesto de manifiesto, en enero de 2020, la Inspección de la Seguridad Social. Desde ese momento, y a pesar del período de confinamiento que, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, se han reactivado las acciones para ir avanzando en la elaboración del Plan de Igualdad de la Agencia. La previsión e intención de las partes negociadoras es que el documento pueda estar aprobado en el primer trimestre del año 2021, y, a partir de su aprobación, implementar las medidas conforme al cronograma que el documento contenga.

Las medidas que se implementen estarán en concordancia con lo previsto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las consecuencias esperadas de la aplicación de las medidas del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía HORIZONTE 2020 serán detalladas por la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible a la que está adscrita la Agencia, como promotora del Plan. En relación a las actividades que son responsabilidad de la Agencia, se pretende dar respuesta, principalmente a las determinaciones del artículo 10 de la citada Ley 12/2007.

Las consecuencias esperadas con la implementación de las medidas del futuro Plan de Igualdad estarán en consonancia con los objetivos y ejes de actuación aprobados por el momento por la Comisión de Igualdad de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. Una de las consecuencias esperadas en el ámbito de la Agencia es, asimismo, mejorar la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades le corresponden las competencias actualmente atribuidas a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, excepto las que venía ejerciendo en materia de Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, y otros instrumentos financieros no estructurales establecidos por la Unión Europea y el Banco Europeo de Inversiones, que son asignadas a la Consejería de Hacienda y Financiación Europea; y las atribuidas a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía, conforme a la delimitación que se realice en el Decreto de estructura orgánica.

Asimismo, corresponden a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades las competencias en materia de actividades industriales y mineras, actualmente asignadas a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Se mantienen las entidades adscritas actualmente a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, salvo la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A., y el Consorcio para el desarrollo de políticas en materia de sociedad de la información y conocimiento de Andalucía «Fernando de los Ríos», que se adscriben a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Por último, se adscribe a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades la entidad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., hasta ahora adscrita a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

12N D.S.G. DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones.

A.1.1. 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.

A.1.2. 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.

A.1.3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.

A.1.4. 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 género, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

A.1.5. 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.

A.1.6. 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.

A.1.7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Para 2021 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se verán además afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión. Se participará en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece que “se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas”. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y obedecen al 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.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; al artículo 39, dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva

de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. A través del informe de evaluación de impacto de género se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación.

Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

Asimismo el impulso a la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo, como del personal técnico, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad de género marcados.

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, además de tener un insustituible papel de formación de los recursos humanos cualificados, clave para generar empleo y aumentar la competitividad. Por ello, la Educación Superior destaca 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. Actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo Modelo de Financiación, dentro del cual 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.

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según sexo y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se observa que la mujer se enfrenta a un importante conflicto entre familia y éxito en la vida académica, conflicto que existe en menor medida para los hombres. En segundo lugar, las probabilidades de promoción a cátedra de un hombre son sensiblemente superiores a las que se enfrenta una mujer con similares características personales y profesionales. Las mujeres, especialmente cuando tienen cargas familiares, se enfrentan a un “techo de cristal” en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según sexo por rama de enseñanza.

En la actualidad, aunque la proporción de mujeres cursando estudios universitarios supera a la de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y arquitectura, después del periodo educativo, las carreras profesionales de hombres y mujeres comienzan a divergir.

A.3. Informe sobre alumnado según género de las actuaciones: Erasmus, Prácticas en empresas, Apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género relacionadas con la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad (a partir de los 30 años), con especial atención a la carrera académica.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas universidades mediante financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo. Estas unidades ya están establecidas en las distintas universidades, siendo financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario, con el objetivo de que de coordinen la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.

A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género recogida en el Decreto por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos de las universidades públicas andaluzas.

A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal: los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades pueden favorecer la asunción por las mujeres de puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso al cuerpo de catedráticos. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las principales actuaciones del programa han sido ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, así como en otra normativa de referencia.

Son de aplicación directa los artículos 20, 21 y 21.bis de la Ley 12/2007 relativos a la enseñanza universitaria. Además se han tenido en cuenta los mandatos de la normativa específica

en materia de Universidades. El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, en su artículo 3 establece los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz, entre los que se encuentra el de presencia equilibrada de hombres y mujeres. El artículo 54, además, prevé determinadas situaciones particulares en las que se apoyará especialmente a las mujeres.

Por su parte, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en su artículo 45.4 que “En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1., A.2., A.3. Estas acciones proporcionarán una herramienta con la que poder detectar las desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos para llevar a cabo un análisis profundo de las mismas y así tomar medidas más concretas en aquellos casos en que haya que tomarlas.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y promover la igualdad, por lo que desde este Centro directivo se apoya su financiación.

A5. La exención del pago del precio público a las víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas personas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad y autonomía económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Universidad suponen una medida para el avance de la sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007 sobre corresponsabilidad.

4. 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 los Presupuestos. Como resultado de dicha auditoría, se presentó a la Comisión de Género un informe, que recogía una serie de recomendaciones, que han venido siendo tenidas en cuenta en términos generales por el programa.

En cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación presupuestaria, concretamente en cuanto a la realización de diagnósticos, el programa mantiene las medidas emprendidas en presupuestos anteriores en relación con los informes con perspectiva de género sobre evolución de efectivos, alumnado matriculado y egresado, y alumnado en las actuaciones ERASMUS, Apoyo a competencias lingüísticas B1, y bonificaciones de matrícula según aprovechamiento, entre otros, que se actualizarán incorporando datos del último ejercicio disponible. También se seguirá impulsando a las unidades de igualdad en las universidades públicas, mediante la financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo.

Se mantienen igualmente sin cambios ni avances según la información facilitada por el programa en su ficha de seguimiento, las medidas emprendidas teniendo en cuenta las recomendaciones del

Informe APG sobre la ejecución presupuestaria con perspectiva de género, consistentes en tener en cuenta en la distribución de los créditos asignados a los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyo, indicadores de género.

Por último, en relación con la implementación de la Metodología G+ de presupuestación con enfoque de género, para la que se recomendaba diseñar un Plan de Formación de género en el ámbito específico del programa 42J, se continúa señalando, como en el ejercicio anterior, que se incluirá en las propuestas de formación que se realicen desde el centro directivo al Instituto Andaluz de Administración Pública, encargado de la oferta formativa al personal de la administración de la Junta de Andalucía, formación en materia de género.

No se notifican por tanto, como ya ocurriera en el ejercicio presupuestario 2020, nuevas medidas de avance sobre las recomendaciones de la Auditoría APG. Si bien de la información aportada en el apartado de recursos se deduce que sí se están produciendo avances, sería oportuno que estos se recogieran en el instrumento específico previsto para ello, que es la ficha de seguimiento. Especialmente se hace notar la importancia de avanzar en materia de formación, más allá de la que pueda impartir el IAAP.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

La Estrategia de I+D+i de Andalucía 2021-2027 es el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de I+D+i de nuestra región. Tiene como finalidad conseguir para Andalucía los niveles más altos de eficiencia y competitividad en términos de investigación e innovación y así contribuir a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que logre una economía basada en el conocimiento.

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. 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). Dadas las brechas de género que se detectan en los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se hace necesaria la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer, siendo su valor esperado de un 31% sobre el total de fondos destinados a proyectos de investigación.

A.2. Con cargo al Fondo Social Europeo (FSE), y en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), en 2021 se efectuará una convocatoria de ayudas a entidades públicas de investigación por importe de 7 millones de euros. Con esta operación se continúa ejecutando satisfactoriamente el citado plan en el ámbito de la I+D+i en Andalucía, estando destinada a mejorar la empleabilidad y formación de al menos jóvenes menores de 30 años, impulsando su contratación laboral para la realización de actividades de apoyo a la I+D+i en los centros, grupos y laboratorios de los organismos y entidades de investigación andaluces.

A.3. Convocatoria de otras ayudas, como Ayudas a proyectos de excelencia, Ayudas a grupos de investigación no universitarios, Ayudas a Grupos de alto rendimiento, Contratación de personal predoctoral, programa de captación de talento internacional «Emergia» o Ayudas a Postdoctorales para la contratación de personal investigador.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones llevadas a cabo se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, concretamente en su artículo 13, sobre subvenciones, y a los artículos 21 y 21.bis, sobre proyectos de investigación y mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en su artículo 45 establece que “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.
- A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 12/2007, sobre transversalidad de género, se incorpora la perspectiva de igualdad de género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, dicho enfoque está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía, adecuándose así a lo dispuesto en el artículo 6: “Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.”

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En la medida en que la existencia de desigualdades 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, para de este modo contribuir a la toma de decisiones en relación con las políticas públicas que deberán aplicarse para corregir dichos desequilibrios.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

En la Comunidad Autónoma de Andalucía la transformación digital de la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental. El desarrollo de los últimos años ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digital. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito al objeto de eliminar las brechas digitales, entre ellas las derivadas de los desequilibrios de género que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres y hombres.

En el uso de la tecnología se observa un retroceso de las brechas digitales. Sin embargo, en sectores relacionados con la economía y sociedad digital existen diferencias importantes en el ámbito de la empleabilidad de las mujeres, donde la representación de estas es aún muy pobre, perpetuándose así roles y estereotipos de género.

Por ello, se hace necesario un desarrollo igualitario de la sociedad y un mejor aprovechamiento por la economía del enorme potencial existente, de forma que la incorporación de las mujeres a la economía y sociedad digital 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, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (sector TIC).

El programa 72A cuenta con un objetivo estratégico de género para impulsar la participación de la mujer en el sector TIC andaluz y además, entre las actuaciones incluidas en sus demás objetivos estratégicos tiene previsto llevar a cabo diversas acciones para avanzar en la igualdad de género.

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Para la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el año 2021 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

A.1. Programa para el desarrollo de nuevos profesionales de la Economía Digital, que tiene como finalidad última favorecer el desarrollo de los nuevos profesionales TIC dotándoles de herramientas y conocimientos complementarios a los adquiridos en su formación reglada, más cercanos a lo que el mercado demanda, teniendo en cuenta los ámbitos que marca el Programa Europa Digital, y que por tanto favorezcan su inserción laboral en condiciones más favorables y de igualdad. Para ello se analizará la ocupación de mujeres en el sector TIC.

A.2. Actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC. Se continuará con la actuación WomANDigital mediante distintas acciones a poner en marcha en el marco del impulso de la igualdad de género en el sector TIC, como las relacionadas con el fomento de las vocaciones STEM en edades tempranas y apoyo al emprendimiento tecnológico femenino. Asimismo, se buscarán sinergias que permitan fomentar las vocaciones STEM dentro de la infancia y adolescencia, con especial incidencia en las niñas, para tratar de reducir la brecha existente en este sentido.

La iniciativa WomANDigital nace con el objetivo general de aumentar la participación activa, la visibilización e influencia de las mujeres en el sector TIC andaluz, a través las siguientes líneas de actividad:

- Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de la baja participación de las mujeres en la tecnología, sus causas y consecuencias.
- Visibilización de mujeres profesionales del sector como referentes para otras mujeres y niñas, que muestren la realidad de una profesión y sus oportunidades laborales, para así inspirar y despertar vocaciones desde las edades educativas más tempranas.
- Fomento de la implicación y colaboración de los distintos agentes del Sector para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dinamización de los movimientos de mujeres TIC a nivel andaluz o transnacional con impacto en Andalucía, con especial énfasis en el desarrollo de acciones colaborativas para aunar esfuerzos.

A.3. Dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar las competencias digitales, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde existe una mayor brecha.

A.4. Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC, poniéndose en marcha actuaciones para 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 y para fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Para la definición de los objetivos y actuaciones del programa 72A se ha integrado la perspectiva de la igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 la Ley 12/2007, así como en el artículo 21 bis, y particularmente en el artículo 51 sobre sociedad de la información y conocimiento.

Además se cumple con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de la ONU en su Agenda 2030: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Con el desarrollo de las actuaciones integradas en el programa 72A para avanzar en la igualdad de género se pretende alcanzar los siguientes resultados:
- La 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.
- Participación de entidades privadas y públicas para impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas y en la puesta en valor de las mujeres en el sector TIC.
- La puesta en marcha de iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.

Como resultado de la suma de las voces de movimientos, empresas, administraciones, mujeres, hombres y entidades diversas que ya están trabajando activamente por la igualdad de oportunidades en el sector, nace en el contexto del programa WomANDigital, el Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades en el Sector TIC, con un amplio respaldo de entidades y particulares que, mediante la adhesión al mismo, constatan su compromiso por el impulso de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades en este sector.

73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería.

A.3. Realización de jornadas centradas en la participación de las mujeres en los sectores de la industria y la minería.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Las otras dos se dirigen a dar cumplimiento al artículo 38.1 sobre conciliación en las empresas, que establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria 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.

Igualmente con el impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería, junto con la modernización de las herramientas de información por parte de la Administración en este sector, se espera conseguir una mayor participación de las mujeres, tanto en puestos administrativos como técnicos.

La realización y participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en estos sectores y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en los sectores industrial y minero.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Introducción de la concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

A.2. Establecimiento de medidas positivas de fomento de la igualdad en las líneas de subvenciones convocadas, donde se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A.3. Realización de acciones de fomento de la artesanía con efecto de visibilidad del papel de las mujeres en el sector. Se va a realizar una exposición itinerante de piezas artesanas con un efecto esperado de visibilidad de las piezas creadas por mujeres artesanas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, entre las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres destacan las relacionadas con las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad de sector comercial y artesano. De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las

PYMES comerciales y artesanas de Andalucía. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades.

Estas acciones además se relacionan con la incorporación del enfoque de género en las políticas de promoción empresarial, establecida en el artículo 25 de la ley 12/2007, que insta a establecer medidas para la consolidación de los proyectos empresariales de mujeres.

Asimismo, atienden las actuaciones a la Ley 15/2005, de 22 de diciembre, de Artesanía de Andalucía, que en su artículo 21 establece que “La Consejería competente en materia de artesanía elaborará un Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía, para promover su permanente desarrollo y difusión, la mejora de la comercialización de los productos artesanos y el apoyo en materia formativa”, que contendrá entre otros extremos “e) Los mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan, así como los indicadores de su ejecución, indicadores de género y las medidas para realizar, en su caso, las adaptaciones precedentes”.

Por último, se adecúan al III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022, aprobado mediante Decreto 624/2019, de 27 de diciembre, que establece como uno de sus objetivos “Fomentar el papel de la mujer en el sector artesano de Andalucía”.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad buscar la representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, 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 y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titulares de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a incrementar la presencia de mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2021, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021-2027, actualmente en tramitación.

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A1. Producción de la información que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destacan en particular el Sistema de información de género, y la Encuesta Social 2021.

La Encuesta Social se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad. La novedad principal para 2021 es que se incrementará el tamaño de la muestra, a fin de generar una información mucho más precisa con respecto a ediciones anteriores.

A2. Actualización del inventario de actividades estadísticas y cartográficas y del inventario de fuentes de información administrativa.

Estas bases de datos, consultables en la página web del IECA y de fácil manejo, permiten conocer la pertinencia al género de las actividades estadísticas incluidas en los programas anuales. También permiten conocer qué actividades de la administración pública generadoras de datos son susceptibles de ser aprovechadas en el proceso geoestadístico. Si la información disponible afecta a personas, se podrá explotar la fuente en cuestión para hacer análisis por la variable sexo. Asimismo, estas bases de datos pueden sugerir lagunas de información.

A3. Emitir informes sobre el aprovechamiento estadístico y/o cartográfico de los registros administrativos de nueva creación, modificación o supresión.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones del IECA con carácter general se adecuan al artículo 10 de la Ley 12/2007 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.1. La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

El sistema de información con perspectiva de género contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía, b) II Plan estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, c) Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013 y d) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género.

A.2. Responde al artículo 10 de la Ley 12/2007.

En el caso del inventario de fuentes administrativas, para el ejercicio 2021, son 270 el número de fuentes recogidas en el inventario de fuentes administrativas, de las cuales, el 91,5% son pertinentes al eje de género.

A.3. En cumplimiento del artículo 30 h) de la Ley de Estadística, el IECA informará de los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos, en los que se refiere a su aprovechamiento estadístico y/o cartográfico. En el informe emitido, el IECA recomendará la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física y no se ofrece dicha desagregación. Asimismo el IECA hará un seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las persona físicas, en la provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes que posibiliten la adopción de decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá:

- Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores.
- Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas.
- Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

14.51 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.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa 54A llevará a cabo las siguientes actuaciones en materia de género:

A.1. Realización de un informe, encuadrado dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía en eje de género, que analiza la situación de las mujeres en el SAC 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 en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se basará 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 Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Universidades (MUNI).

A.2. Revisión y actualización de un total de 80 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; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Elaboración de indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres.

A.4. Desagregación por sexo de la información que se trata o produce, como:

- 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.
- Acciones dirigidas al asesoramiento, formación, y divulgación de convocatorias de programas internacionales de I+D+i.
- Acciones formativas o de sensibilización en Compra Pública de Innovación

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato del artículo 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, que en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación” establece que:

- “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.”
- “La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.”

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

4. 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 relación con las recomendaciones en el área de planificación presupuestaria, en cuanto a la realización de diagnósticos, la Agencia señala que se va a rediseñar en 2021 el informe de Mujeres en el SAC incluyendo un conjunto más amplio de indicadores, relativizados por variables como la población, nivel de ocupación, que muestren la brecha de género existente en el SAC y se ahondará en el análisis de la participación femenina en las áreas STEM. Se tomará como referencia el informe Científicas en Cifras publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y el informe She Figures publicado cada tres años por la Comisión Europea. Por lo que se refiere a la planificación con enfoque de género, la Agencia señala haber incluido tanto en el presupuesto 2020, como en el 2021, un objetivo estratégico de género, y las correspondientes actuaciones.

En la ejecución presupuestaria, se refiere haber avanzado en la inclusión de la perspectiva de género mediante la desagregación por sexo de los indicadores que miden las actuaciones.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, se informa la realización del DOE G+, al cual se dará seguimiento mediante equipos de trabajo de la Agencia creados para tal fin. Igualmente, se notifica que en relación con la recomendación de impartir formación en género para

el personal, se contempla para 2021 la realización de acciones formativas en igualdad de género para todo el personal de la Agencia, que se desarrollarán en dos niveles: primero, promoviendo que todo el personal de la Agencia realice el curso básico de formación abierta de Igualdad de género, y segundo, impartiendo a una parte del personal una formación más específica pues su actividad profesional dentro de la Agencia requiere de conocimientos más amplios para su aplicación a la formación, la innovación, la evaluación y la gestión del conocimiento. Además, sobre la recomendación de adaptar todas las herramientas de información y los procedimientos de recogida de datos, para su obtención de forma desagregada por sexo, se informa de que los formularios ya se han ido adaptando en muchos de los procedimientos de recogida de datos, y que en 2021 se procederá a 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 de dichas herramientas.

Por tanto, se observa que se están produciendo avances en la adopción general de las recomendaciones del Informe de Auditoría APG por parte de la Agencia, que se valoran positivamente.

14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) es una agencia pública empresarial de las referidas en el artículo 2.c) del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, deberá incluir en su presupuesto objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos puestas en marcha participadas mayoritariamente por mujeres.

A.2. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un Plan de Igualdad.

A.3. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un certificado de Responsabilidad Social Corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

Las ayudas convocadas aportan una medida de 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, estableciendo que los proyectos que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional:

- Proyectos de colectivos prioritarios: entre otros, son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios mujeres.

- 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.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones presentadas se enmarcan en la promoción empresarial de las mujeres contemplada en el artículo 25 de la Ley 12/2007, por el que “los poderes públicos de Andalucía contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”

También se adecúan a la promoción de los planes de igualdad contemplados en el artículo 27 y las actuaciones de responsabilidad social, por las que “los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género” (artículo 34), así como la marca de excelencia en igualdad contemplada en el artículo 35 de la misma Ley.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Es objetivo de la Agencia que en los ejercicios 2021 se incremente en un 5% el número de proyectos resueltos con características de género en las líneas de ayudas vinculadas al sector tecnológico, y que dicho incremento alcance el 10% en el ejercicio 2022. Para alcanzar dicho incremento se actuará por dos vías:

- Potenciar las actuaciones de promoción y difusión de los incentivos actualmente existentes entre asociaciones representativas del colectivo de mujeres emprendedoras y empresarias.
- Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

La Consejería de Salud y Familias, por mandato del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias anteriormente atribuidas, es decir, 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. Por otra parte, también cuenta con aquellas en materia de centros residenciales de personas mayores anteriormente atribuidas a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa presupuestario 120 tiene como cometido gestionar 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.

A.1. Acciones formativas en igualdad de género y A.2. Acciones de sensibilización en igualdad de género. El objetivo específico en materia de igualdad de este programa continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería. Por ello, el área de trabajo donde se definen principalmente las actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género es, sobre todo, en el área de gestión de los recursos humanos, con el propósito de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

A.3. Coordinación administrativa. En materia de género, hay dos trámites en los que se seguirá profundizando en los procedimientos para su aplicación. El primero se refiere a las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería, para que incorporen la valoración de las actuaciones sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. El segundo, que se emita el preceptivo Informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería, todo ello según lo mandado en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

A.4. Soporte informático y gestión de telefonía. En relación con la incorporación del enfoque de género en el área de informática, esta se realizará en tres ámbitos: la actualización y el desarrollo de los Sistemas de información, el tratamiento informático de la gestión de la Consejería y el desarrollo de la Administración electrónica.

A.5. Gestión económica y contratación. Se está trabajando en la consolidación de la inclusión de las cláusulas sociales para la promoción de la igualdad de género en relación con la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

A.6. Planificación y control del presupuesto. Se continúa mejorando la información contenida con criterios de calidad, tal como prevé el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el área de planificación y control del presupuesto.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Artículos 4 y 9 bis, en lo relativo a formación del personal de la Consejería y acciones específicas de sensibilización en igualdad de género.
- Artículo 8. Enfoque de género en el Presupuesto.
- Artículo 12. Contratación pública.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal.
- Aumentar la formación del personal en materia de género e igualdad de oportunidades, así como incrementar el personal participante en acciones de sensibilización en estas materias.
- Consolidar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las diferentes normativas, bases reguladoras e informes pertinentes.
- Incluir la perspectiva de género, de forma transversal, en el soporte informático y de gestión de la Consejería.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de acciones formativas centradas en la perspectiva de género y adicciones.

A.2. Realización de estudios específicos de género y adicciones.

A.3. Actualización del Protocolo de actuación en casos de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones referidas responden a los siguientes mandatos normativos en el ámbito de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Apartado 1.
- A.2. Artículo 10. Estadísticas e investigación con perspectiva de género.
- Actuaciones A.1, A.2, y A.3. Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales.

En relación con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la actuación A.3 responde al artículo 33. Planes de Salud, y al artículo 60. Protocolos de actuación.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Durante décadas la planificación de los recursos y programas en el ámbito de las adicciones se ha llevado a cabo orientada hacia el perfil masculino que era el que demandaba tratamiento mayoritariamente. En la actualidad, las mujeres tienen un porcentaje ligeramente mayor de abandono de su tratamiento que los hombres, que podría estar relacionado con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres. Reducir la tasa de abandono en general, y en particular la de las mujeres, a través de una mayor adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas, supondría un importante avance. Por ello, el reto para los próximos años será redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de la población femenina.

La formación de los y las profesionales de la Red Pública de Atención a las Adicciones en materia de género permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales de los hombres y de las mujeres, adaptando las intervenciones.

Complementariamente al desarrollo de acciones formativas, se deberán impulsar nuevos estudios que aborden aspectos diferenciales de hombres y mujeres en el tratamiento, analizando sus necesidades específicas. Estos estudios permitirán orientar la planificación de recursos y programas de tratamiento para una mejor adaptación a la población atendida.

Por otro lado, diversos estudios muestran que la prevalencia de mujeres víctimas de violencia machista es mayor entre las mujeres con problemas de adicciones. Por ello, se van a desarrollar protocolos de detección de violencia de género dirigidos a todas las mujeres que accedan a los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones, para detectarla precozmente y mejorar la atención a estas mujeres.

Igualmente, es necesario mejorar la detección de problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados, ofreciendo así una atención integral y mejorando el pronóstico del tratamiento de la adicción.

Todas estas actuaciones redundarán en una mejor adaptación de la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población femenina atendida, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y el avance de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

El programa 31P, Servicio de Apoyo a las Familias, tiene en consideración la perspectiva de género en cuanto a la definición de sus objetivos, constituyendo la familia el núcleo esencial a la hora de establecer estrategias que promuevan y consoliden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- A.1. Constituir la Comisión de Género y Salud.
- A.2. Elaboración de metodología de consenso para el análisis de situación.
- A.3. Relación del catálogo de sistemas de información en salud pública que no han incorporado la variable género.
- A.4. Gestión de la prestación del servicio público de Atención Temprana en Andalucía. En el reciente Decreto 57/2020, de 22 de abril, por el que se regula el concierto social para la prestación de la Atención Infantil Temprana en Andalucía, se encuentran recogidas medidas relevantes para avanzar en la igualdad de género en las licitaciones, en actuaciones relacionadas con la violencia de género y en la representación equilibrada en las Mesas de contratación.
- A.5. Agilización y coordinación de las políticas de mediación familiar. Una de las actuaciones que se prevé llevar a cabo en el ejercicio presupuestario 2021 es la efectiva puesta en marcha del Consejo Andaluz de Mediación Familiar, como órgano colegiado de participación, con facultades de decisión, consulta y supervisión en materia de mediación familiar, cuya composición será en concordancia con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad de género.
- A.6. Gestión de ayudas económicas a familias por hijos/as menores de tres años, por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo. Estas ayudas tienen por objeto facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y contribuyen a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.
- A.7. Desarrollo y extensión de la estrategia Al Lado-Alzheimer. La estrategia Al Lado es un proyecto 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. Su objetivo central es cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación. Durante 2019, el 81% de las personas participantes fueron mujeres.
- A.8. Aplicación de las Terapias no Farmacológicas (TNF) a través de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC), como complemento al tratamiento farmacológico. La Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA) viene desarrollando un protocolo de implantación progresiva de terapias de entrenamiento cognitivo y alrededor del 70% de las personas participantes en las mismas son mujeres.
- A.9. Desarrollo del Programa coordinación, de información dirigida a familiares de personas con Alzheimer. Se atienden alrededor de 13.000 personas, de las que, como en el caso anterior, alrededor del 70% son mujeres.
- A.10. 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 2019, en Andalucía por cada hombre titular de la tarjeta hay alrededor de 5 mujeres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Con respecto a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la actuación A.1 responde al artículo 5. Transversalidad de género, y al artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto.

La actuación A.2 está relacionada con el artículo 9 bis (capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas).

La actuación A.3 atiende al artículo 6 sobre evaluación de impacto de género y al artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Las actuaciones A.4 y A.5, dan cumplimiento a lo establecido en el artículo 11, en cuanto a la composición paritaria de órganos colegiados.

La actuación A.4. atiende a lo recogido en el artículo 12, referido al régimen de contratación pública, por cuanto se tienen en cuenta aquellas medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades. También en cuanto a lo recogido en el artículo 27, referido a Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

Las actuaciones A.4, A.5 y A.6 contribuyen al cumplimiento de lo establecido en el artículo 36, por cuanto fomentan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar.

La actuación A.4, da cumplimiento a lo establecido en el artículo 41, referido a Políticas de Salud, pues garantiza la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Las actuaciones A.7, A.8, A.9, y A.10 tienen cabida de forma general en el capítulo I de la citada Ley 12/2007, donde se hace referencia a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En relación con las actuaciones A.1 y A.2., se puede poner de manifiesto que la perspectiva de género es necesaria en aspectos tales como los contextos de enfermar, diferenciados en hombres y mujeres cuando existen, y que conllevan muchas veces abordajes diferenciados, tanto en promoción, prevención, vigilancia, protección, etc. Por ello, es necesario formar a los y las profesionales en los desarrollos de las tareas que deben de realizar con perspectiva de género. A través de la metodología de consenso se establecería un grupo para identificar cómo reorientar diagnósticos de situación o abordajes para la resolución de problemas o desarrollos de proyectos con este enfoque.

En el ámbito de la actuación A.3, para realizar evaluaciones se necesitan sistemas de información que proporcionen información desagregada por sexo. Además, para poder avanzar en las causas de las diferencias entre hombres y mujeres, es necesario recoger otras variables que puedan ser determinantes. Es por ello que se hace pertinente analizar los obstáculos que impiden conseguir que algunos sistemas que no recogen la información diferenciada por sexo lo hagan.

A través de la actuación A.4 se realizan intervenciones dirigidas a niños/as de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros, garantizando la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

La actuación A.5 conllevará la representación de sectores significativos en el ámbito familiar, con la consecuente toma de decisiones de carácter consensuado y en concordancia con las medidas para la igualdad de género y corresponsabilidad en el ámbito familiar.

La actuación A.6, supone una ayuda a la minoración de la sobrecarga familiar que aún recae sobre las mujeres, en relación con la maternidad.

Con las actuaciones A.7, A.8, A.9, y A.10, se pretende, en las mujeres y hombres afectados, mejorar la calidad de vida relacionada con el mantenimiento de la funcionalidad y la autonomía personal el mayor tiempo de vida posible, adaptando las intervenciones a las necesidades y circunstancias (alfabetización, ruralidad, soledad, etc.) en función del sexo. Por otra parte, el impacto en las mujeres cuidadoras está relacionado con una atención a la calidad y seguridad de los cuidados prestados, a través de la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con demencias.

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de cursos de formación y realización de jornadas y conferencias en materia de igualdad de género, dirigidos a los y las profesionales sanitarios.

A.2. Estudios de análisis de la demanda de atención sanitaria bajo la perspectiva de género, incorporando las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su percepción de la enfermedad y sintomatología.

A.3. Elaboración de Cuadro de mando de indicadores de género desagregado por hospitales.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1 responde al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas, de la Ley 12/2007 y al artículo 24. Formación a profesionales de la salud, de la Ley 13/2007.

La actuación A.2 contribuye al cumplimiento de los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y 42. Investigación biomédica, de la Ley 12/2007.

Finalmente, la actuación A.3 da cumplimiento al artículo 6. Evaluación de impacto de género y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, de la citada Ley de igualdad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

a) Incrementar la sensibilización de los y las profesionales sanitarios acerca de las desigualdades de género existentes y la necesidad de arbitrar políticas para afrontarlas, así como de incorporar las diferenciaciones en cuanto a la enfermedad y su percepción por parte de hombres y mujeres en su práctica cotidiana de la atención sanitaria.

b) Avanzar en la adecuación de la actividad de atención sanitaria a las diferencias existentes en cuanto a la salud y la enfermedad por parte de hombres y mujeres.

c) Incorporar la variable sexo en el análisis de los indicadores a examinar a la hora de evaluar la actividad de los hospitales y los dispositivos de emergencia sanitaria.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

El diseño del modelo de Atención sociosanitaria de Andalucía con perspectiva de género es una de las líneas prioritarias de la Consejería de Salud y Familias en la actual legislatura, para ello se planifican las siguientes actuaciones:

A.1. Desarrollo de unidades de residencia, con la integración de los equipos asistenciales de Atención Primaria, que incluya la organización de la atención, la cartera de servicio y el sistema de indicadores para el seguimiento de la actividad.

A.2. Estancias sociales. Taller de necesidades y sistemas de información corporativo para el seguimiento de estancias evitables de origen social. Se necesita realizar un análisis de las necesidades de las personas ingresadas por causa social, diferenciado por sexo, así como establecer un sistema de información sobre estancias sociales, que permita definir las acciones para encontrar las mejores soluciones posibles.

A.3. Regulación de las Unidades asistenciales de Atención transicional sociosanitaria, para la atención de aquellas personas que ven prolongado su ingreso hospitalario por precisar cuidados que no pueden ser dados en su domicilio habitual durante un corto periodo de tiempo.

A.4. Congreso de centros residenciales, con la participación de alrededor de 300 profesionales de los diferentes ámbitos y perfiles, siendo, al menos, el 60% de ellos, mujeres.

Relacionadas con la difusión e implementación del Plan de Humanización del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), se plantean las actuaciones:

A.5. Realización de una jornada autonómica de presentación del Plan de Humanización, en la que participen alrededor de 300 profesionales del SSPA de los diferentes ámbitos y perfiles involucrados, siendo mujeres al menos el 60% de estos.

A.6. Realización de una jornada provincial de implementación del Plan de Humanización (8 jornadas en total), con la misma previsión de participación anterior.

A.7. Implementación de un Plan de Humanización adaptado en el 100% de los centros sanitarios del SSPA.

En el ámbito de la violencia de género, se identifican estas actuaciones:

A.8. Desarrollar el protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género.

A.9. Coordinar las actuaciones en materia de Atención sanitaria en violencia de género.

A.10. Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

Por su parte, la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual contempla la medida:

A.11. Disminuir la incidencia de VIH, SIDA e ITS.

Las principales actuaciones en el área del Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) son:

A.12. Accesibilidad cognitiva. La perspectiva de género estará presente en el material editado (pictogramas).

A.13. Talleres de formación.

A.14. Protocolos adaptados a Sistemas aumentativos de comunicación, que se ajustarán a las recomendaciones desde la perspectiva de género.

En el marco de la evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de salud de Andalucía, las actuaciones previstas son:

A.15. Evaluación y seguimiento de Planes integrales de salud. Los planes en evaluación y seguimiento incluyen la recopilación, elaboración y análisis de un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género.

A.16. Elaboración de Planes integrales de salud. Los planes de nueva elaboración son de atención a personas con cefaleas, demencias, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y salud bucodental. Se hace necesario para elaborar un plan Integral, realizar un análisis de situación para detectar desigualdades, entre ellas las de género, así como establecer el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo del mismo.

En el área de vigilancia sanitaria se plantean las siguientes actuaciones:

A.17. Sistema de Atención continuada de alertas de Salud Pública de Andalucía.

A.18. Programa de formación para profesionales de la Red de vigilancia de la salud.

A.19. Adaptación de los Sistemas de información de vigilancia de la salud.

A.20. Mantenimiento de las publicaciones en materia de vigilancia de la salud.

A.21. Desarrollo del Programa de farmacovigilancia en el ámbito de Andalucía.

Por su parte, en el ámbito de las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables, los proyectos subvencionados van dirigidos principalmente a las personas cuidadoras, contribuyendo a la compatibilidad con la conciliación de la vida familiar y laboral, y es indudable que el mayor porcentaje de los cuidados y la atención a las personas dependientes recae en las mujeres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. La actuación prevista en este marco es:

A.22. Valoración del impacto de género entre los criterios relacionados con la pertinencia, contexto, necesidad y viabilidad, tanto en la descripción de la población destinataria como de los y las profesionales que realizan el proyecto.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas relacionadas con la Atención sociosanitaria (A.1 a A.4), el Plan de humanización (A.5 a A.7), el Trastorno del Espectro del Autismo (A.12 a A.14), la de evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de Salud de Andalucía (A.15 y A.16), así como las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables (A.22), tienen cabida de forma general en el capítulo I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, donde se hace referencia a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Por otra parte, en el ámbito de la violencia de género, las actuaciones A.8, A.9 y A.10 atienden a los artículos 33. Planes de salud y 34. Atención a las víctimas, de la Ley 13/2007. Además esta última actuación responde a los artículos 41 y 52 bis de la Ley 12/2007.

Por su parte, la actuación A.11 relacionada con la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual contempla los artículos 41. Políticas de salud, y 8. Enfoque de género en el Presupuesto, ya que el presupuesto del Plan Andaluz frente al VIH/SIDA y otras ITS se diseña y ejecuta contemplando este enfoque.

Las actuaciones enmarcadas en el área de vigilancia sanitaria responden a mandatos de la Ley 12/2007. La actuación A.17, al artículo 41. Políticas de Salud. La actuación A.18, al artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Y las actuaciones A.19, A.20 y A.21, al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el ámbito de la Atención sociosanitaria (A.1 a A.4), el abordaje de todos los elementos que contribuyen a mejorar la salud, la calidad de vida, el mantenimiento de la autonomía y la prevención de la dependencia de las personas tendrá un impacto positivo en las mujeres, sobre todo en las del grupo de mayor edad, al ser contempladas las características diferenciadoras de los factores sanitarios y sociales distintos que se dan según el sexo (biológico) y el género (rol social).

Relacionado con el Plan de Humanización (A.5 a A.7), los planes realizados por los centros sanitarios también deberán contemplar la distinta realidad de las mujeres y de los hombres a todos los niveles. Este enfoque contribuirá a mejorar la calidad de vida y la seguridad, así como los resultados en salud relacionados con la atención sanitaria. En estas intervenciones dirigidas a mujeres son especialmente importantes las acciones relacionadas con la comunicación, el derecho a la intimidad, la confidencialidad y la seguridad, apoyando el logro de resultados que se mencionan anteriormente.

Por su parte, en el marco de la atención a las víctimas de violencia de género, la actuación A.8 pretende mejorar la atención sanitaria que reciben las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar a los profesionales las pautas de actuación en estos casos. Y las actuaciones A.9 y A.10 pretenden contribuir a prevenir y mejorar la atención de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de la coordinación de todos los ámbitos implicados.

En el espectro de la atención sanitaria relacionada con las enfermedades de transmisión sexual (A.11), ante infección por VIH, las mujeres hacen frente a una serie de factores adicionales de riesgo que les supone estar en situación de desventaja respecto a los hombres. El creciente aumento de esta epidemia en las mujeres es una demostración de este hecho, que avala la necesidad de garantizar unas condiciones jurídicas, institucionales, sociales y económicas que permitan actuar frente a estos factores de desigualdad.

En cuanto a las actuaciones relacionadas con el Trastorno del Espectro del Autismo (A.12 a A.14), el impacto en las mujeres cuidadoras está relacionado con una atención a los cuidados prestados de calidad y seguros, a través de la accesibilidad, la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con TEA.

De las actuaciones previstas sobre evaluación, seguimiento y elaboración de los Planes integrales de Salud de Andalucía, la actuación A.15 ofrece la posibilidad de conocer y evaluar el efecto real que las distintas estrategias y actuaciones definidas en los planes tienen sobre la situación de la desigualdad de género. Este conocimiento es necesario para la redefinición de los objetivos

y de las estrategias, en caso de ser necesario, a fin de hacerlas más eficaces. Por otra parte, la elaboración de Planes de salud, recogida en la actuación A.16, integrando la perspectiva de género tiene un claro impacto sobre la desigualdad, en tanto que, al diseñar actuaciones específicas sobre determinados colectivos, consigue reducir la brecha de género, así como otro tipo de desigualdades como las sociales, asistenciales, geográficas, etc.

En el área de vigilancia sanitaria (A.17 a A.21), la incorporación de la variable sexo en las encuestas, fichas y otra recogida de datos que se realiza a las personas enfermas y afectadas, permite establecer indicadores de género y analizar esta información con este enfoque. Esto contribuye a la atención de necesidades específicas o diferenciadas por género en materia de Salud que se vayan presentando, así como a la localización de problemas en la accesibilidad a los servicios de Salud.

Finalmente, la actuación A.22, relacionada con la incorporación de criterios de género en las bases de las subvenciones para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables, pretende mejorar la calidad de vida manteniendo la funcionalidad y la autonomía personal el mayor tiempo de vida posible, adaptando las intervenciones a las necesidades y circunstancias en función del sexo. Por otra parte, el impacto en las mujeres cuidadoras que se pretende está relacionado con una atención a calidad y seguridad de los cuidados prestados mediante la formación, el respiro familiar, la conciliación de la vida familiar, social y laboral y el reconocimiento de sus acciones como complemento necesario de una atención integral a las personas con patologías discapacitantes.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Las actuaciones están dirigidas a mejorar las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA), contribuyendo, sobre todo, a incrementar el liderazgo de las mujeres investigadoras en proyectos como investigadoras principales, líderes de grupos y directoras de institutos de investigación biomédica.

A.1. Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigida a mujeres, dado que estos cursos han demostrado ser eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadoras, reduciendo así la brecha existente. Esta actuación se enmarca dentro del objetivo estratégico dedicado a reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, y del objetivo operativo enfocado a mejorar la igualdad en los instrumentos de gestión de la I+i.

A.2. Apoyo a proyectos de investigación cuyo puesto de investigador principal esté ocupado por una mujer en el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación.

A.3. Facilitar y apoyar la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

Estas dos últimas actuaciones se encuadran dentro del objetivo operativo dedicado a garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Aumentar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA con mujeres como investigadoras principales.
- Conseguir que todos los institutos y centros de investigación del SSPA tengan planes de igualdad en sus reglamentos internos.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.
- Aumentar el número de mujeres con licencias de propiedad industrial, así como el número de inventoras con licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Equilibrar la participación de mujeres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

44H CONSUMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Información a la ciudadanía para colaborar en garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo.
- A.3. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.
- A.4. Revisar la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones en materia de consumo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

A.1: Artículo 5. Transversalidad de género.

A.2: Artículo 11.2, sobre composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía.

A.3: Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

A.4: Artículo 13. Ayudas y subvenciones.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

En el marco de gestión de este programa presupuestario, a pesar de que no se detectan importantes brechas de género, se observa la necesidad de seguir avanzando en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de determinadas acciones.

Con la actuación A.1 se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias en Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.

La actuación A.2 promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, es decir, el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los Consejos provinciales de consumo. Por ello, se insta a las entidades representadas en los mismos a que contribuyan a la paridad mediante las personas elegidas para representarlas, de forma que todos los órganos colegiados de la Dirección General de Consumo se acerquen a ese objetivo.

Dentro la actividad inspectora de los servicios de consumo, actuación A.3, en el caso de la Campaña de inspección de servicios, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas o comunicar a los organismos competentes para la solución de los casos detectados. Así mismo se sigue trabajando en la mejora en la obtención de datos del Sistema arbitral de consumo para poder hacer un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

Por otra parte, se deben analizar las posibles brechas de género en los datos de personas beneficiadas por los programas de subvenciones, siendo necesario para ello la modificación de las bases reguladoras, cuestión que se está llevando a cabo para las subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias. En 2021 se realizará para la norma que regula las convocatorias dirigidas a entidades locales en materia de consumo, definida como actuación A.4. Una vez obtenidos datos de varios años, se podrá hacer un diagnóstico desde la perspectiva de género, analizando las posibles brechas entre mujeres y hombres, y adoptando las medidas pertinentes para su solución.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (SAS)

Según el 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, este último cuenta con competencias relevantes a la igualdad de género. Estas competencias son la gestión del

conjunto de prestaciones sanitarias de salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria y rehabilitación; así como la administración y gestión de las instituciones, centros y servicios sanitarios; y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros que se le asignen para el desarrollo de sus funciones.

La elaboración del Presupuesto 2021 se realiza en un contexto de adopción de acuerdos y medidas de emergencia social para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus (COVID-19) donde resulta prioritaria la promoción y la prevención de la salud, especialmente en el ámbito familiar y el control y gestión de posibles amenazas para el conjunto de la sociedad andaluza. Como política transversal de la Junta de Andalucía, el Servicio Andaluz de Salud mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

120 D.S.G. DE SALUD Y FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Puesta en marcha, por parte de los centros sanitarios, de procedimientos de gestión en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, así como al mandato recogido en el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública, de la Ley 12/2007.

Por su parte, la actuación A.3 se enmarcaría dentro del mandato recogido en los artículos 10 y 51 de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las actuaciones A.1 y A.2 se pondrán en marcha, en una primera fase que abarcará al 60% de los centros sanitarios, hasta 10 procedimientos de gestión de la igualdad de género distintos, que contribuirán a que todas las mujeres y hombres que trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización.

Finalmente, a través de la actuación A.3 se busca que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del objetivo de conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población, reorientando la atención sanitaria y los recursos del SSPA hacia los problemas de salud donde hay evidencia de la existencia de desigualdades sociales y de género, hay que destacar acciones como:

A.1. La mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización a las mujeres embarazadas que acuden a consultas regladas de embarazo de la necesidad de revisión bucodental.

A.2. El fomento de la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que paciente y su persona cuidadora se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.3. La atención a las personas con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria (vísperas fines de semana y festivos).

A.4. La mejora de la Red de apoyo mutuo a la Salud Mental a través de ayudas a las familias y personas usuarias.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, así como al mandato recogido en el Capítulo III, sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en el Capítulo IV, sobre Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, de la Ley 12/2007. De modo específico, las actuaciones A1 y A2 atienden al mandato de los artículos 41 y 45 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de la actuación A.1 se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidas a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Las actuaciones A.2 y A.3 pretenden proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población y las transformaciones en la familia, que hoy por hoy sigue siendo la principal proveedora de cuidados a los mayores y en general a los dependientes, potenciando y cuidando la atención a la dependencia por su especial relevancia y la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

Finalmente, a través de la actuación A.4 se busca, mediante el movimiento asociativo, prestar soporte y formación al resto de instituciones no sanitarias, con proyectos desarrollados en el ámbito de Red de apoyo a pacientes y familias en Salud Mental, y que garanticen en igualdad

de condiciones, redes de servicios disponibles, las diferentes estrategias de afrontamiento y las posibilidades de tener un proyecto de vida con sentido a pesar de la enfermedad y sobre todo a disminuir el estigma y la discriminación asociada a la enfermedad mental y las acciones dirigidas a fomentar el contacto social entre personas afectadas, familias, profesionales y población general.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Continuación en la promoción de la realización de actividades formativas en materia de igualdad de género.

A.2. Continuación en la promoción de la realización de actividades formativas sobre el estudio y la prevención de la violencia de género y la trata de seres humanos, así como la atención sanitaria a las víctimas y a sus hijos e hijas y la coordinación en el tratamiento multidisciplinar para garantizar y reforzar la atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

A.3. Aumento de la participación de mujeres docentes en las actividades formativas que se ofertan al personal del SAS.

A.4. Flexibilización de la formación ofertada, fomentando la modalidad de teleformación, lo que facilitaría la conciliación de las mujeres y hombres profesionales con sus actividades familiares y de ocio y laborales.

A.5. Se continuará garantizando que en el desarrollo de las actividades formativas impartidas se emplee un lenguaje oral y escrito no sexista, así como que los contenidos e imágenes utilizados en las actividades formativas den un tratamiento igualitario a mujeres y hombres.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 9.bis y 5 de la Ley 12/2007.

La actuación A.5 da respuesta al artículo 9 de la citada Ley, al disponer que: “La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”.

Finalmente, la actuación A.2 se adecúa a los artículos 5 y 24 de la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A través de las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía.

Asimismo, se ofrecerá a los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción de la brecha de género entre las personas participantes en los Grupos Socioeducativos (GRUSE) y la mejora de la fidelización.

A.2. Especial atención a la Violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre los profesionales sanitarios y la creación de Comisiones interdisciplinarias activas contra la violencia de género,

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana)

A.4. Mejora de los sistemas de información sobre la actividad desarrollada por los servicios concertados, desagregada por sexo.

A.5. Completar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos.

A.6. Poner en marcha un catálogo de sistemas de información que permita atender la perspectiva de género, incorporándose la variable sexo en los sistemas de información que afectan a menores.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Ley 12/2007:

Actuaciones A.4 y A.6 dan respuesta al Título I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género, Capítulo I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Actuaciones A.1, A.2 y A.3 dan respuesta al Título I, Capítulo IV, Sección 1ª. Promoción y protección de la salud, artículo 41. Políticas de salud.

Actuación A.3 en el Título I, Capítulo IV, Sección 2ª. Políticas de bienestar social, artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y artículo 46. Inclusión social.

Actuación A.1 en el Título I, Capítulo IV, artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Actuaciones A.4 y A.5 en el Título I, Capítulo IV, artículo 61. Observatorio de la Igualdad de género.

Ley 13/2007:

Actuación A.2 da respuesta al artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud y artículo 34. Atención a las víctimas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la actividad A.1 se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para Grupos Socioeducativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la brecha de género de los Grupos Socioeducativos (GRUSE)

La actividad A.2 persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del SSPA y así abordar adecuadamente la detección precoz, la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones y sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3 busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

Finalmente, a través de las actuaciones A.4, A.5 y A.6 se busca que se integre la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Se introducirá la perspectiva de género, a través de la incorporación de la variable sexo, en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Facilitar a las direcciones de los Planes de Salud (diabetes, salud mental, tabaco, etc.) que aborden las patologías con mayor impacto en el consumo en prestación farmacéutica, la información sobre este consumo, diferenciada por hombres y mujeres, de modo que puedan realizar los análisis sobre su uso introduciendo la perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones A.1 y A.2 dan respuesta a la Ley 12/2007, en concreto a sus artículos 41.1 y 51.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones se garantiza que se puedan analizar en el ámbito del SAS y, en especial, por las personas responsables de los Planes de Salud, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos, identificando los factores que pudieran determinar un trato diferente en base al género.

15.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de estándares por áreas asistenciales hospitalarias para la sustitución por cuidados de familiares.

A.2. Elaboración del diagnóstico de situación de las sustituciones por permisos concedidos por cuidado familiar.

A.3. Elaboración de una guía de indicadores para diagnóstico de brecha de género en planes integrales.

A.4. Realización de un diagnóstico de género y resultados en salud por planes integrales.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones a poner en marcha en el ejercicio 2021 se agrupan en relación a su adecuación a los mandatos de la Ley 12/2007.

Por una parte, las actuaciones A.1 y A.2 están directamente orientadas a dar respuesta a lo establecido en el artículo 39.2, en relación con profundizar en las necesidades reales de flexibilización de la jornada o disfrute de permisos para el cuidado de familiares.

Las actuaciones A.3 y A.4 se enmarcan en el mandato establecido en el artículo 41, apartados 1 y 2, en el sentido de considerar y dar respuesta a las diferentes necesidades de hombres y mujeres en la atención sanitaria prestada en esta Agencia.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la puesta en marcha de las actuaciones A.1 y A.2, esta Agencia espera identificar los motivos y frecuencia con la que se solicitan permisos por cuidados de familiares, segmentado por procesos asistenciales. El objeto de las actuaciones es llegar a identificar unos estándares de necesidades de sustitución, que permitan garantizar el disfrute de dichos permisos, sin merma en la capacidad de prestación de los servicios a la ciudadanía y evitando, al mismo tiempo, que estas situaciones supongan situaciones de estrés por cargas de trabajo o duplicidad de turnos en las personas trabajadoras que sustituyen.

Por su parte, las actuaciones A.3 y A.4 se conforman como un primer paso para alcanzar un doble objetivo: ofrecer una atención sanitaria que contemple las diferentes necesidades existentes entre hombres y mujeres, y garantizar la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad.

Con la actuación A.3, la Agencia trabajará en la identificación de los indicadores más adecuados para medir la existencia de brecha de género en cada uno de los planes integrales actualmente implantados: Plan integral de enfermedades cardiovasculares, Plan integral de oncología, Plan andaluz de cuidados paliativos (PACPA), Plan andaluz del ictus (Ictus) y Plan integral de diabetes

mellitus. A partir de esta identificación de indicadores, se extraerá información con la evolución de los mismos para el periodo máximo de tiempo del que existan datos.

Por último, a partir de la información obtenida de la actuación anterior, se llevará a cabo un informe de diagnóstico de género y resultados en salud por plan integral, actuación A.4, cuyo objetivo será identificar posibles brechas de género existentes en la atención prestada.

Con el despliegue de estas dos últimas actuaciones, desde esta Agencia se pretende construir los cimientos para poder alcanzar un objetivo a más largo plazo, que consiste en la identificación y puesta en marcha de áreas de mejora concretas, que permitan ir reduciendo o eliminando las brechas de género existentes en la atención sanitaria prestada a hombres y mujeres.

15.52 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1 Visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.

A.2. Sensibilización de las y los profesionales sanitarios.

A.3. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A.4. Proyección en la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Los objetivos y actuaciones previstos en estos presupuestos se realizarán bajo los preceptos de la Ley 12/2007; la Ley 13/2007; así como del Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Costa del Sol, garantizándose en todo momento que el desarrollo de las actuaciones tengan un enfoque estratégico en materia de igualdad de género y protección integral contra la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

a) Mejorar la visualización del papel activo de las mujeres en la Agencia.

b) Incrementar la sensibilización de las y los profesionales sanitarios.

c) Poner en valor y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

d) Impulsar la interacción de la Agencia con la comunidad sobre las actuaciones de la Agencia contra la violencia de género.

15.53 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.

A.2. Sesiones formativas en materia de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones propuestas forman parte de las herramientas contenidas dentro del Plan de igualdad vigente en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir, que es el instrumento con el que este ente instrumental responde al objetivo establecido en el artículo 1 de la Ley 12/2007: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

Estas también dan cumplimiento, en general, a los objetivos de la normativa de referencia en materia de igualdad de género en Andalucía y, en particular, al contenido del artículo 41. Políticas de Salud, puesto que contribuirán a identificar las diferentes necesidades de hombres y mujeres y, con ello, enfocar la atención sanitaria hospitalaria de forma específica a estas necesidades en materia de salud diferenciadas por razón de sexo.

Adicionalmente, las acciones propuestas contribuirán a la consecución de los objetivos contenidos en la Ley 13/2007. En particular, se orientarán a la concienciación de las y los profesionales asistenciales en materia de seguridad, conforme a lo establecido en su artículo 31. Actuaciones de colaboración, como en su artículo 33. Planes de salud, que en su apartado 3 expresamente establece el derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada por parte de las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con la aplicación de estas medidas en materia de género se espera una mayor concienciación en este ámbito por parte del personal de la Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir. Esta tiene una actividad completamente orientada al paciente y a la atención del mismo, por lo que resulta de gran importancia que el personal de esta organización conozca y sea capaz de gestionar las diferentes situaciones en materia de igualdad así como de violencia de género, y conozca las herramientas con las que puede contar para poder afrontar de manera eficiente determinados conflictos que se puedan generar en el devenir diario de la actividad sanitaria.

No obstante, el objetivo que pretende la Agencia no es conseguir un conocimiento en materia de igualdad de género de carácter interno solamente, sino que se busca extrapolar dicho conocimiento más allá del mero ámbito de trabajo de la organización, con el fin de que las personas integrantes de la misma sean agentes activos en la difusión de dicha política de igualdad de género. Con esto,

la Agencia pretende desarrollar un entorno de igualdad que sea asumido por las y los profesionales como parte del trabajo y pueda así ser transmitido al paciente y a la sociedad en general.

15.54 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concreción de un protocolo de gestión de situaciones vinculadas a la violencia de género, apoyo y asesoramiento a víctimas, con especial énfasis en los riesgos de la violencia de género en el trabajo.

A.2 Incorporar la perspectiva de género a la gestión de la salud laboral, mediante la formación a profesionales en violencia de género y las tipologías que establece la Ley 13/2007, en su artículo 3.

3. Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género.

A.3. Incorporación de la perspectiva de género a la gestión de personas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

- Actuaciones A.1 y A.2: Artículo 29. Seguridad y salud laboral, y artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, de la Ley 12/2007.
- Actuación A.3: Artículo 24. Formación a profesionales de la salud de la Ley 13/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto de género tiene lugar a través de la incorporación de esta perspectiva a la salud laboral, al considerar como posible riesgo la violencia machista y sus diversas tipologías. Por ejemplo, el acoso sexual, una de las violencias de género definidas en la citada Ley 13/2007, está considerado como un factor de riesgo psicosocial específico de género.

15.55 AGENCIA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

41C ATENCIÓN SANITARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Este programa se plantea como objetivo estratégico impulsar la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población, desarrollando actuaciones que abarcan ámbitos

como la sensibilización, la comunicación, el asesoramiento y la formación en materia de igualdad de género.

Se plantean además una serie de objetivos operativos destinados a seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora en el abordaje de la práctica clínica en los procesos asistenciales tiempo-dependientes. Ello permitirá, además, promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo. Las actuaciones definidas son:

A.1. Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las siguientes líneas: demandas asistenciales 061 del proceso dolor torácico, cita previa en Salud Responde y Salud 24 horas.

A.2. Analizar el perfil de pacientes que presentan SCACEST.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones anteriores se pueden vincular con el artículo 41. Políticas de salud (apartados 1, 2 y 4), y con el artículo 42. Investigación biomédica (apartados 1 y 2) de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

- Aumentar el número de líneas de servicios de EPES que incorporen un análisis con perspectiva de género.
- Detectar e incorporar elementos de mejora en la práctica clínica y en los protocolos de los procesos tiempo-dependientes tras el análisis de la perspectiva de género.
- Incorporar mejoras en la accesibilidad de pacientes en las principales líneas de servicios de EPES, tanto en el Servicio 061 como en el de Salud Responde.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promover la igualdad en Investigación en salud y en la Evaluación de tecnologías sanitarias (G)

A.2. Promover la igualdad en el liderazgo investigador.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Promover la igualdad en Investigación en salud y en la Evaluación de Tecnologías Sanitarias (G).

En diciembre de 2019 fue aprobado el Plan de igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), en cumplimiento de lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, así como en el artículo 21 bis.5 de la Ley 12/2007, que establece que los organismos públicos de investigación del

Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Dicho plan recoge 141 medidas en torno a los siguientes ejes: 1. Sensibilización y comunicación; 2. Acceso y clasificación profesional; 3. Formación; 4. Retribuciones; 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo; 6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género; y 7. Violencia de género. La implantación de las medidas en la FPS, extensibles a las otras entidades gestoras de la investigación en salud, servirán como fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en dicho marco de la investigación.

También en este caso, en la Ley 12/2007, aparecen los siguientes aspectos a los que la ejecución de la medida servirá con: artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Esta iniciativa, mediante la implantación de las medidas contenidas en el plan (ejes 2, 3 y 5), favorecerá la promoción de la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. Del mismo modo, dentro del eje 1, Comunicación y sensibilización, se está iniciando (continuando en 2021) la implantación de medidas destinadas a resaltar los logros de las mujeres investigadoras tanto en la FPS como en otras entidades de la RFGI.

A.2. Promover la igualdad en el liderazgo investigador.

El artículo 21 bis establece en su apartado 2, para la promoción de la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, que las administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales. Para ello, de forma adicional a la acción A.1, de carácter transversal, también va a desarrollar acciones para la formación de las mujeres investigadoras para promover el liderazgo investigador.

Este objetivo se verá afectado por la situación de emergencia sanitaria por la COVID-19, por la que están siendo suspendidas todas las actividades formativas de carácter presencial y se está reorientando a acciones formativas que puedan ser desarrolladas en remoto. En esta modalidad se definirán esta actividad, para fomentar la iniciativa y el liderazgo investigador entre las profesionales científicas, de forma que en un futuro a medio plazo pueda incrementarse el porcentaje de investigadoras líderes de grupos en el mapa de investigación biomédica andaluz.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas acciones es el siguiente:

- Incrementar el grado de implantación de las medidas del Plan de Igualdad hasta alcanzar un 100% a 31 de diciembre de 2021.
- Formar al 100% de investigadoras postdoctorales en liderazgo investigador.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) ha mantenido su planificación de género mediante la incorporación de los siguientes dos objetivos operativos de igualdad de género, dedicados al mantenimiento del distintivo de igualdad así como del número de mujeres formadas por encima del 65% del alumnado.

A.1. 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.

A.2. El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2020.

De forma adicional, se pretende ampliar el enfoque de género a otras áreas competenciales en las que la EASP tiene un papel referente, como es el contenido de la formación, asesoramiento e investigación, priorizando los siguientes objetivos estratégicos:

1. Contribuir a la formación, sensibilización y desarrollo competencial de los profesionales y gestores sanitarios en relación al impacto de género en las políticas de salud, así como en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

2. Asesorar a las administraciones y centros sanitarios en el diseño e implantación del enfoque de género en las políticas de salud, y actuar como mecanismo de transferencia de las buenas prácticas acumuladas en este ámbito en el Sistema Sanitario Público.

3. Promover la investigación en igualdad de género en el ámbito de la salud, así como en el abordaje desde la perspectiva de la salud pública de la violencia de género, contribuyendo a la generación y transferencia del conocimiento científico en este ámbito. Todo ello se llevará a cabo a través del desarrollo de informes, publicaciones científicas y proyectos de investigación, en colaboración con otras instituciones públicas o privadas de prestigio en el ámbito autonómico, nacional o internacional.

4. Fomentar el trabajo en red y la gestión del conocimiento en la actuación sanitaria ante la violencia de género.

5. Facilitar la colaboración y coordinación de actuaciones entre administraciones públicas en el impulso de las políticas de género y salud, y de la prevención de la violencia de género.

Por otra parte, con carácter interno, durante el año 2021, se pretende actualizar los ejes estratégicos del plan de igualdad de la EASP, adecuándolos a la situación de nueva normalidad general como consecuencia de la pandemia COVID-19.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones previstas en el año 2021 para avanzar en la igualdad de género se adecúan a los preceptos contenidos en el Capítulo I de la Ley 12/2007, al perseguir la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud públicas de Andalucía, en concreto a través de:

1. La capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres (artículo 9.bis).

2. La realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica (artículo 10).

De igual modo, parte de estas actuaciones se adecúan a los contenidos de Ley 13/2007, impulsando acciones de:

3. Sensibilización y prevención de los profesionales sanitarios (Título I).

4. Conocimiento y la investigación de las causas, características y consecuencias de la violencia de género (Capítulo I).

5. Promoción de la imagen de las mujeres no discriminatoria, respetando el principio de igualdad de mujeres y hombres (Capítulo IV), vigilancia de la publicidad sexista y especial atención al tratamiento de la violencia de género. Y en el Capítulo V se garantiza la adopción de medidas para la:

6. Formación y especialización de las personas profesionales que atienden a las mujeres (Capítulo V).

7. Redacción de protocolos dirigidos a promover acciones para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Acciones de formación y difusión de la igualdad: cursos, talleres y jornadas previstos:

1. Incorporación del enfoque de género en la práctica de la Prevención de Riesgos Laborales.

2. Diploma de Especialización en Género y Salud, Servicios Sanitarios y Sociales. Título propio Universidad de Granada (UGR) Género y salud mental: Implicaciones para la asistencia.

3. Curso: Promoción del respeto a la diversidad sexual, corporal y de género

4. Curso: La diversidad sexual, corporal y de género en la atención socio-educativa a la infancia y adolescencia.

5. Curso: Discapacidad, género y atención sanitaria.

6. Gestión Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres

7. Curso: Maltrato contra las mujeres en parejas jóvenes. Herramientas para la prevención.

8. MOOC sobre mutilación genital femenina.

9. Divulgación de los protocolos elaborados por la EASP en el año 2020:

10. Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. 3ª Edición 2020.

11. Protocolo de actuación sanitaria desde el ámbito de las urgencias ante la violencia de género. 2ª Edición 2020.

12. Protocolo de Actuación y coordinación sanitaria ante agresiones sexuales en Andalucía. 2020.

13. Jornadas de Sensibilización dirigida a Direcciones-Gerencias del SSPA.

14. Programa formativo Autocuidado para profesionales que trabajan con víctimas de violencia de género.

Proyectos de investigación activos:

1. “Diferencias de género y evolución en el tiempo de las redes personales y los apoyos para cuidar de las personas cuidadoras de Andalucía y su relación con la salud”. Consejería de Salud.
2. “Efectividad de las intervenciones frente a la violencia de género en cuatro grupos poblacionales (mujeres adultas, adolescentes, embarazadas y discapacitadas)”. Consejería de Salud.
3. “Seguimiento de calidad de vida relacionada con la salud y sobrecarga de mujeres y hombres cuidadores de Andalucía y País Vasco: redes, apoyos y valor económico” (Estudio CUIDAR-SE II). ISCII.I
4. “Seguimiento de consecuencias del cuidado informal en mujeres y hombres de Andalucía y País Vasco: salud mental, morbilidad, uso de servicios, problemas y necesidades” (CUIDAR-SE III). ISCIII.
5. “Desigualdades de género en la enfermedad coronaria en España” (GENCADES). ISCIII.
6. “Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer: Proyecto “Cuadernos de Salud de las mujeres”.

Por otra parte, desde el año 2012, siete profesionales de la EASP forman parte del Grupo de Género, Salud y Servicios Sanitarios del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs. GRANADA), que trabajan en esta línea temática en diferentes proyectos de docencia, investigación y consultoría. El grupo de investigación está formado por siete profesionales con una trayectoria investigadora común. Todos ellos realizan labores de investigación, además de docencia y consultoría. Este grupo viene desarrollando desde hace años una trayectoria conjunta centrada en la investigación de las relaciones entre el género y otros determinantes sociales (clase social, etnia y país de origen, edad) con la salud y la atención sanitaria. El equipo posee una amplia experiencia de trabajo en temas de género, ciencias sociales y de la salud y en metodología de investigación en estas áreas, y acumula una extensa trayectoria investigadora, docente y de consultoría en Salud Pública y Servicios de Salud, cuyo impacto sobre el sistema sanitario ha sido importante, no sólo a nivel autonómico, sino también nacional e internacional. Nuestro interés por influir de manera muy directa en la práctica profesional ha motivado que la difusión de los resultados de investigación se haya realizado, no sólo a través de publicaciones científicas en revistas de impacto, sino también de la producción de guías, libros y capítulos de libros y, de forma muy relevante, mediante la incorporación a nuestra labor docente y consultora de los resultados de años de investigación. Diversas investigadoras del equipo han formado parte de la Red de Investigación en Salud y Género (RISG) y de la Red de Centros de Investigación en Epidemiología y Salud Pública (RECPS) financiadas por el Instituto Carlos III, y actualmente forman parte del CIBER de Epidemiología y Salud Pública (CIBERESP) de la misma institución. Actualmente, varios miembros pertenecen al CIBERESP, y todos forman parte del Grupo PAIDI sobre Investigación en Salud Pública y Servicios Sanitarios.

De igual modo, desde el año 2012, seis profesionales de la EASP forman parte del Grupo Salud y Género del Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs. GRANADA), con el objetivo de Estudiar las desigualdades sociales en Salud en diferentes problemas de salud atendiendo a desigualdades por género, clase, etnia y/o territorio. Análisis de la eficiencia y variabilidad de la práctica clínica. Síntesis y transferencia del conocimiento científico. Estudiar la VG como problema de Salud Pública en diferentes subgrupos poblacionales.

Proyectos de Consultoría activos o previstos:

1. Coordinación y apoyo a la gestión y dinamización de la Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres (Red FORMMA).
2. Soporte a la Plataforma virtual de la red FORMMA.
3. Análisis de situación de salud de mujeres y hombres en Andalucía: Este proyecto continúa la línea de trabajo ya iniciada en el año 2018, en la que se realizó un análisis de la situación de la salud de las mujeres y hombres adultos en Andalucía, por encargo de la entonces Secretaría General de Salud Pública a la EASP. El resultado final de ese trabajo fue la edición del Informe Salud y Género en Andalucía 2018, cuyo producto digital y en papel fue entregado a final del año 2018 al cliente. Sin embargo, los resultados aún no han sido difundidos entre profesionales ni gestores, y sus datos no se han puesto a disposición de los agentes claves que pueden utilizarlos. La Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica (DGSPyOF) solicita a la EASP que se ofrezca continuidad a este proyecto, con acciones de apoyo al trabajo de la Comisión de Salud y Género contemplada en los presupuestos de esta Dirección General.
4. Elaboración y publicación de la serie “Salud de las Mujeres”: El IAM edita la “Serie Salud de las Mujeres”, que elabora la EASP. La serie está dedicada a temáticas de salud de las mujeres, de tipo divulgativo, con lenguaje asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades.
5. Edición de materiales para la sensibilización de profesionales del SSPA: Diseño de una campaña de sensibilización dirigida a la totalidad de los profesionales del SSPA basada en material audiovisual destinado al personal que trabaja en los centros del SSPA combinando tecnología, comunicación, periodismo y marketing social.
6. IGUALSAS: Diseño y evaluación del Plan de ordenación de recursos humanos intervenciones. IgualSAS constituye una Red profesional que tiene por objetivo desarrollar actuaciones de formación para formar, desarrollar herramientas para la integración efectiva del principio de Igualdad de oportunidades, así como compartir ideas e innovaciones en esta materia en el contexto específico del SSPA.
7. Campaña de desmitificación de la menstruación, menopausia y climaterio, en colaboración con el IAM.

FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género
 - A.1. Formación y divulgación.
 - A.2. Revisión y actualización Plan de Igualdad.
2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia
 - A.1. artículo 9, 9 bis, 41 y 45 de la Ley 12/2007.
 - A.2. artículo 32 de la Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Respecto a la formación y divulgación esperamos poder incidir en la superación de los prejuicios y roles de género existentes, ya sea entre los y las profesionales o entre las personas usuarias.

Respecto a la revisión y actualización del Plan de Igualdad, queremos avanzar en el desarrollo de nuestro plan en los próximos años y requerimos revisar el plan existente.

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, de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece las competencias atribuidas a la persona titular de la Consejería, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007. Dicho Decreto fue modificado mediante Decreto 458/2019, de 23 de abril, a fin de ajustar las competencias en materia de drogodependencia y adicciones. El Decreto 572/2019, de 1 de octubre, también procedió a su modificación, incidiendo en el reparto competencial entre la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad y el Instituto Andaluz de la Mujer. Finalmente, y de manera reciente, se ha procedido a otra modificación mediante el Decreto 119/2020, de 8 de septiembre, bajo el amparo de lo dispuesto en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, consistente en asignar a la Consejería de Salud y Familias la materia de centros residenciales de personas mayores hasta el momento en que el Gobierno de la Nación declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y a la Consejería Empleo, Formación y Trabajo Autónomo la materia de juventud.

La situación a nivel internacional y nacional creada a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 está poniendo de manifiesto que las mujeres están resultando las más afectadas de manera muy relevante en varias dimensiones: los cuidados, esenciales para abordar la pandemia, recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores, en particular con el cierre de los colegios; en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo; y la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento como el actual, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor. Ante ello, hay que aplicar la transversalidad de género en el abordaje de la crisis de modo que el enfoque de género esté presente en las medidas sociales y económicas destinadas a afrontar sus consecuencias. Esto último redundaría en una superación de la crisis con mayor equidad y en mejores respuestas y políticas que pudieran aplicarse en futuras pandemias globales.

12P D.S.G. IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Todas las actuaciones se enmarcan en el Objetivo Estratégico “Optimizar los recursos e impulsar la transversalidad del principio de igualdad”.

A.1. Dentro del Objetivo Operativo 1.1. Incrementar la formación y capacitación del personal. Se persigue la realización de acciones formativas con enfoque de género. La corrección de desigualdades detectadas se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, y para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen las causas que las motivan y que la Administración pueda corregir las brechas de dichas desigualdades detectadas. Para llevarlo a efecto, es necesario contar con personal capacitado y formado a través de quienes, se potencie además el principio de transversalidad de género.

A.2. Dentro del Objetivo Operativo 1.2 Garantizar la asistencia instrumental a los centros directivos. Se persigue el refuerzo en materia de personal y medios para la Administración. Debido a los cambios normativos acontecidos en los últimos años, hay que potenciar el funcionamiento electrónico del sector público, fomentando una relación con la ciudadanía más ágil y transparente basada en la comunicación y el sistema de notificación electrónica. Todo ello requiere tanto el mantenimiento de los sistemas existentes, la adaptación de los sistemas de información actuales a las nuevas necesidades, así como la creación de nuevos sistemas, a los que se incorporará la variable sexo así como aquellos indicadores que se consideren relevantes al género, permitiendo con ello el posterior análisis del cumplimiento del principio de igualdad. En materia de recursos humanos, esta Consejería ha solicitado la utilización parcial del Fondo de emprendimiento social (FESE) para la contratación de personal laboral temporal, o funcionario por exceso o acumulación de tareas e implementación de nuevas soluciones tecnológicas.

A.3. Dentro del Objetivo Operativo 1.2 Garantizar la asistencia instrumental a los centros directivos, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y se velará por la inclusión en los pliegos de cláusulas sociales, requiriendo de los centros gestores la incorporación de cláusulas de esta naturaleza en los contratos de servicios.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Artículo 9 bis y 43 de la Ley 12/2007. Artículo 20 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 22 de la Ley 12/2007; Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía; Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

A.3. Artículo 12 y 24 de la Ley 12/2007. Ley de Contratos del sector público.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionada con los ámbitos competenciales de la misma (discapacidad, infancia y familias, servicios sociales, violencia de género...), para que el enfoque de género esté presente en la elaboración de planes estratégicos, programas y proyectos, así como en el diseño, análisis e interpretación de indicadores de género, que permitan identificar las desigualdades en el ámbito de las Políticas Sociales.

Asimismo, y dado que la seguridad y salud laboral están muy presente en el desempeño de funciones, el plan de formación de la Consejería en materia de prevención de riesgos laborales permite analizar los resultados sobre igualdad en la intervención con objeto de conocer las brechas de género y tenerlos en cuenta para poder articular medidas que contemplen las diferencias entre mujeres y hombres.

A.2. La Secretaría General Técnica, se configura como órgano transversal de apoyo a los centros directivos de la Consejería, con el fin de cubrir las necesidades que les permitan el cumplimiento de las competencias que le son propias, mediante la gestión, el apoyo y asesoramiento en materia de personal, prevención de riesgos laborales, gestión económica, contratación, legislación, administración general, obras y equipamientos, informática y sistemas de información. Las

actuaciones se materializarán bien mediante refuerzos en materia de personal, bien mediante la implementación de nuevas infraestructuras tecnológicas en los sistemas de información y tramitación de procedimientos, o bien mediante la contratación externa de apoyo en materia de consultoría, servicios y/o asistencia técnica, con el objeto de proceder a la agilización administrativa de todo tipo de gestiones y autorizaciones administrativas que puedan contribuir a la reactivación económica, el fomento del empleo y del tejido productivo andaluz. Teniendo en cuenta la segregación horizontal y vertical todavía existente en la administración pública andaluza, se espera reducir esa segregación a partir del impulso transversal del principio de igualdad así como la introducción de datos estadísticos desagregados por sexo en las infraestructuras tecnológicas que se implementen.

A.3. Al llevarse a cabo, desde la Secretaría General Técnica, la gestión de la contratación administrativa de todos los centros directivos de los Servicios Centrales así como los contratos centralizados de los centros adscritos a la Consejería, junto a otras actuaciones, como el control, seguimiento y tramitación de los expedientes patrimoniales, se implantará el establecimiento de condiciones especiales en los pliegos de contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público a fin de perseguir la eliminación de las desigualdades de género en esta materia.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. En el Objetivo Operativo, adecuar los recursos del sistema de protección de menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo, dentro del área de acogimiento residencial, se han establecido condiciones especiales en la ejecución de los contratos con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Por lo que, en los Pliegos de Prescripciones Administrativas y en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los conciertos sociales, podemos encontrar las siguientes medidas:

1. Toda la documentación, publicidad, imagen o materiales deberán promover la igualdad de género, haciendo uso del lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas, transmitiendo una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la presencia equilibrada, la diversidad y pluralidad de roles e identidades de género.
2. La empresa garantizará la igualdad de retribuciones por igual categoría profesional.
3. La entidad garantizará el cumplimiento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución. Antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas, así como aportar las retribuciones del personal cuando sean solicitados.
4. La empresa adjudicataria garantizará la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

5. En la elaboración de memorias e informes que la entidad licitadora deberá presentar con motivo de la ejecución del contrato, todos los datos estadísticos sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecute el contrato, deberán estar desagregados por sexo y edades, estableciendo porcentajes, de forma que pueda conocerse la población sobre la que incide el contrato.

6. La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato como mínimo una acción nueva en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución. Antes de finalizar el contrato, la empresa adjudicataria deberá aportar al responsable del contrato un informe detallado sobre todas las actuaciones realizadas.

7. En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y/o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres y en función del número de contrataciones éstas se realizarán en un porcentaje superior, al menos en 5 puntos al porcentaje medio señalado en el último trimestre para el sector de la actividad concreto por la encuesta de población activa del I.N.E. así como a jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 que hayan sido tutelados por la Administración Pública.

A.2. En los criterios de adjudicación se ha dado puntuación a aquellas entidades que establezcan la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, y en la Ley 12/2007. Valorándose en concreto:

- flexibilidad horaria para personal y atención a personas usuarias,
- servicio de cuidados para menores durante el desarrollo de actividades,
- ocupación de puestos de responsabilidad,
- coordinación de programas y toma de decisiones proporcional al porcentaje de mujeres y hombres del personal de la entidad las medidas concretas para la igualdad,
- conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

A.3. En el área de acogimiento familiar y adopción, en la Orden de 14 de febrero de 2011, por la que se regula la presentación de las solicitudes de declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores que se hallen bajo la tutela o guarda de la Administración de la Junta de Andalucía, se establece como causa de inadmisión, las solicitudes de declaración de idoneidad en la que se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores que se está en disposición de acoger o adoptar que impliquen prejuicios o discriminación respecto al sexo, la etnia o cualquier condición sociofamiliar de los niños y niñas.

A.4. Dentro del Objetivo Operativo denominado, Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad, se pretende consolidar los dispositivos de atención a chicas en situación de vulnerabilidad. Para ello se ha potenciado la puesta en marcha, cofinanciados con Fondo Social Europeo, de nuevos recursos de alta intensidad dirigidos a mujeres, tanto nacionales como migrantes, para proporcionarles, una vez que alcanzan la mayoría de edad y salen del sistema de protección, hasta los 25 años, el alojamiento y programas de inserción a través de orientadores sociolaborales.

A.5. Con respecto a los dispositivos para la atención de menores extranjeros no acompañados, se han puesto en marcha cuatro centros exclusivos para chicas menores.

A.6. En el ámbito de prevención y dentro del Objetivo Operativo, Prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de dificultad, conflicto, riesgo y desprotección de niños, niñas y adolescentes, las actuaciones más relevantes en materia de género son :

- la detección de posibles desigualdades en el núcleo familiar para su adecuado abordaje desde la perspectiva de género por parte de los y las profesionales que intervienen en todos los programas preventivos competencia de la Dirección General de Infancia.
- la desagregación por sexo de los datos de menores que participan en los programas preventivos señalados, a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida; y los de sus progenitores, a fin de sensibilizar sobre la crianza por parte de la figura parental menos presente en la atención a los niños y niñas.
- promoción de actuaciones formativas a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia, en prevención y abordaje de la violencia de género.

A.7. Dentro del Objetivo Operativo, Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia, una de las actividades es promover las investigaciones necesarias para la toma de decisiones. Se pretende realizar un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género con el que se pueda comprobar las posibles brechas de género que pudieran existir entre la población infantil.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 9, art. 12, art. 13, art. 22, art. 23, art. 30 y art. 38)

A.2. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 9, art. 12, art. 13, art. 22, art. 23, art. 38)

A.3. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 4.2)

A.4. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 43, art. 46, art. 47, art. 48, art. 49)

A.5. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 43, art. 46, art. 47, art. 48, art. 49)

A.6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 52 bis); Ley 13/2007, de 26 de noviembre (art. 20)

A.7. Ley 12/2007, de 26 de noviembre (art. 10)

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Las condiciones especiales que se introducen en los pliegos, tienen el fin de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la fase de ejecución de los contratos. Con esta medida, además, se eliminarán las desigualdades de género en los centros y servicios de protección de menores y se potencia la contratación de mujeres, favoreciendo a su vez, la conciliación familiar.

A.2. La preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas entidades, que mejoren los requisitos mínimos en materia de igualdad, en este caso de tipo social, tenderán a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

A.3. Desde la entrada en vigor de dicha Orden en 2011, no se admiten solicitudes de familias acogedoras o adoptivas, en las que se indique la preferencia de sexo de la persona menor, medida necesaria para seguir luchando con esta discriminación.

A.4. Con este programa, a través de pisos de autonomía, se le proporciona a las mujeres jóvenes procedentes del sistema de protección de menores, una atención integral que cubra sus necesidades de alojamiento y manutención, así como todas sus necesidades básicas y las específicas, mientras se trabaja con ellos para su integración social y laboral, con el apoyo y seguimiento del equipo de profesionales orientadores, facilitando su empoderamiento para no caer en manos de redes de trata y prevenir posibles situaciones de violencia de género.

A.5. La puesta en marcha de estos recursos exclusivos para mujeres menores del sistema de protección permite trabajar con ellas de forma más intensa la prevención de la trata y otras formas de violencia de género.

A.6. Se pretende promover en las figuras parentales, el ejercicio de la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positivas en ambos progenitores. Asimismo, seguir avanzando en la prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género por medio de las actuaciones de los profesionales que intervienen con población infantil. Por otro lado, se espera incrementar el conocimiento epidemiológico de la posible brecha de género a través de los programas preventivos, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia.

A.7. Se pretende realizar un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género con el que se pueda comprobar las posibles brechas de género que pudieran existir entre la población infantil.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Renta Mínima de Inserción Social.

A.2. Planes de inclusión sociolaboral de personas perceptoras de la Renta Mínima de Inserción Social.

A.3. Formación del personal.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Ley 12/2007, (artículo 46).

Ley 13/2007, (artículo 46).

Decreto-ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía. (art. 3 y 4).

A.2. Ley 12/2007, (artículo 46).

Decreto-ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía. (art. 18)

A.3. Ley 12/2007, (artículo 8).

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. En general, son mujeres en su mayoría, las titulares de las unidades familiares receptoras de esta prestación. A las mujeres que forman familias monoparentales, titulares de la renta mínima de inserción social, se incrementa la cuantía de esta prestación.

A.2. La consecuencia es incrementar el número de familias en cuyos planes de inclusión sociolaboral se incluyen actuaciones en materia de corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de las personas dependientes en la unidad familiar.

A.3. La consecuencia es disponer de un personal formado que pueda integrar e identificar el impacto de género de las actuaciones atendidas por el programa presupuestario.

31H VOLUNTARIADO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Fomentar activamente la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades de voluntariado. Para ello, en las distintas convocatorias de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.2. Fomentar activamente la incorporación del ámbito de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de las áreas de actividad de las entidades de voluntariado, incentivando su baremación en las convocatorias de subvenciones.

A.3. Fomentar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades de voluntariado, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1 y A.2 La Ley 12/2007, dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

A.3 Asimismo, el artículo 27.1 de la citada Ley establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007. Adicionalmente, el artículo 27.2 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Aumentar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las entidades de voluntariado inscritas en el registro general de voluntariado, dado que si bien en materia de voluntariado se observa una mayor participación de mujeres, la feminización del sector se

rompe cuando se analiza la presencia de las mujeres como responsables de estas entidades, evidenciando para este ámbito la persistencia de dinámicas que dificultan la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones

Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el registro que identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad puesto que, si bien la referida igualdad constituye un área de actividad con un peso importante en el conjunto de las entidades de voluntariado, todavía resulta insuficiente vista la magnitud y extensión de las desigualdades de género en nuestra sociedad.

Aumentar el número de entidades de voluntariado que disponen de planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

DISCAPACIDAD

A.1. Planificación estratégica con enfoque de género: III Plan de Acción Integral para personas con discapacidad en Andalucía, Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía y II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad.

A.2. Fomento de acceso a recursos (servicios y/o prestaciones específicas).

A.3. Promoción de imagen real y positiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres.

A.4. Accesibilidad cognitiva y violencia de género.

MAYORES

A.1. Fomento del buen trato a personas mayores, en el que destacan a su vez: la sensibilización hacia el buen trato de las mujeres mayores por la sociedad en su conjunto; el programa contra el maltrato y la prevención de la violencia de género en los centros de personas mayores.

A.2. Difusión de guías de información y sensibilización para el incremento de la práctica del ejercicio físico y mejora de los hábitos alimentarios de las personas mayores, con el objetivo de fomentar una cultura de vida saludable y prevenir la dependencia. La difusión tendrá en cuenta aquellos puntos de distribución donde acudan mayoritariamente las mujeres, por ser ellas las que en mayor medida padecen de un peor nivel de salud, a pesar de tener una mayor esperanza de vida.

A.3. Desarrollar y realizar estudios sobre las características socioeconómicas de la población potencialmente dependiente y aumento y equiparación de recursos de atención de la población dependiente. Según las proyecciones demográficas previstas por el IECA, el incremento de las personas dependientes (más mujeres frente a hombres) produce un aumento de la demanda de recursos para la atención a las mismas. Una planificación adecuada y sostenible, requiere entre otros factores, de la disposición de este tipo de información.

A.4. Incorporar a la convocatoria anual de subvenciones, programas que contengan como concepto subvencionable actuaciones específicas que reduzcan las desigualdades por cuestión de género detectadas en el diagnóstico, teniendo en cuenta la situación de mayor vulnerabilidad de

las mujeres mayores respecto de los hombres, que produce una situación de desventaja que debe tenerse presente en el desarrollo de los programas.

DEPENDENCIA (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

DISCAPACIDAD

Ley 12/2007, artículo 1 (A.2); artículo 7 (A.3); artículo 13 (A.2); artículo 43 (A.1) artículo 48 (general); artículo 55 (A.2)

Ley 13/2007, artículo 39.1.a (A.4)

MAYORES

Ley 12/2007, artículos 43.1, 44 y 45.

Ley 13/2007, artículo 48.4.

DEPENDENCIA (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

DISCAPACIDAD

La planificación estratégica a desarrollar por la DG de Personas con Discapacidad e Inclusión, al amparo de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, presta una atención centrada en la persona, integral, de calidad y continuada a lo largo de la trayectoria vital de las personas con discapacidad.

En cuanto al acceso a recursos a través de subvenciones, se continuará con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad y se potenciará el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad así como 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.

Se mantiene la sensibilización sobre sesgos de género y discapacidad, la capacitación en el abordaje y la eliminación de éstos así como la formación en materia de detección precoz de casos de violencia de género a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación y de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.

Como novedad, se apostará por la promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad que favorezcan a nivel social el cambio de actitudes, sesgos, y prejuicios sobre aquellas, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.

Por último, se continuará trabajando en apoyo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género en una línea de accesibilidad cognitiva que permita garantizar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género una adecuada información y acceso a servicios y prestaciones.

MAYORES

La desigualdad entre mujeres y hombres mayores de 55 años, respecto al rol del cuidado no profesional, hace que sean necesarias medidas que contribuyan a corresponsabilizar estas tareas en el

ámbito familiar y social. Así disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá al desarrollo profesional como miembro activo de la sociedad, ya sea incrementando su capacidad económica o disminuyendo las tasas de desempleo de mujeres trabajadoras.

Las situaciones de maltrato y violencia, tanto en el ámbito privado como en el institucional, tienen un importante reflejo en las mujeres mayores. Para luchar contra esta lacra, además de los mecanismos establecidos del Teléfono de Atención a las personas mayores, el Servicio de Asistencia a las Víctimas de Andalucía, los protocolos de protección y medidas cautelares, etc., es necesario profundizar en distintos ámbitos proporcionando una formación adecuada a profesionales de los centros de personas mayores, y una centralización y explotación de datos de las situaciones abusivas detectadas. La oportunidad de las medidas y acciones a acometer deben venir acompañadas de un diagnóstico previo correcto y adecuado, que recoja el máximo de situaciones producidas. Todo redundará en reducir la especial vulnerabilidad de las mujeres mayores.

Con la promoción de hábitos saludables se promueve la salud de las personas, especialmente de las mujeres mayores, previendo así la aparición de enfermedades y el deterioro funcional, disminuyéndose así los índices de dependencia.

Una vez se ha constatado que existe una tasa más alta de mujeres mayores en riesgo de pobreza o exclusión social, y una realidad altamente mayoritaria de mujeres mayores que renuncian al desarrollo social en su rol de cuidadoras principales, además de la brecha salarial, es necesario correlacionar las características socioeconómicas de las personas mayores con los recursos de atención de la población dependiente, especialmente de las mujeres mayores.

La modificación de los conceptos subvencionables en el ámbito competencial de esta Dirección General y la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de los programas, pretende reducir la desigualdad detectada entre hombres y mujeres, especialmente en los ámbitos de empleo, soledad, maltrato, buen trato, sin detrimento del resto de programas.

DEPENDENCIA (Ver apartado Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía)

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

El programa 31R en conjunto debe seguir profundizando su coordinación interna y presentar un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) conjunto.

El área de discapacidad debe seguir trabajando en la implementación de las recomendaciones específicas realizadas al área de discapacidad, en lugar de recomendaciones generales del programa presupuestario 31R. En este sentido, cabe destacar la necesidad de elaborar diagnósticos sobre género y discapacidad que sean integrales y sistemáticos, y que recojan todos los factores y analicen las causas y consecuencias que provocan las desigualdades. Disponer de un mapeo que priorice los ámbitos más necesarios de intervención pública y contar con indicadores comparativos de mujeres y hombres. Acotar y concretar objetivos de género, en coherencia con la normativa de igualdad, que tengan presencia en la documentación presupuestaria y definir nuevas actuaciones y medidas asociadas a los objetivos de igualdad de género teniendo sus necesidades específicas, acompañadas de suficientes indicadores de género que midan el impacto de las medidas impulsadas. Identificar entre su personal las necesidades de formación en materia de igualdad de género y presupuesto y diseñar un Plan de formación en el área de personas con discapacidad en estas materias. Diseñar una agenda de género específica para dotar al presupuesto de perspectiva de género en el área de personas con discapacidad y que se integre en el nuevo

Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) del programa asignando la responsabilidad de liderar y coordinar la integración de género en el presupuesto a un puesto concreto, que participe en la elaboración, desarrollo y seguimiento del DOE.G+ y que sea la responsable de coordinar la estrategia de presupuesto y género en el centro directivo.

En el área de Mayores, se observa una mejora en el diagnóstico a raíz de la elaboración del Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía, cuyo desarrollo está previsto para el período 2020-2023 y en la planificación presupuestaria con una actuación específica en el presupuesto 2020 para la realización de una campaña de sensibilización que promueva el buen trato a las mujeres mayores por parte de su entorno. Sin embargo, dichas actuaciones no cubren todo el área competencial del programa y tampoco se ha definido ningún objetivo específico de género para el área de mayores. Siguen necesitándose, además, avances en la definición de indicadores y coherencia general de la transversalidad de género en toda la planificación presupuestaria, ya que la atención a más mujeres que hombres, no significa por sí misma una integración de la perspectiva de género. Debe diseñar una planificación de presupuesto y género específica, un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+).

La ASSDA, en el área de la Dependencia, ha llevado a cabo un diagnóstico anual durante los años 2018, 2019 y 2020 que actualizan datos periódicamente y se desagregan por sexo además de incorporar índices de distribución, de concentración, de feminización y brechas de género. Sin embargo, estas mejoras no se han traducido en una redefinición para la mejora de la integración de género en la planificación presupuestaria del programa en los Presupuestos 2019, 2020 y 2021. En la planificación y ejecución, las actuaciones propuestas para el Presupuesto 2021, siendo apropiadas e innovadoras en el ámbito de la dependencia, siguen limitándose a parcelas de actuación presupuestariamente menores del programa (Respiro Familiar, TAJ65, Teleasistencia), apreciándose mejoras en lo que a contratación se refiere. No obstante, cuando se abordan las prestaciones de servicios residenciales, centros de día y prestaciones económicas, donde se concentra el grueso del peso presupuestario, se plantea un estudio cuya acción es a medio plazo; sin resultados y actuaciones definidas actualmente. Se valora el eje de formación previsto, si bien no se concreta la existencia de un Plan de formación. Al igual que el resto de las áreas es necesario no demorarse en elaborar una nueva planificación de presupuesto y género para la ASSDA, que incorpore los avances tanto en el marco de la legislación de igualdad andaluza como de la planificación sectorial y que se integrará en el DOE.G+ del programa 31R, para lo cual será necesario trabajar de manera coordinada con las otras dos áreas de su competencia.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación.

A.2. Fomentar activamente la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades. Para ello, en la convocatoria de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.3. Fomentar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en la entidades, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

Asimismo, el artículo 27.1 de la citada Ley establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007.

Adicionalmente, el artículo 27.2 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Aumentar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las entidades, dado que el sector de los servicios sociales está ampliamente feminizado, pero no se constata una participación equilibrada de mujeres como responsables de estas entidades, lo que pone de manifiesto en este ámbito la persistencia de dinámicas que dificultan la representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones.

Aumentar el número de entidades en el ámbito de los servicios sociales que disponen de planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

Incrementar la percepción de la ciudadanía de la conciliación como un derecho que garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Aumentar el número de políticas públicas que favorezcan realmente la conciliación y que incorporen medidas eficaces para la corresponsabilidad familiar.

Incrementar el número de acciones de coeducación para la distribución de los tiempos de los cuidados no remunerados.

Coordinar la colaboración de todas las Consejerías y entidades de carácter público de la Junta de Andalucía en el desarrollo e implementación de las medidas de conciliación.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación, así como de estudios y publicaciones en materia de violencia de género. Programas de formación en materia de violencia de género desarrollados por entidades sin ánimo de lucro, a fin de formar a colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, y a colectivos de profesionales actuales y futuros relacionados con la materia. También, realización de estudios y publicaciones en materia de violencia de género.

A.2. Organización, gestión y evaluación del XII Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las mujeres. Celebración de un encuentro interdisciplinar con el fin de crear redes de trabajo común, foros de intercambio de buenas prácticas entre los profesionales y personas interesadas en la lucha contra la violencia a las mujeres.

A.3. Formación a profesionales de la seguridad en materia de Violencia de Género. Formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de Andalucía a través de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía mediante la impartición de cursos de formación en la materia al Cuerpo de la Policía Local, a la Unidad de la Policía Nacional adscrita así como a otros colectivos de seguridad pública de Andalucía. Dichos cursos se basarán, entre otros, en la atención a las víctimas de género en las dependencias policiales, a las extranjeras víctimas de violencia, herramientas existentes en la protección a las mujeres víctimas.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la Violencia de Género; jornadas formativas dirigidas a jueces, fiscales, personal sanitario así como agentes sociales. A fin de garantizar una mejor asistencia a las víctimas resulta ineludible la formación de todos los profesionales que intervienen en la prevención y protección de la violencia de género mediante jornadas formativas dirigidas a jueces, fiscales, personal sanitario así como agentes sociales que trabajen en el ámbito.

A.5. Realización de jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI. Se realizarán jornadas de formación para la población en general para visibilizar y dar a conocer la realidad de este colectivo.

A.6. Servicio de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo. Su finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, y 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, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado.

A.7. Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, tanto grupal como 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.

A.8. Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género: Se persigue mejorar el bienestar psicosocial y atender las necesidades socioeducativas de los hijos e hijas, de entre 0 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. Ampliado a mujeres embarazadas.

A.9. Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género: Se interviene 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.

A.10. Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y on-line a víctimas de violencia de género: Servicio prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y *online* 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.

A.11. Servicio de apoyo psicológico en crisis por víctimas de violencia de género con resultado de muerte o tentativa de homicidio: Servicio, pionero en el estado español, para favorecer la recuperación emocional de los familiares y otras personas del entorno de mujeres víctimas mortales de violencia de género o con tentativa de homicidio, constituyéndose como un recurso de intervención temprana e integral, dirigido a potenciar la resiliencia de los/as familiares directamente afectados y a minimizar las vulnerabilidades en el afrontamiento de este hecho traumático, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de trastornos psicológicos y emocionales de mayor envergadura.

A.12. Subvenciones a Corporaciones Locales para refuerzo y ampliación de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM): Desde los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc.), se articula una intervención global dirigida a mujeres.

A.13. 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, a través del teléfono 900 200 999, y presencial, 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.

A.14. Servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres 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 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 016 y 112.

A.15. Continuación del proyecto de creación de la ventanilla única de atención a las víctimas de violencia de género: Con esta actuación se pretende avanzar en el proyecto de creación de un canal telemático único de información y atención a las víctimas de violencia de género en Andalucía, en desarrollo de lo establecido en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, lo que favorecerá una mayor eficiencia en la respuesta integral a las víctimas, al tiempo que permite una simplificación de los trámites administrativos.

A.16. Creación de centros específicos y unidades móviles de atención inmediata a mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, se requiere disponer de medios materiales que favorezcan una inmediata intervención, con independencia de las actuaciones que posteriormente procedan, para lo cual se pretende disponer de locales y unidades móviles destinadas específicamente a dicha finalidad.

A.17. Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual: Se requiere la realización de acciones continuadas para la detección y atención a las víctimas para lo cual, se prevé la actuación de las unidades móviles al menos 5 días a la semana en tres capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.18. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro y a entidades entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en situación de riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la situación de violencia de género: inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social y especialmente vulnerables ante la situación de violencia de género.

A.19. Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias: Se realizarán campañas en diversos medios y a través de diferentes soportes, dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, para informar sobre la violencia de género, sensibilizar a la ciudadanía contra los actos de violencia machista y contribuir a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

A.20. Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos: Se continuarán realizando acciones formativas, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer, casas de acogida y demás recursos públicos.

A.21. Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as: Se procederá a la edición de diversos materiales destinados a la difusión de las acciones que se emprendan a lo largo del ejercicio, con la finalidad de sensibilizar y prevenir a la sociedad contra la violencia de género.

A.22. 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.

A.23. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo: Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un 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.

A.24. Ayudas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo: Se continuará con la concesión de ayudas de inserción laboral destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, atendidas en el Servicio Integral de atención y acogida de mujeres víctimas y menores a su cargo, que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de su inserción laboral, mediante el desarrollo de itinerarios personalizados, procesos de adquisición de habilidades sociales y cualificación profesional para el empleo.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1 a A.4.: estas actuaciones responden a los siguientes mandatos recogidos en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: Artículo 9, artículos 5 y 6 y artículos 20-25.

A.5. 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.

A.6. a A.24.: Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la misma. Además, se encuadran los fondos finalistas del estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de la mujer para que pueda afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1 a A.4.: se pretende mejorar la formación de los profesionales de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas. Así como crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Con el fin último de erradicar la violencia de género, y la plena igualdad entre hombres y mujeres.

A.5.: se pretende la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

A.6. a A.24.: La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de las Unidades de Igualdad de género del IAM. Para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del IAM, 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.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía. Destinada 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, 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.

A.3. Desarrollo de programas coeducativos: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc. Se incrementará el número de acciones en materia de coeducación, con el fin de establecer las bases para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

A.4. Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género. Se impulsa una línea de subvenciones a las universidades públicas de Andalucía, que permita una mayor colaboración y coordinación con el IAM, a fin de seguir avanzando en la promoción de la igualdad de género y en la formación de las universitarias, que recoja la dilatada y diversificada trayectoria del desarrollo de medidas precedentes e introduzca acciones más acordes con el contexto socio laboral y cultural actual.

A.5. 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, para eliminar 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.

A.6. Subvenciones a Universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM). Se continuará con el desarrollo del Programa mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

A.7. Elaboración de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas a través del desarrollo de programa informático. Se continuará con el desarrollo y potenciación del uso del 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 detectar las desigualdades existentes, y poner a disposición de las empresas los medios necesarios para elaborar sus planes de igualdad. Además, se continuará con la digitalización para la confección de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptados a la tipología de la empresa que lo demande.

A.8. Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Se ha detectado 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 esta Agencia Administrativa, de forma que crezca su nivel de uso y aplicación por las empresas públicas y privadas andaluzas, poniendo 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.

A.9. Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprosesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral. 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 calidad para las discriminaciones laborales por razón de sexo, y sin ningún tipo de requisito previo para el acceso a estas prestaciones.

A.10. 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.

A.11. 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 tiene su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, destinado a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

A.12. 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, así como 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.

A.13. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del IAM desde su creación, a través del Programa Asocia, con el objetivo de 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. Se seguirán convocando 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.

A.14. Formación para mujeres asociadas. Programa Asocia. El Programa Asocia tiene como finalidad 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.

A.15. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres es un 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.

A.16. 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, para sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, así como se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.

A.17. Convocatoria de los premios Meridiana. Con motivo de la celebración del 8 de marzo, se continuarán concediendo los Premios Meridiana, 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.

A.18. Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Desde la creación del IAM, está en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas 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. 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 las mismas. Se convocan anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

A.19. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres. Los Centros Provinciales de la Mujer en cada una de las ocho provincias andaluzas, son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, etc.

A.20. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999). Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio 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 016 y 112.

A.21. Centro de documentación María Zambrano. Creado en el año 1990, está especializado en mujer y género, abierto desde sus inicios al público en general, con muchos de sus servicios accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará dotando y ampliando sus fondos documentales.

A.22. Publicación periódica sobre hábitos saludables y jornadas informativas sobre mujer y salud. El IAM edita desde 2019 una serie de publicaciones periódicas denominadas "Serie Salud", de tipo

divulgativo, con lenguaje sensible al género y asequible a la población general y dirigida a mujeres de todas las edades. La elaboración de la publicación se realiza mediante encomienda de gestión por la Escuela Andaluza de Salud Pública.

A.23. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM. Mantenimiento de la página web como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

A.24. Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM. Asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

A.25. Observatorio de la publicidad no sexista: 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 y promover imágenes de diversidad de mujeres. 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 contenidos que atenten contra la dignidad de la mujer.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 12/2007, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Atendiendo a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de 29 de diciembre de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, donde 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, 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”.

Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Aumentar los recursos económicos anuales de las mujeres mayores o con discapacidad, que sean titulares de prestaciones del Fondo de Asistencia Social (FAS), Subsidio de garantía de ingresos mínimos (S.G.I.M) o pensión no contributiva de la Seguridad Social.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

- Ley Orgánica 3/2007, artículo 11.
- Ley 12/2007, artículo 46.
- Real Decreto Legislativo 8/2015 artículo 2.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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 la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, y es que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socioeconómica que históricamente las mujeres han presentado, sobre todo en el tramo de edad de mujeres a partir de los 60 años, de mayor vulnerabilidad social y económica, sobrevinida a la vulneración de sus derechos y generando situaciones de clara desigualdad social con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo, de la que se deriva su menor o escasa cotización a la Seguridad Social que, dado el carácter asistencial de esta política, hace de las mujeres las perceptoras mayoritarias.

Hay una patente brecha de género en las pensiones que reproduce y amplía la brecha de género en los salarios. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres debido a la discriminación laboral, cuando acceden tienen trayectorias laborales más irregulares, con más lagunas y trabajos a tiempo parcial producto de una peor conciliación de las obligaciones familiares, trabajo reproductivo, cuidados, etc atribuidas por la división sexual del trabajo, y las laborales.

Por lo que se podría deducir que la gestión de estas prestaciones tendrá un impacto mayor en el colectivo femenino, aunque en un sentido estricto del análisis de género, más que un impacto favorable en comparación con la de los varones, debiera entenderse como una medida de pura justicia social a un colectivo discriminado durante largo tiempo.

A pesar de lo anterior, cabe destacar que, al realizar un análisis más pormenorizado de los pensionistas no contributivos por tramos de edad (únicas prestaciones que se encuentran vigentes en las que se admiten nuevas altas de personas beneficiarias), se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso mujeres más beneficiarias que hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de las mujeres.

16.51 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

Dentro del OE.1 Contribuir a la lucha contra la pobreza y promoción del Desarrollo Humano sostenible, se encuadran las siguientes actuaciones:

A.1. Apoyo para la generación de procesos de desarrollo humano sostenible en los países socios de la cooperación andaluza: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD)

A.2. Apoyo para atender a personas en situación de vulnerabilidad víctimas de catástrofes naturales y/o bélica: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género siguiendo la clasificación del CAD.

A.3. Realizar el seguimiento de las intervenciones apoyadas por la AACID, revisando el cumplimiento de los criterios de calidad. Mediante subvenciones se pretende financiar instrumentos de seguimiento y gestión del conocimiento, con la intención de mejorar tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

A.4. Educación, sensibilización y comunicación en cooperación para el desarrollo: mediante subvenciones se pretende financiar proyectos para la educación en valores relacionados con la solidaridad, la paz, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos mediante el instrumento de educación para el desarrollo.

A.5. Mejora de las capacidades técnicas en Andalucía para mejorar la política de cooperación para el desarrollo: mediante subvenciones se pretende financiar el apoyo a la formación especializada; la mejora del conocimiento sobre los procesos que influyen en el desarrollo socioeconómico de los países empobrecidos a través del fomento de la investigación; la resolución de problemas concretos del desarrollo en los países socios, con tecnologías apropiadas y métodos adaptados para ello, con un tratamiento integral de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, que financien proyectos principalmente orientados a la promoción de la equidad de género, siguiendo la clasificación del CAD.

A.6. Promover la articulación multi-nivel y multi-actor en el marco de la coherencia de políticas de la Agenda 2030: fomentar la participación de los agentes de cooperación en la configuración de una red multidisciplinar de colaboración e intercambio de ideas y experiencias que ofrezca insumos a la política de cooperación, que esté principalmente orientada a la perspectiva de género.

A.7. Elaboración de diagnósticos de coherencia de políticas y la integración de los enfoques multi-nivel y multi-actor en cooperación: realizar un análisis de categorías relevantes desde la perspectiva de género, incluyendo brechas de género, patrones de comportamiento, factores de influencia, acceso y control de los recursos, participación en la toma de decisiones, roles de cuidados, uso del tiempo, que incluyan datos desagregados por sexo, edades e ingresos.

A.8. Participación en foros relacionados con la localización, seguimiento y evaluación de los objetivos de desarrollo sostenibles: promover la participación de Andalucía en los debates sobre la Agenda 2030, y en las redes y foros nacionales e internacionales relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y al hacerlo, a menos en seis de esos foros se trabajará activamente para fortalecer la integración efectiva de la perspectiva de género en la territorialización de la Agenda 2030 y los ODS.

A.9. Pilotaje del mecanismo de presupuestos con enfoque de género: con esta actuación se desarrollará la versión final del mecanismo de Presupuestos con Enfoque de Género para este programa.

A.10. Diseño de un programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano y sostenible: con esta actuación se diseñará la versión final del programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano y sostenible destinado a todos los agentes de la cooperación para el desarrollo.

A.11. Diseño de un Plan de Acción para el desarrollo de la cultura organizativa proequidad de género en la AACID: con esta actuación se desarrollará la versión final de la herramienta para la promoción de la cultura organizativa proequidad de género para la AACID.

A.12. Desarrollo de herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia que integren género en la corriente principal: con estas actuaciones se pretende desarrollar un plan de acción para generar sinergias que promuevan la coherencia de políticas con perspectiva de género; participar en espacios de incidencia y generación del conocimiento sobre Género y Agenda 2030 y ODS y hacer visitas de seguimiento y gestión del conocimiento a actuaciones de género de especial interés.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres [CEDAW (artículo 1)], la Plataforma de Acción y la Declaración de Beijing; la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; el II Plan de Acción de Género de la Unión Europea; el Pacto andaluz por la igualdad de género; el Plan director de la Cooperación internacional para el desarrollo (PACODE); el Estatuto de Autonomía de Andalucía, la Ley de Cooperación Andaluza, el Decreto de creación de la AACID, la Ley 12/2007, (artículo 50 quáter).

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se espera contribuir a:

1. Visibilizar como el crédito presupuestario del programa 82B contribuye a eliminar la discriminación contra las mujeres.
2. Mostrar los avances en el cumplimiento de los compromisos normativos y programáticos proequidad de género a los que está sujeta la política andaluza de cooperación internacional para el desarrollo.
3. Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas de la inversión y el gasto público.
4. Mejorar la eficacia y el impacto de la política pública de cooperación internacional para el desarrollo.
5. Dotar de mayor coherencia de género a toda la documentación presupuestaria.
6. Fortalecer las fuentes de información disponibles tanto para el seguimiento como para la gestión del conocimiento.
7. Consolidar el procedimiento de coordinación tanto interno como externo.

Todo ello para contribuir a erradicar la discriminación contra las mujeres y las niñas y a promover su autonomía y empoderamiento, incidiendo en todos los ámbitos de actuación tanto temáticos como geográficos definidos en el Plan Director de la Cooperación Andaluza.

16.52 AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA (ASSDA)

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género
 - A.1. Acción formativa enfoque integrado de género e igualdad.
 - A.2. Acción formativa Igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones.
 - A.3. Acción formativa habilidades directivas para incentivar el acceso de las trabajadoras.
 - A.4. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.
 - A.5. Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - A.6. Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - A.7. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
 - A.8. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.9. Acción formativa violencia género para puestos específicos.

A.10. Desarrollar actuaciones de prevención y sensibilización sobre la violencia de género dirigidas a las personas usuarias de las seis comunidades terapéuticas ASSDA y del centro PEPSA.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

A continuación se cita el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

1. Artículo 9 bis. “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Apartados 1 y 2. Actuaciones: A1, A2, A3, A7 y A8.
2. Artículo 30. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A5.
3. Artículo 32. “Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A8.
4. Artículo 37. “Organización de espacios, horarios y creación de servicios”: Apartado 3. Actuación: A4.
5. Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales”: Apartado 7. Actuaciones: A1, A.2, A7, A8, A.9.
6. Artículo 46. “Inclusión social”. Apartados 1 y 2. Actuación A.10.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas. La Ley incluye un artículo específico para el ámbito de actuación de la ASSDA:

1. Artículo 29 ter. “Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género”. Apartados 1 y 2. Actuaciones: A.8 y A.9.
2. Artículo 45. “Atención a colectivos especialmente vulnerables”. Apartados 1, 2, 3 y 4. Actuación: A.10.
3. Artículo 53. “Derechos de las trabajadoras”. Apartados 1, 2 y 3. Actuación: A.4, A.7, A.8 y A.9.
4. Artículo 56. “Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía”. Apartados 1 y 2.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

La incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género. Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

En la atención a las adicciones, la literatura científica indica que existe una mayor prevalencia tanto de mujeres víctimas como de agresores entre las personas con problemas de adicciones. La adicción puede desarrollarse como respuesta al malestar psicológico motivado por la situación de violencia o bien el contexto de la adicción puede propiciar circunstancias que degeneren en procesos de violencia machista. Es frecuente que estas personas no tengan conciencia de su situación de maltrato, que la minimicen o que no hablen de ello por diversos motivos.

La comunidad terapéutica, tanto por la duración del tratamiento como por el tipo de intervención, es un enclave estratégico para abordar actuaciones de prevención y sensibilización de la violencia de género con las personas usuarias de este tipo de recursos, facilitando así la identificación de situaciones y comportamientos que constituyen violencia machista y promoviendo valores y conductas que contribuyan a su erradicación.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Atención a las personas mediante el servicio de Respiro Familiar.
- A.2. Protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores y personas con discapacidad en el Servicio de Telesistencia.
- A.3. Asesoramiento jurídico a víctimas de violencia de género titulares de la TAJ65.
- A.4. Acción formativa Detección de situaciones de violencia de género en la atención telefónica ASSDA.
- A.5. Acción formativa enfoque integrado de género e igualdad.
- A.6. Acción formativa Igualdad de oportunidades en la gestión de las organizaciones.
- A.7. Acción formativa habilidades directivas para incentivar el acceso de las trabajadoras.
- A.8. Implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.
- A.9. Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- A.10. Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- A.11. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- A.12. Jornadas de sensibilización contra la violencia de género.

A.13. Analizar desde el punto de vista de la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.14. Acción formativa violencia de género para puestos específicos.

A.15. Estudio de segmentación de la población usuaria del servicio de teleasistencia, con perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. Asimismo, establece el desarrollo de políticas de atención a las personas en situación de dependencia en Andalucía y el establecimiento de medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, proporcionándoles un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida. A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 9 bis. “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Apartado 1 y 2: A.4, A.5, A.6, A., A.11, A.12 y A.13.
- Artículo 37. “Organización de espacios, horarios y creación de servicios”: Apartado 3: A.1 y A.8.
- Artículo 30. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Apartados 1, 2 y 3: A.9.
- Artículo 32. “Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública”. Apartados 1, 2 y 3: A.8.
- Artículo 37 bis. “Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social”: Apartados 3 y 4: A.1 y A.13.
- Artículo 43. “Igualdad en las políticas sociales”: Apartados 1 y 7: A.1, A.4, A.5, A.6, A.11, A.12, A.13, A.14 y A.15.
- Artículo 44. “Mujeres mayores”: A.1, A.3, A.4, A.13 y A.15.
- Artículo 45. “Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes”. Apartados 1, 2 y 3: A.1, A.13 y A.15.
- Artículo 48. “Personas con discapacidad”: A.1 y A.15.

La Ley 13/2007, establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetes a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último también incluye a las madres de cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas. La Ley incluye un artículo específico para el ámbito de actuación de la ASSDA:

- Artículo 29 ter. “Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género”. Apartados 1 y 2: A.2, A.4, A.12 y A.14.

- Artículo 45. “Atención a colectivos especialmente vulnerables”. Apartados 1, 2 y 3: A.13.
- Artículo 53. “Derechos de las trabajadoras”. Apartados 1, 2 y 3: A.4, A.8, A.11, A.12 y A.14.
- Artículo 56. “Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía”. Apartados 1 y 2: A.10.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Tomando como referencia el análisis de la situación de la población andaluza en situación de dependencia desagregada por sexo y el papel de las mujeres en relación a los cuidados de personas en esta situación, desde la gestión pública de la ASSDA, se han ampliado las plazas de los centros de mayores y personas con discapacidad del Programa Respiro Familiar, asumiendo un papel corresponsable en la gestión de los cuidados dirigidos a la población, de esta forma el impacto en el trabajo de cuidados de las mujeres disminuye y, por ende, se fomenta la promoción de la salud y la prevención de una vejez en peores condiciones de salud.

En segundo lugar, la incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género. Asimismo, las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad facilitan el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

El análisis de la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en clave de género, mejorará el conocimiento del sistema de atención y de cuidados de las personas en situación de dependencia. Esta mejora posibilita el establecimiento de políticas específicas para las personas mayores, con discapacidad, cuidadoras de personas en situación de dependencia, víctimas de violencia de género y colectivos especialmente vulnerables. Asimismo posibilitará el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgos asociadas a la identidad masculina, fomenten el autocuidado y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado en los hombres y promuevan modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplíen las posibilidades de una vejez en buena salud y de retrasar la aparición de la dependencia.

Por otro lado, el estudio de segmentación de la población usuaria del servicio de Teleasistencia con perspectiva de género, permitirá segmentar la población para diseñar medidas y actuaciones que mejor se adapten a sus necesidades, desde una óptica asistencial y estratégica. Los resultados de este estudio motivarán la modificación de la orden que regula el servicio de teleasistencia, vigente desde el año 2002. Este estudio pretende tener una descripción más amplia de la realidad de mujeres y hombres para actuar sobre ella, visibilizar los trabajos de cuidados, así como darle voz a una población feminizada, fomentando su participación, recogiendo sus opiniones y necesidades concretas. De este modo, conocer el origen de las desigualdades y diseñar estrategias transformadoras, que superen las actuaciones prácticas, posicionando a las personas usuarias como sujetos activos de su propia transformación.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Según el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio mantiene las mismas competencias establecidas en el Decreto 107/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica.

De entre estas, son relevantes para la igualdad de género las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio. Por otra parte, la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece determinados mandatos que le son de aplicación en la gestión de estas competencias, especialmente el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

12Q D.S.G. FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género en disposiciones normativas.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. De este modo, la Secretaría General Técnica tiene encomendado el desarrollo de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la citada Ley, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería en sus distintas actuaciones, entre las que se encuentra la elaboración de disposiciones normativas.

Dando cumplimiento a lo recogido en el artículo 13. Ayudas y Subvenciones, de la Ley 12/2007, se garantiza que las disposiciones normativas de diferentes líneas de subvenciones emanadas desde la Consejería integren el enfoque de género en sus bases reguladoras.

También, y a tenor de lo establecido en la citada Ley 12/2007, se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sea, en general, respetuosa con el lenguaje inclusivo de género.

Asimismo en el artículo 4.g) de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se establece entre sus principios rectores, garantizar el acceso a las ayudas económicas que se prevean para las mujeres víctimas de violencia

de género y personas de ellas dependientes. De esta manera, las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se verificará que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones hayan sido adoptadas en la normativa generada desde la Consejería, de modo que permita disminuir la brecha de género existente en la materia competencial que se abarca. Le corresponde al Servicio de Legislación de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio realizar las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género.

Por otra parte, también se tiene presente que la redacción de los proyectos de Orden sean, en general, respetuosos con el lenguaje inclusivo de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Otro impacto directo se produce en materia de contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos, en los que se obliga a las empresas de 50 ó más trabajadores a la redacción de Planes de igualdad.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Adecuación del parque público residencial.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Esta actuación atiende a artículos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía referidos a las competencias del programa. Son el artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y el artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres. Pero también cabe señalar otros que son de plena aplicación para el programa:

- Artículo 5, sobre transversalidad de género
- Artículo 6, de evaluación de impacto de género
- Artículo 8.1, sobre enfoque de género en el presupuesto
- Artículo 9, lenguaje no sexista e imagen pública
- Artículo 10, para unas estadísticas e investigaciones con perspectiva de género
- Artículo 11, de representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados
- Artículo 12, para la contratación pública
- Artículo 13, de ayudas y subvenciones
- Artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

- Artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.
- Artículo 55, de fomento de las asociaciones de mujeres en su ámbito de competencia
- Artículo 65, sobre la igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y suministro.

Con respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el programa presupuestario 43A integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4, y también responde al artículo 51, sobre medidas en el ámbito laboral. Además, se vincula especialmente con los siguientes artículos:

- Artículo 44, requisitos y tipología de los centros de atención integral y acogida.
- Artículo 48, viviendas protegidas.
- Artículo 49, posibilidad de permuta.
- Artículo 50, confidencialidad en los procedimientos de concesión y adjudicación.
- Artículo 52, fomento del empleo y del trabajo autónomo.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La principal línea de trabajo consistirá en impulsar la puesta a punto 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 y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad. Para ello, en 2021 continuarán las actuaciones iniciadas en 2019 e incluidas en las áreas de Regeneración y Renovación urbana y rural, suscritas entre la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Ministerio de Fomento, con la participación de los correspondientes Ayuntamientos, para la rehabilitación o renovación de viviendas de parque público residencial titularidad de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). A su vez, se concluirán actuaciones similares que se vienen desarrollando en áreas de Regeneración y Renovación urbana procedentes del anterior Plan estatal de vivienda 2013-2016.

Sobre esta línea de actuación recaerá el proyecto específico referido a la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral. Para disminuir las brechas entre hombres y mujeres en este ámbito competencial, 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.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Tenga un Plan de igualdad.

La actuación prevista será ejecutada en su mayor parte por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, y en virtud del artículo 63. Régimen presupuestario y control de eficacia, de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la Secretaría General de

Vivienda, que gestiona el programa presupuestario 43A, ejercerá el control de eficacia necesario para lograr los impactos deseados en materia de género.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Organización de cursos de formación en materia de urbanismo y género, dando continuidad a los celebrados en años anteriores, 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.

A. 2. Elaboración de material técnico que permita la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación territorial y urbanística y su difusión entre los agentes interesados.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación de formación propuesta, A.1, se alinea con lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Y la actuación de difusión de material técnico, A.2, se enmarca en el apartado 2 del artículo 50, de la citada Ley.

Por otra parte, la Agenda Urbana de Andalucía constituye un marco estratégico cuya finalidad es la de convertirse en un instrumento de desarrollo territorial, económico, social y ambiental de la región, a través de la potenciación del papel de las ciudades. Dentro de las materias tratadas en este documento estratégico se dedica un apartado a la dimensión social, en el que se establece la necesidad de planificar el modelo de ciudad atendiendo al género, desde la perspectiva del cuidado y de la prevención de la violencia de género.

La actuación de difusión de material técnico para la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de ordenación (A.2) contribuye a los objetivos planteados en la Agenda en esta materia, y en particular a la línea estratégica soc_L1. Enfoque plural e integrador de la ciudad, y como eje de actuación soc_EJ1. Diseñar y planificar la ciudad desde el enfoque de género.

Asimismo, el programa presupuestario 43B integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4, y también atiende al artículo 51, sobre medidas en el ámbito laboral, de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones previstas se plantea mejorar la capacitación y sensibilización del personal de la Junta de Andalucía y de otras administraciones implicadas en materia de urbanismo y género, continuando con las jornadas formativas comenzadas en 2019.

Por otra parte, con la elaboración y difusión de un documento de aplicación práctica (material técnico) para la incorporación de la perspectiva de género en la ordenación urbanística, se plantea ampliar la capacitación en la materia de otros agentes implicados, como son los redactores

de planeamiento urbanístico, que se beneficiarán del conocimiento derivado del intercambio de experiencias sobre urbanismo y género entre profesionales expertos en la misma. De esta manera, se pretende que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo pueda llevarse a la práctica de forma real.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de sistemas de transporte en áreas interurbanas, urbanas y metropolitanas, sistemas tranviarios y consorcios.

Para lograr una mayor impacto se llevan a cabo medidas como:

- Acciones de información para diseñar actuaciones que permitan un acceso seguro al transporte público por parte de las mujeres, con el fin de atender y erradicar la violencia de género.
- Acciones que promueven la sensibilización, la cooperación y la participación a favor de la igualdad y contra la violencia de género.
- Acciones de mejora y fortalecimiento del acceso a los servicios por parte de la ciudadanía integrando el enfoque de género. También el establecimiento de un sistema de movilidad sostenible más coordinado para una mejor eficacia y eficiencia y que incorpore medios que fomenten el uso del transporte público y del no motorizado con perspectiva de género.
- En los estudios vinculados a analizar y fomentar el transporte público, se van a desarrollar encuestas en las que se tendrá en cuenta la perspectiva de género.
- Estudio de viabilidad sobre los sistemas de control del transporte público. Este estudio va a culminar con el desarrollo de centros de control de los servicios en Andalucía. En concreto, durante el ejercicio 2021 se van a iniciar los trabajos para la implantación de un Centro de control y gestión del transporte público colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la implementación del pago con terminales móviles en el transporte público. Ello permitirá, entre otras funcionalidades, supervisar en tiempo real todos los modos de transporte público de la región, dar información fiable a personas usuarias y administraciones, potenciar la intermodalidad y gestionar situaciones excepcionales, además de analizar los cambios producidos en determinadas situaciones, condiciones y a través de los diferentes tiempos. Toda esta gestión integrará la perspectiva de género.
- En el ámbito de la formación y sensibilización, se llevará a cabo una nueva edición del concurso "Ponte en Marcha" para la sensibilización de la comunidad educativa en materia de movilidad sostenible, así como la creación y desarrollo de los Premios Andaluces de Movilidad Sostenible, integrando la perspectiva de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Artículos de plena aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía referidos a las competencias del programa.

- Artículo 5, sobre transversalidad de género.
- Artículo 6, de evaluación de impacto de género.

- Artículo 8.1, sobre enfoque de género en el presupuesto.
- Artículo 9, lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 10, para unas estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 11, de representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 12, para la contratación pública.
- Artículo 13, de ayudas y subvenciones.
- Artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Artículo 24, sobre incentivos a la contratación de mujeres.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.
- Artículo 55, de fomento de las asociaciones de mujeres en su ámbito de competencia.
- Artículo 65, sobre la igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

Por otra parte, el programa presupuestario 51B, integra transversalmente parte de los principios rectores recogidos en el artículo 4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. También se vincula especialmente con los siguientes artículos de la citada Ley:

- Artículo 51, programas de inserción laboral y de formación para el empleo. Apartado 3.
- Artículo 52, fomento del empleo y del trabajo autónomo.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas actuaciones se espera alcanzar, entre otros, aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados directa o indirectamente con la movilidad sostenible. Por ejemplo, la meta 11.2 del ODS-11 tiene como objetivo proporcionar en 2030 acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante el crecimiento del transporte público, con especial atención a la necesidades de las personas en situaciones vulnerables, mujeres, niños, personas con discapacidad y las personas mayores.

17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas: dotación de paradas, implementación de medidas de seguridad y protección, accesibilidad con perspectiva de género.
- A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con los siguientes artículos de la Ley 12/2017, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en su apartado 4 relacionado con dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos y facilitar la proximidad y los itinerarios ligados a la organización de la vida familiar, así como a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en el ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá dotar de mayor precisión a las futuras propuestas de actuación para la promoción de la movilidad sostenible, incorporando aquellas relacionadas con el transporte metropolitano que contribuyan a paliar las diferencias de género encontradas.

17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas en el ámbito competencial del Consorcio, responden a determinados artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, cuyos apartados 1, 3 y 4 están relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de

infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. En su referencia a que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El desarrollo de las actuaciones previstas por el Consorcio permitirá evaluar la situación de desigualdad de género en su marco competencial. Ello facilitará el diseño de nuevas actuaciones para reducir las diferencias encontradas.

Por otra parte, mediante la actuación A.3 se pretende mejorar el nivel de satisfacción y seguridad de las mujeres. Por una parte, facilitando la proximidad en aquellos itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, y en el caso de demanda nocturna, contribuyendo a reducir el nivel de miedo o inseguridad en el uso del transporte público por parte de las mujeres.

17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50.4, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los resultados obtenidos por la realización de las actuaciones previstas por el Consorcio, proporcionarán un análisis de la situación de desigualdad por razón de género en este marco competencial. Esto facilitará proyectar actuaciones sobre el transporte metropolitano para paliar las diferencias entre mujeres y hombres encontradas.

17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Fomentar el uso del transporte público entre toda la población de ámbito de actuación del Consorcio.
- A.3. Incrementar la demanda de personas usuarias del transporte público en el área metropolitana de Granada.
- A.4. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Esta actuación se adecúa a lo establecido en el apartado 1 del artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y en el apartado 5 del artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En este sentido el Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada realiza anualmente estudios de satisfacción a las personas usuarias en las que se recogen los datos desagregados por sexo.

A.2. Esta actuación responde a lo establecido en los siguientes artículos de la Ley 12/2007: Artículo 37 bis. Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social (apartado 1) y artículo 38. Conciliación en las empresas (apartado 1).

El Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada monitoriza permanentemente los horarios de los centros escolares y universitarios, así como los horarios de mayor confluencia de viajeros con el fin de mantener una adecuada sincronización entre los horarios de los servicios

de transporte con los de las personas usuarias de modo que se facilite la conciliación familiar y laboral.

A.3. Mediante esta actuación se atiende a lo establecido en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007, dedicado a la reducción de los tiempos de desplazamiento, a facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

El Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada mantiene y actualiza anualmente convenios de mejoras de servicios con los ayuntamientos del área metropolitana con el fin de mejorar el acceso y el tiempo en los desplazamientos entre los distintos municipios del área metropolitana de Granada.

A.4. Esta actuación también responde al artículo 50.4 de la Ley 12/2007. Las mujeres, a menudo, reportan niveles más bajos de satisfacción con sus viajes al trabajo, y son particularmente propensas a tener más preocupaciones con respecto a la seguridad personal en momentos particulares del día.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Desde un punto de vista de igualdad de género, las consecuencias esperadas de la aplicación de las actuaciones previstas por el Consorcio son, fundamentalmente, las de lograr una mejor accesibilidad al transporte público de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad, sin distinción por lugar de residencia, siempre dentro de las localidades incluidas en el ámbito competencial del Consorcio de Transportes.

Asimismo, se pretende conseguir un incremento del número de personas usuarias como consecuencia de un aumento en los servicios de movilidad, facilitando de este modo la conciliación familiar y laboral en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad.

A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.

A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en sus artículos:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraes-

estructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

- Artículo 50.4, sobre las políticas públicas de movilidad y transporte, que deberán priorizar la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, así como dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El desarrollo de las actuaciones previstas por el Consorcio permitirá evaluar la situación de desigualdad de género en su marco competencial. Ello facilitará el diseño de nuevas actuaciones con las que se consiga un mayor uso por parte de las mujeres del transporte público, atendiendo a las demandas de movilidad y seguridad en horarios nocturnos y/o con baja densidad de población.

17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.
- A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.
- A.3. Establecimiento de paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. En su referencia a que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y facilitarán la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en su ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá proyectar actuaciones que fomenten una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público metropolitano, como solución inteligente y segura a las demandas de movilidad, sobre todo en las zonas más alejadas del área metropolitana.

17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en las áreas metropolitanas que persigan un uso inteligente del transporte público, priorizando la reducción de los tiempos de desplazamiento y favoreciendo las conexiones relacionadas con la organización de la vida familiar.

A.2. Refuerzo de los sistemas de información a las personas usuarias, facilitando un acceso seguro al transporte público desde el ámbito rural o desde zonas de menor densidad de población.

A.3. Establecer paradas a la demanda con posibilidad en horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones enunciadas se adecúan a las políticas de promoción y atención a las mujeres recogidas en el art. 50, apartado 4, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

De las actuaciones definidas por el Consorcio se podrá obtener un diagnóstico de la situación de desigualdad por razón de género en su ámbito, lo que facilitará proyectar actuaciones de transporte metropolitano dirigidas a conseguir una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público como solución de movilidad segura.

17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible.

A.2. Desarrollo de mejoras de los sistemas de transporte en áreas metropolitanas.

A.3. Establecimiento de paradas a la demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones definidas por el Consorcio atienden a determinados artículos de la Ley 12/2007. Estos son:

- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4 relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.
- Artículo 50, sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, en su apartado 4 relacionado con dar prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos y facilitar la proximidad y los itinerarios ligados a la organización de la vida familiar, así como a dar respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Las actuaciones que ha definido el Consorcio proporcionarán una visión de la movilidad en su ámbito geográfico, contribuyendo a detectar situaciones de desigualdad por razón de género. Esto permitirá el diseño de actuaciones que fomenten una mayor participación de las mujeres en el uso del transporte público metropolitano, como solución inteligente y segura a las demandas de movilidad, sobre todo en las zonas más alejadas del área metropolitana.

17.48 CONSORCIO METROPOLITANO DE TRANSPORTE DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE TRANSPORTES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Realización de planes, estudios y anteproyectos de actuaciones que persigan la movilidad sostenible, así como encuestas de opinión para valoración por género de las personas usuarias de transportes.

A.2. Establecimiento, en su caso, de servicios de mejoras de transportes, no contempladas en el título concesional, al objeto de poder facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores/dependientes, hasta que el nuevo mapa concesional en elaboración cuente con estos servicios identificados como necesarios.

A.3. Establecer paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno y zonas despobladas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actividades de este Consorcio están sujetas a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente a los siguientes artículos:

- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la elaboración de estudios.

En virtud de este artículo, el Consorcio de Transportes establece a lo largo de la anualidad y, ante las necesidades detectadas y analizadas, líneas o expediciones de transportes, no contempladas en los títulos concesionales de los distintos operadores de transportes que operan en el ámbito de este Consorcio, al objeto de poder facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores/dependientes, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público.

- Artículo 50, que especifica normas sobre el planeamiento urbanístico y vivienda. En su apartado 2, se refiere a la planificación de la movilidad, en tanto que manda incorporar la perspectiva de género a la definición de los planeamientos urbanísticos; y en su apartado 4 establece que las políticas públicas darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamientos, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

En este sentido, desde el Consorcio, previo análisis de las solicitudes y estudio de las mismas, se establecen servicios con itinerarios alternativos a los habituales que reducen los tiempos de espera y llegada, permitiendo mayor movilidad a las personas usuarias de transporte, en el ámbito metropolitano y la intermodalidad con otras áreas. Del mismo modo, se establecerán servicios de transportes con paradas a la demanda en horario nocturno.

También el artículo 50, en el apartado 5 establece que la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la investigación, con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres. A tal efecto, desde el Área de calidad y atención a personas usuarias de esta entidad, se realizan encuestas periódicamente entre las personas usuarias de transporte, que permiten recoger el sexo de las personas viajeras así como sus necesidades, y cuyo principal objetivo es la medición cualitativa de los servicios para poder identificar e implementar medidas tendentes, entre otras, a la equidad entre mujeres y hombres.

Con esta actuación se atiende también al artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, en el marco de todos los estudios y prospecciones de transporte que se lleven a cabo.

- A.3. Artículo 9 sobre el lenguaje no sexista e imagen pública. Desde este Consorcio, en todo lo relativo a la información que se realiza a las personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje e imágenes no sexista.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, y dado que atienden a un volumen amplio de población dentro de su marco competencial, se espera equilibrar el número de personas usuarias adecuando las expediciones a las necesidades concretas de mujeres y hombres, conocidas por los estudios realizados a través de las encuestas.

17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Adecuación del parque público residencial. Sobre esta actuación recaerá el proyecto específico referido a la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica el artículo 50 al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que es de aplicación a AVRA en el desarrollo de sus actuaciones. En concreto, la actuación prevista responde al apartado 2.

Por otra parte, a AVRA, en calidad de entidad pública a la que se atribuye la realización de actividades prestacionales y de gestión de servicios de interés público y que aplica técnicas de gestión empresarial en la ejecución de competencias propias de la Consejería competente en materia de vivienda, en el marco de la planificación y dirección de ésta, también le es de aplicación el artículo 12 sobre contratación pública.

De manera transversal, también le afectan los artículos 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública, el artículo 9 bis sobre capacitación del personal al servicio de la Administraciones públicas y el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. En el ámbito del empleo del sector público, se observan los mandatos del artículo 32, relativo a Planes de igualdad en el empleo de la Administración pública, el artículo 33. Protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el artículo 39. Conciliación en el empleo público.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también cuenta con artículos que afectan a la labor que desarrolla AVRA y en concreto en la actuación señalada. El artículo 48 está dirigido a viviendas protegidas, y el artículo 20 a las formaciones de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la legislación anterior, el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, establece la necesidad de integrar el enfoque de género de manera transversal, y lo destaca en determinadas áreas como es el caso

de los grupos de especial protección, desahucios, intervención social, ayudas a personas inquilinas, permutas o el ámbito de la rehabilitación.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Uno de los sectores económicos más vinculados con la vivienda, como es el de la construcción, muestra una manifiesta brecha entre hombres y mujeres, caracterizándose por su extremada masculinización, ya que el 95,8% de las personas empleadas son hombres. Por ello, a través de la rehabilitación del parque público residencial, como elemento de recuperación en el sector de la construcción, se pretende la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

Por tanto, se va a impulsar la puesta a punto 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 y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad. Y con la pretensión de disminuir la brecha anteriormente señalada, se establecerán criterios de género en las licitaciones dando 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.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Tenga un Plan de Igualdad.

4. 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 objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG). Esta ha tenido como resultado un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, dirigido a la Agencia y presentado en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que incluye diversas recomendaciones para que la Agencia avance en la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público.

En el área de planificación presupuestaria, la Agencia tiene previsto desagregar por sexo la información relativa a personas de determinadas áreas. Por otra parte, ha diseñado nuevos indicadores de género que se implementarán en 2022. Si bien esto se valora de manera positiva, y responde a alguna de las recomendaciones de la Auditoría, sigue teniendo margen de mejora, ya que quedan áreas en las que aún no se cuenta con información sobre los efectos de sus actuaciones de manera diferenciada para hombres y mujeres, como ocurre en el ámbito del fomento de la igualdad en el empleo. Se debe revisar, por tanto, las definiciones de los nuevos indicadores propuestos con su forma de cálculo.

También relacionada con la planificación presupuestaria, se recomendaba la elaboración de diagnósticos de género en su marco competencial. Esto no queda cubierto con el diagnóstico que se ha previsto realizar para el Plan de Igualdad de la Agencia, ya que este es de carácter

intraorganizacional. Sigue estando vigente la recomendación efectuada al respecto así como la dirigida a ampliar objetivos y actuaciones de igualdad de género al resto de áreas que gestiona la Agencia.

Con respecto a la implementación de la metodología G+, mantiene el compromiso de realizar un plan de formación para 2021, confirmando la apuesta a este respecto de la Agencia y respondiendo, por tanto, a una de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría.

Se observa, que la Agencia cumple de manera parcial con las recomendaciones efectuadas en el marco de la Auditoría de presupuesto y género, pero todavía puede seguir avanzando en la definición de una estructura de objetivos y líneas de trabajo que integre la perspectiva de género en todas sus áreas competenciales, basada en un diagnóstico previo y en coherencia con la planificación sectorial.

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

De acuerdo con el Decreto 108/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de género como son las relativas a la promoción, fomento, investigación, protección y difusión de la cultura y del patrimonio histórico; las políticas culturales; las industrias creativas y culturales; las acciones de cooperación y de voluntariado cultural; y las de memoria democrática.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, principalmente aquella 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.

12R D.S.G. CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones:

- Elaboración de informe de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género.
- Asesoramiento telefónico o escrito (e-mail) a los centros directivos sobre consultas y nuevas propuestas en materia de género en el ámbito de sus competencias.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones:

- Seguimiento, evaluación y control sobre las modificaciones que los centros directivos incorporan en los proyectos de normas tras las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género.

A.3. Impulso y promoción de la participación y visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos:

- Seguimiento y control de la variación sobre la participación de las mujeres en las actuaciones de innovación y fomento de industrias culturales.
- Creación de un grupo de trabajo, especializado en género, con representantes de todos los centros directivos, para sensibilización, evaluación, formación y elaboración del plan de igualdad.
- Elaboración de un Plan de Igualdad de Género en el ámbito de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las Actuaciones A.1 y A.2 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Las competencias de la Unidad de Igualdad de Género tienen una repercusión directa en el fomento y efectiva implantación de medidas para la igualdad de género y eliminación de las brechas de género. Entre esas competencias se encuentra el asesoramiento, la formación y la sensibilización.

Dado que no existe en estructura una Unidad de Género constituida con esa función y, por tanto, tampoco cuenta con un equipo de personas asignadas para la realización de sus competencias, es necesario la creación de un grupo de trabajo integrado por personas de todos los programas presupuestarios y establecer un canal de comunicación permanente que ayude a optimizar las recomendaciones y las actuaciones que se realicen en materia de género, de manera organizada y coordinada.

Se elaborará un plan específico de igualdad que marque las líneas y principios inspiradores de la igualdad de género en la consejería, así como una metodología de trabajo que facilite a los gestores la implicación en la perspectiva de género, bajo la supervisión del Instituto Andaluz de la Mujer.

El grupo de trabajo que se constituya es fundamental para el estudio, análisis, valoración, evaluación y corrección o mejoras en las actuaciones que los centros directivos desarrollan en ejecución de su presupuesto y la integración de la perspectiva de género. Asimismo, el grupo de trabajo será una herramienta fundamental en la labor de sensibilización, formación y difusión.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Establecimiento de medidas reparadoras y de reconocimiento de las víctimas.
- A.2. Impulso del reconocimiento de espacios de duelo y memoria.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, los presupuestos para el ejercicio 2021 del programa 31I, en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregarán los resultados que se obtengan, así como en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello visibilizar a las mujeres.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía tiene por objeto la regulación de las políticas públicas para la recuperación de la Memoria Democrática de Andalucía. El desarrollo de esta política persigue recuperar la memoria democrática y promover la concordia entre la población andaluza sobre la base de los principios de verdad, justicia y reparación, y en los valores democráticos de concordia, convivencia, pluralismo político, defensa de los derechos humanos, cultura de paz e igualdad de hombres y mujeres.

La situación de las mujeres andaluzas durante la Guerra Civil y la Posguerra es de una mayor invisibilidad. Hubo mujeres que fueron víctimas directas de la guerra y la posterior represión, pero también las hubo que fueron víctimas colaterales sólo por su condición de mujer. Por ello, puede afirmarse que la represión que sufrieron las mujeres no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres. Por todo ello, es necesario resarcir la invisibilidad, el olvido y la represión que sufrieron las mujeres durante esta época de nuestra historia.

En este sentido, como ya se ha indicado, los presupuestos para el ejercicio 2021 en esta materia, tendrán muy especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando en todo los casos los resultados que se obtengan, así como en el resto de acciones que se puedan desarrollar, entre otras dirigidas al estudio e investigación, divulgación y difusión, tratando con ello visibilizar a las mujeres y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

Así en el objetivo estratégico 2 (OE.2) de este presupuesto 2021, reconocer y reparar a las víctimas de la Guerra Civil y la Posguerra y la represión sufrida por las mujeres, se considera que el reconocimiento de la específica represión sufrida por las mujeres no se puede considerar como una mera variante de la represión masculina, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por el hombre.

En los objetivos operativos correspondientes al objetivo estratégico señalado, se estima un porcentaje del 32% en el OO.2.1 Establecer medidas reparadoras y de reconocimiento de las víctimas, mediante el que se desarrollarán actuaciones de indagación, estudios documentales y localización de fosas y todas las actividades relativas a la exhumación de los restos y a los estudios antropológicos forenses, realizándose las identificaciones genéticas mediante comparativas de ADN.

Asimismo en el OO.2.2 Impulsar el reconocimiento de espacios de duelo y memoria, se establece un porcentaje del 66% en las acciones que se pretenden realizar para el ejercicio 2021, fomentando los espacios de duelo y señalización de los mismos para las mujeres víctimas de la Guerra Civil y la Posguerra.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Puesta en valor de las colecciones de los museos gestionados por la Dirección General de Innovación Cultural y Museos dentro de los catálogos virtuales del proyecto “Patrimonio en femenino”, en el que la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía colabora desde su inicio.

A.2. Enfoque de género en el estudio de la “población usuaria presencia” de los museos, que se definen a efectos estadísticos como las personas que acuden al museo a utilizar cualquiera de sus servicios o participar en cualquiera de sus actividades, incluyendo las personas asistentes a la exposición permanente, exposiciones temporales, personas investigadoras, lectores de la biblioteca, personas usuarias del archivo y asistentes a cualquiera de las actividades realizadas en el museo.

A.3. Impulsar y promover en las programaciones específicas de los museos gestionados, actividades, talleres y exposiciones temporales que visibilicen la aportación femenina en el ámbito

patrimonial tanto desde el punto de vista de la autoría como de la representación artística o su papel en el devenir de la historia de la humanidad y sus procesos.

A.4. Reformar y actualizar la información conceptual que los museos difunden tanto en la exposición permanente como en las temporales, sea por medios convencionales textuales en sala o por medios digitales para incorporar la perspectiva de género mediante el uso de un lenguaje no sexista.

A.5. Revisar los discursos expositivos de los museos gestionados de manera que las temáticas, la orientación conceptual y por extensión, el lenguaje empleado en la información estática y dinámica de las mismas, incorporen la perspectiva de género, evitando y corrigiendo el tradicional sesgo de predominio masculino.

A.6. Asegurar que en los procesos de contratación de tareas profesionales, se garantizará el aumento del empleo femenino, promoviendo e impulsando la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente en lo que establece el artículo 50 ter. Cultura.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

- Contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de la mujer en los distintos órdenes de la historia del arte y del patrimonio y la cultura en general.
- Conocer el impacto que tiene la programación de los museos en la población femenina de manera específica respecto del total de personas usuarias, lo que permitirá afinar las programaciones futuras de las instituciones.
- Contribuir al aumento del empleo femenino mediante la contratación de servicios en el ámbito de los museos.
- Acercar a la ciudadanía el patrimonio cultural desde una perspectiva de género que hasta hace bien poco ha estado invisibilizada.

45H INDUSTRIAS CULTURALES Y DEL LIBRO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Aumento de la participación en Festivales Andaluces.

A.2. Fomento de actividades relacionadas con la lectura y ferias del Libro.

A.3. Impulso a actividades en la industria del videojuegos y de nuevas tecnologías.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Estas actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente en lo que establece el artículo 50 ter. Cultura.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Respecto del aumento de la participación en los festivales andaluces, en especial los de cine, se pretende que se incremente la participación de mujeres en la realización y dirección de películas, así como el aumento de mujeres en los estrenos y visionado.

A.2. Facilitar que la constitución y creación de editoriales desde el punto de vista empresarial sean dirigidas por mujeres e incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas a lo largo de la historia.

A.3. Dada la escasa presencia de mujeres en la creación de videojuegos, incrementar la participación de éstas en las fases de diseño y construcción.

18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Exposiciones e itinerarios.

CAAC:

- Teresa Duclós (Sevilla, 1934). Retrospectiva de esta artista dentro de la línea de exposiciones retrospectivas de artistas andaluces ya consolidados.
- Salomé del Campo (Sevilla, 1961). Primera exposición de esta artista en un museo, exposición de media carrera que dará a conocer su obra hasta la actualidad.

C3A:

- La cámara es cruel. Exposición colectiva protagonizada por las fotógrafas Lisette Model (Viena, 1901-Nueva York, 1983), Diane Arbus (Nueva York, 1923 - 1971) y Nan Goldin (Washington, 1953).
- Soledad Sevilla. Donación. Exposición que mostrará la excepcional donación realizada al CAAC por Soledad Sevilla (Valencia, 1944), compuesta por cinco grandes instalaciones y casi 30 pinturas, algunas de gran formato, que se muestran de forma inédita.
- Guerrilla Girls. Muestra de la obra Portfolio Compleat, de la colección del CAAC, del colectivo Guerrilla Girls, formado en 1985 en Nueva York como un grupo anónimo de artistas de acción feminista.
- Etel Adnan. Primera muestra individual de Etel Adnan (Beirut, 1925) en España, que incluirá una selección de pinturas, dibujos, tapices, cerámicas y leporellos de la poeta y pintora libanesa.
- Fachada mediática: Marisa González. En 2021 se encargará una obra para la fachada a Marisa González (Bilbao, 1943), artista fundamental para entender el desarrollo de los nuevos medios y el cine experimental en nuestro país y una pionera en éste ámbito.

A.2. Actividades formativas y didácticas.

- Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones del CAAC, los programas de residencias del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, entre otras.
- Durante 2021 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 y 15 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.
- Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Ilusionando, y otros, a lo largo de todo el año y 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones programadas se vinculan directamente con los mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género: artículo 50 ter. Cultura, artículo 52 bis. Mujeres jóvenes, artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos, artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre y artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, las actuaciones relativas a actividades formativas y didácticas se orientan a la conciliación de la vida laboral y familiar conforme a lo ordenado en el Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la citada Ley 12/2007.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en cuanto al ámbito de la política presupuestaria de que se trata, se atiende específicamente a lo ordenado en su artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artista y comisaria en las actividades expositivas del CAAC.

Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de la mujer en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género, entre ellas, las actividades que tienen a las mujeres como temática principal o estén desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

Se busca, asimismo, promover y apoyar encuentros, talleres, conciertos, festivales y ciclos de música que contribuyan a conocer los problemas estructurales del arte contemporáneo y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

Contribuir dentro del marco de sus competencias y en la medida de lo posible a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

18.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.
- A.2. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.
- A.3. Promover la presencia de mujeres en el programa INICIARTE.
- A.4. Subvenciones a proyectos audiovisuales y de cine que propicien la participación de mujeres en equipos técnicos.
- A.5. Subvenciones a proyectos de artes escénicas en los que participen mujeres en equipos técnicos.
- A.6. Subvenciones a proyectos de flamenco en los que propicien la participación de mujeres.
- A.7. Subvenciones para la organización y participación de Ferias de Arte Contemporáneo que propicien la participación de mujeres.
- A.8. Formación y asesoramiento a mujeres de las artes escénicas para mayor desarrollo transaccional (P. Centro Stage).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones A.1 y A.2 se enmarcarían en el cumplimiento de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Las actuaciones A.3, A.4, A.5, A.6, A.7 y A.8 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Se quiere utilizar la programación cultural como una herramienta puesta a disposición de la igualdad de género en la Industria cultural y creativa, así como que permita sensibilizar a la ciudadanía contra la violencia de género utilizando los distintos lenguajes artísticos.

Con el programa de subvenciones se pretende apoyar aquellos proyectos culturales en los que exista una subrepresentación de la mujer, potenciando aquellos donde la participación de esta sea más representativa con el objetivo de ir reduciendo la brecha de género entre hombres y mujeres.

A través del programa formativo Centro Stage se pretende formar y asesorar a 24 mujeres de las artes escénicas en competencias para la autopromoción, gestión profesional y de competencias personales entorno a obstáculos basados en el género autoconciencia, confianza en una misma y resiliencia.

18.52 INSTITUTO ANDALUZ DE PATRIMONIO HISTÓRICO

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo de actividades que contribuyan a visualizar el papel de la mujer en la transmisión y salvaguarda del patrimonio cultural.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actividades que se van a poner en marcha se enmarcarían en el cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El patrimonio cultural es el principal elemento conformador de la identidad de una sociedad por lo que es imprescindible que se garantice la visibilidad de todos los actores que contribuyen a su desarrollo. Esto es especialmente relevante en relación con determinados patrimonios, como el inmaterial, ya que éste constituye un contexto idóneo para la conformación y transmisión de las funciones e identidades de género. En este sentido es importante desarrollar acciones que permitan mejorar el conocimiento sobre el papel de la mujer en la identificación, creación, transmisión y salvaguarda del patrimonio en la actualidad y a lo largo de la historia.

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Para el Presupuesto de 2021, se ha previsto un total de 5.068 indicadores presupuestarios. De ese total, 1.930 son pertinentes a género. Esto supone un incremento en el número de indicadores pertinentes del 17,1% (en 2020, el número de indicadores pertinentes fue de 1.648). Sin embargo, el peso que suponen dichos indicadores sobre el total ha disminuido, al aumentar el número de indicadores en este presupuesto debido a la incorporación al mismo de las agencias públicas empresariales, pasando de suponer el 42,7% del total en 2020, a significar el 38,1% del total de indicadores en el Presupuesto 2021.

Los indicadores presupuestarios ofrecen información en términos cuantitativos sobre el grado de consecución de los objetivos estratégicos y operativos y de las actuaciones, en todos los aspectos de la política pública. Entre los indicadores pertinentes a género, es decir que se refieren o afectan a personas, hay indicadores desagregados por sexo, e indicadores de género propiamente dichos, que miden actuaciones o aspectos específicamente relacionados con la igualdad de género, sin que sean condiciones excluyentes, esto es, puede haber indicadores que sean de género y además estén desagregados por sexo.

Analizando el total de indicadores en cada una de las secciones consolidadas (consejerías y sus correspondientes agencias y consorcios) que integran la Administración de la Junta de Andalucía, se observa que la que más indicadores sobre el total de indicadores pertinentes a género ha incluido en el Presupuesto 2021 es la de Salud y Familias, concretamente 389, el 20,2% del total. Le siguen la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con 360 indicadores (18,7% del total) y la Consejería de Educación y Deporte, con 319, el 16,5% del total. Por el contrario, las que menos indicadores han integrado en su planificación presupuestaria han sido las de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, con 67 indicadores (3,5% del total) y Hacienda y Financiación Europea, con 82 indicadores (4,2% del total).

CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2021

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	144
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	116
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	162
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	82
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	319
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	98
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD	98
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	389
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	360
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	67
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	95
TOTAL	1.930

Si el análisis se hace según las políticas presupuestarias, la que cuenta con más indicadores en el Presupuesto 2021 es Conciliación, Igualdad y Familias, que concentra 483 indicadores, el 25% del total. Le siguen por número de indicadores la política de Sanidad, con 300, el 15,5% del total, y la política de Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, que con 262 indicadores, aglutina el 13,6% del número total. La política de Educación cuenta con 205 indicadores, el 10,6% del total. El resto de políticas no superan el 10%, y concretamente las de Cooperación y Financiación de las Corporaciones Locales, con el 0,2%, y la de Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio, con el 0,6%, son las que menos indicadores pertinentes a género aportan en el Presupuesto 2021.

■ GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2021

