

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

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

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

Este programa es gestionado 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.

Por otra parte, dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentran, entre otras, la dirección del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, la edición, publicación, actualización y consolidación, en cualquier soporte, de textos legales en el ámbito de la Junta de Andalucía y la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género.

En relación con la prestación de los servicios de apoyo técnico y administrativo necesarios para la gestión interna de la Consejería, ha fijado el **objetivo** que se define como 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.

Para el ejercicio 2020, además del objetivo anteriormente mencionado, se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores:

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

Las actuaciones previstas en relación a este objetivo son:

- Verificación del uso de un lenguaje no sexista a partir de la normativa vigente. Desde el Área de comunicación así como desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía se continúa apostando por un uso no sexista del lenguaje en todas las publicaciones,

informaciones, aplicaciones, programas o webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la administración.

- Diseño y redacción de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género en aplicación de la Ley 12/2007<sup>2</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación 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. Estas recomendaciones, además, vienen siendo aceptadas por los centros directivos e incorporadas a las versiones finalmente aprobadas y publicadas de las disposiciones elaboradas.
- Asesoramiento, también por parte de la Unidad de Igualdad de Género, en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo.
- 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.
- Difusión de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de Igualdad de Género.
- Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007<sup>3</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, por 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.
- Colaboración en las actuaciones impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

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

Para la consecución de este objetivo, las actuaciones planificadas son:

- Estudio de las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales con enfoque de género tanto en análisis de los datos, como en el seguimiento y control de los datos, dando difusión a los resultados obtenidos.

---

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

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

- Incorporación en los pliegos de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

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

Para ello, se han establecido las siguientes actuaciones:

- Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aspectos como la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género, se llevará a cabo el asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Difusión de la información relativa a las convocatorias de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico.

**Objetivo 4:** Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Para ello, se prevé realizar un informe anual de las actuaciones realizadas por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

**Objetivo 5:** 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. 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.

## 12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El Programa 12A Planificación y gestión de los recursos humanos contempla como **objetivo** estratégico para 2020 Avanzar en la modernización e innovación de la Administración pública con perspectiva de género.

La planificación del programa se enfoca 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. De esta manera, para 2020 los objetivos operativos del Programa son:

Implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; Avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; Modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; Evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; Impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de Consolidación de empleo temporal, y finalmente, el **objetivo** de género que se define como impulsar un Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía

Es función de la Secretaría General para la Administración Pública velar e impulsar la aplicación práctica del enfoque de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia. Por ello, dentro de sus atribuciones continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 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 elementos y 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 o la gestión del conocimiento.

En el marco del citado Plan estratégico, el Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de esta Administración y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. El Plan va a canalizar, así, la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Para la elaboración del Plan de igualdad se seguirán las directrices que se establezcan en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2020-2026, cuya formulación se ha aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019.

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

A este respecto, todas las medidas recogidas en el Acuerdo marco van a tener un impacto desde el punto de vista de la perspectiva 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, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias, 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. Además, el Acuerdo marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de seguimiento del mismo, en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación 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 adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de empleo temporal.

Por otra parte, se seguirá trabajando en el seno del Grupo de trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público instrumental, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del Sector Público andaluz, y entre otras materias en lo relativo a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo.

## 12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social está enfocada a satisfacer, mediante ayudas, las necesidades personales y familiares del personal empleado público para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, así como para favorecer su desarrollo personal y profesional.

Se ha venido advirtiendo que el número de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres es más alto que el de hombres lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Una explicación a este efecto se debe a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos, suelen ser las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas. Este hecho parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2020 se continuará con la negociación de un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad de género.

Respecto a la violencia de género, se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección y el derecho a la asistencia integral. Hasta tanto, se seguirán atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio

o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

## 22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

La Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos es responsable del programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil. Este programa gestiona competencias de carácter heterogéneo, entre las que cabe destacar por su potencial para integrar el enfoque de género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, se define como **objetivo** estratégico en materia de género: Potenciar la igualdad de género en la formación. A través de este objetivo se pretende potenciar la igualdad de género en la formación para que llegue a mujeres en ámbitos muy masculinizados. Este objetivo estratégico se concreta en los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Aumentar la presencia de mujeres docentes en la formación de las policías locales de Andalucía. Se prevé un incremento de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (en adelante ESPA) que impartan acciones formativas, destacando, entre ellas, abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad.

**Objetivo 2:** Formar a las policías locales de Andalucía, bomberos y profesionales de las emergencias. Con este objetivo se pretende atender las demandas en actividades formativas e ir incrementando y adaptando los cursos a las necesidades formativas según se recogen en el Plan anual de formación. La formación impartida debe ser práctica, útil y de calidad para los y las profesionales de la seguridad pública de Andalucía. Al integrar diferentes modalidades de enseñanzas, como la teleformación, se podrá incrementar el número de mujeres que puedan acceder a la misma.

**Objetivo 3:** Fomentar la incorporación de las mujeres en los Cuerpos de la Policía Local. Con este objetivo se pretende accionar todos los mecanismos administrativos que tiendan a favorecer la presencia de las mujeres en los Cuerpos de Policía Local. Mediante campañas de información a los distintos Ayuntamientos y Entidades Locales de Andalucía, se asesorarán a las personas que tengan competencia en materia de acceso a la función pública para fomentar que las mujeres se incorporen de manera progresiva a las distintas ofertas de empleo convocadas de Policía Local.

Por otra parte, se ha constatado la existencia de desigualdades de género en el marco competencial del programa, por lo que a continuación se describen las medidas que se van a incorporar al objeto de fomentar la igualdad de género para el año 2020:

- Medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la ESPA y que fomenten la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas,

lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos:

- En los planes anuales de Formación de la ESPA se incorporará este objetivo y publicará, con la debida antelación, las actividades formativas a realizar. Asimismo, ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la de formación por medios telemáticos.
  - Garantizar una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policías).
  - Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los Boletines Oficiales.
  - Debido a una menor participación de mujeres en los Cuerpos de Seguridad en el ámbito local (5,2%) frente al Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, se llevará a cabo una campaña en los Ayuntamientos y centros educativos para fomentar la incorporación de estas a los Cuerpos de Policía Local, así como facilitar dicha incorporación a través del Anteproyecto de Ley de Coordinación de Policías Locales, actualmente en tramitación, disponiendo que las bases de la convocatoria establezcan como criterio de desempate en la calificación final, la prioridad de las personas del sexo femenino, siempre que su presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al 40% en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público. Aún no es posible establecer un objetivo y una actuación que traslade a la planificación presupuestaria esta intervención, ya que esta medida se encuentra en el Anteproyecto de Ley de las Policías Locales, todavía en tramitación, por lo que su contenido no es definitivo.
- Por otro lado, para avanzar hacia una mayor sensibilización en el problema de la violencia de género y la trata de seres humanos, la ESPA realizará las siguientes actuaciones:
    - Incrementar el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación sobre esta lacra.
    - Aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes.
    - Persistir en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.
  - Se tendrá en cuenta el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de

acuerdo con la Ley 12/2007<sup>4</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, lo cual, implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

- De acuerdo con la citada Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados.
- Respecto a la protección civil y gestión de emergencias, todas las medidas orientadas a la prevención y actuación frente a tales situaciones afectan por igual a mujeres y hombres, sin que puedan derivarse situaciones de desigualdad por razón de género. No obstante, aunque buena parte del contenido de la planificación de emergencias se refiere a la articulación de procedimientos y es de carácter instrumental, no ocurre lo mismo con lo referente a su estructura, organización y funciones de esta planificación, estando previsto establecer medidas para una mayor presencia de mujeres en este ámbito en próximos ejercicios presupuestarios.

Con estas medidas se pretende que el programa presupuestario tenga un impacto positivo en la integración del enfoque de género, desarrollando las medidas necesarias para reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres desde el terreno de la intervención.

## 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Las acciones del programa 52C Comunicación Social se dirigen, por una parte, al personal de las Consejerías de la Junta de Andalucía que participan en acciones de comunicación institucional. Estas actuaciones repercuten en la población andaluza a través de los medios de comunicación social, entre los que destacan los servicios de comunicación audiovisual. Por otro lado, se dirige a personas físicas o jurídicas que solicitan títulos habilitantes, dentro de las competencias autonómicas en materia de comunicación audiovisual.

Este programa tiene una relevancia funcional en relación a la igualdad de género, ya que puede ser una palanca de cambio para la integración de este enfoque en el sector audiovisual. Basado en datos relevantes, este programa ha realizado un análisis de la situación de partida en materia de igualdad dentro de las competencias de este órgano directivo. A la vista del mismo, se han establecido los siguientes objetivos:

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

Para la consecución de este objetivo, las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2020, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en la Ley 12/2007<sup>5</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en relación

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

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



con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista. También se prestará asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías y sus entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa.

Se pretende que al finalizar 2020 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la integración de la perspectiva de género. Para ello, se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la concienciación sobre la igualdad de género en la gestión profesional, y se diseñará un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretenden implementar ciertas aplicaciones informáticas que desagregen por sexo los datos relativos a personas.

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

Para ello, en los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del desarrollo reglamentario de la Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía, se tendrá en cuenta desde su concepción el eje de género dirigido en este sentido al sector audiovisual andaluz. En la misma línea se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan estratégico del sector audiovisual y el Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que se incluye en su seno y cuya aprobación impone la citada Ley.

Por otra parte, se integrará el enfoque de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de Comunicación Audiovisual Local, donde en los criterios de valoración de los trabajos se incluye la equidad de género evitando imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el Decreto 96/2017, de 27 de junio, por el que se regula la Coordinación de la Estrategia de imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía, que impone la elaboración de la Estrategia anual de comunicación institucional. Con carácter general, cabe señalar que se redactará un informe de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género.

**Objetivo 3:** Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones.

Para ello se incorporarán cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía y se mantendrá el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género en la citada Orden.

Por otra parte, se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas con perspectiva de género por parte de las agencias de publicidad, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional. También, en los procesos de concesión de licencias para la prestación de servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y televisivos, se contemplará que las empresas concurrentes pre-

senten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

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

En el proceso mediante el cual las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías remiten a la Dirección General de Comunicación Social la solicitud de informe favorable para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional el cumplimiento de la Ley 12/2007<sup>6</sup>, de 26 de noviembre, de igualdad de género, respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

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

Para ello se ha previsto prestar asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

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

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

El programa 52C Comunicación Social fue auditado en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-017, obteniendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de Andalucía.

Para el cumplimiento de estas recomendaciones y en relación con la elaboración presupuestaria, el programa 52C parte de un diagnóstico de género en sus ámbitos competenciales que ha permitido el establecimiento de unos objetivos de género. En lo que se refiere a la ejecución presupuestaria, se han definido unos indicadores que permiten valorar el cumplimiento de la planificación de género establecida, lo que se valora de manera positiva.

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

No se observa, sin embargo, que se hayan definido indicadores de género asociados al resto de objetivos y actuaciones que permitan integrar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres, pudiendo mejorar el cumplimiento de las recomendaciones de la auditoría en ese aspecto. Finalmente, el programa ha avanzado en el desarrollo de la Metodología G+ estableciendo un objetivo relacionado con la formación de su personal, que se mantiene para el 2020, y elaborando el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guía la inclusión del enfoque de género en su marco competencial.

El programa 52C, por tanto y con carácter general, cumple con las recomendaciones recogidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

La Secretaría General de Acción Exterior es responsable del programa 82A Acción exterior, que lleva a cabo el asesoramiento y coordinación de las actuaciones de la Junta de Andalucía en el exterior, el fortalecimiento de las relaciones institucionales, en especial a aquellas derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea, las destinadas a las comunidades andaluzas en el exterior, así como el fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

En las actuaciones que se van a llevar a cabo en 2020 por parte de la Secretaría General de Acción Exterior, se mantendrá la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio necesario en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía, como son las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior. También en las relacionadas con el fomento de la internacionalización, para evitar diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres. Por otra parte, respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas en este ámbito, incluyendo las realizadas directamente por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). Igualmente, en general, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista en la redacción de los informes, documentos o material de difusión que se elaboren.

La planificación presupuestaria del programa para el año 2020 es la siguiente:

**Objetivo Estratégico 1:** Asegurar la presencia institucional y empresarial andaluza y fomentar la proyección de Andalucía en el exterior.

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

**Objetivo 1:** Garantizar la defensa de los intereses andaluces en las instituciones y entidades europeas e internacionales. Mediante este objetivo se promueve la participación institucional de Andalucía en los foros europeos e internacionales en lo que se contemplan espacios de interlocución y decisión para las entidades regionales mediante actuaciones que

desarrollen acuerdos que, en general, garanticen y promuevan los intereses de Andalucía en el exterior.

En todos los ámbitos de participación institucional se tendrá en cuenta la perspectiva de género en aquellos temas que sean susceptibles de un tratamiento diferenciado para hombres y mujeres, como las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea y se velará por un uso de lenguaje no sexista en los informes y documentación que generen estas acciones, así como en la de los acuerdos institucionales con entidades internacionales, con el Gobierno central o con otras comunidades autónomas que tienen por objeto, fundamentalmente, la participación en los asuntos europeos, y también en el resto de documentación institucional en general. Igualmente, se fomentará la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación para que se realicen de forma equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo.

**Objetivo 2:** Fomentar la información y formación sobre la Unión Europea: entre las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior se encuentra el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la actividad de la Unión Europea y la acción exterior, así como la participación en redes existentes para ese fin.

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

**Objetivo 3:** Cooperación con otras regiones y coordinación de la Cooperación Territorial. Las actuaciones que desarrollan este objetivo se centran en la promoción de la cooperación con otras regiones en la defensa de intereses comunes. Así mismo, se llevará a cabo la coordinación y seguimiento de los Programas de cooperación territorial europea, así como de la participación andaluza en los programas Interreg V y de cooperación transfronteriza cuenca mediterránea y del programa de cooperación entre la Junta de Andalucía y las regiones limítrofes portuguesas del Algarve y el Alentejo. Igualmente, se impulsa la participación andaluza en proyectos del programa Twinning a través de la difusión de sus convocatorias.

En general, en todas ellas, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo. Por otra parte, se evitará el uso sexista de las imágenes y del lenguaje utilizado para fomentar una visibilización igualitaria de hombres y mujeres. Igualmente, en las estadísticas que se generen se desagregará por sexo los datos relativos a personas. Por otro lado, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de bases reguladoras y en la realización de investigaciones, informes así como en los productos de difusión que se elaboren.

**Objetivo 4:** Fomentar la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo. Para ello se desarrollarán acciones de apoyo y coordinación de las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

En estas actuaciones, se fomentará la participación igualitaria de hombres y mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo. También se introducirá el enfoque de género en las bases de convocatorias, como las de Premios a las comunidades andaluzas en el exterior, y se velarán por un uso del lenguaje no sexista. Por otra parte, se favorecerá la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones de las comunidades andaluzas en el mundo, de forma que su composición sea equilibrada en número de hombres y mujeres.

**Objetivo 5:** Fomentar el Gobierno abierto de los andaluces y andaluzas en el mundo. El Registro oficial de las comunidades andaluzas es el instrumento que permite la gestión de la inscripción, actualización y expedición de la tarjeta de andaluz o andaluza en el exterior. En su desarrollo electrónico se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se fomentará la participación de hombres y mujeres de forma equilibrada. Además, los datos estadísticos producidos con esta herramienta se desagregarán por sexo.

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

**Objetivo Estratégico 2:** Fomentar la internacionalización del tejido empresarial andaluz.

A través de este objetivo estratégico se llevarán a cabo actuaciones que permitan el desarrollo de las competencias en internacionalización mediante el siguiente **objetivo operativo:**

**Objetivo 1:** Consolidar e incrementar el grado de internacionalización y desarrollo del tejido productivo andaluz. Las actuaciones que se lleven a cabo tienen como misión internacionalizar la economía andaluza para mejorar la relación económica de las empresas de esta Comunidad Autónoma con los mercados exteriores potenciando una mayor presencia en los mismos.

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

## 01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante 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. De esta manera, el Instituto tiene como uno de sus principios básicos de actuación la igualdad de género, reforzando la importancia de este enfoque.

Esto implica la introducción de la perspectiva de género con carácter horizontal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. También debe reflejarse 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 nuestra administración, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos de la misma, en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

Para el Presupuesto 2020, un **objetivo** general en la estrategia del IAAP que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el IAAP, es la Incorporación de una estrategia horizontal 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 de género se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del Instituto, 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 y a través del mismo se extienda a toda la organización.

En segundo lugar, ofreciendo información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma horizontal 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.

La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

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.

Además de ello, es necesario 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 pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

Las actuaciones previstas para conseguir los avances anteriores son:

- Relacionado con los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres para conseguir la necesaria paridad de género entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma, los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.
- Proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP para aumentar las personas formadas en materia de género, entendiendo que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación del enfoque 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.
- Para 2020 se mantiene de forma específica la necesidad de 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 en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

Por otro lado, y al comenzar el IAAP su colaboración en la Estrategia de transformación digital de la Junta de Andalucía asumiendo el reto de extender la sensibilización sobre este tema y el conocimiento entre las personas empleadas públicas de la misma, así como el de aumentar las competencias digitales de este colectivo, se ha marcado como un objetivo en

esta tarea Identificar las posibles brechas de género existentes en la capacitación digital, y poner los medios necesarios para paliarlas.

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

El programa 12B Selección y Formación del Personal ha formado parte del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, recibiendo recomendaciones en un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado en la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo que se refiere a la planificación presupuestaria, el programa tiene todavía pendiente la elaboración de un diagnóstico de género en su ámbito competencial que ofrezca información sobre las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres, estando prevista su elaboración en 2020. No obstante, en base a la información disponible ha establecido objetivos de género y refiere haber incorporado este enfoque en otros objetivos no específicos de género, haciendo extensiva la información de la planificación presupuestaria de género a toda la documentación presupuestaria, lo que supondría un avance. En el área específica de formación, mantiene las mejoras realizadas en años anteriores, en incorporación de criterios de género en las bases reguladoras de subvenciones, y en todas las formaciones, no solamente en las específicas de igualdad. También indica haber establecido actuaciones específicas que incorporan la perspectiva de género en el ámbito editorial.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se prevé la mejora de la calidad de los indicadores utilizados de forma que midan la consecución de la planificación. La aplicación de la metodología G+ se ha abordado a través de la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), y posterior presentación al personal del Instituto. Además se valora positivamente la formación de las personas colaboradoras y docentes.

En conjunto, el programa 12B cumple de manera general con las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

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

La Agencia Pública empresarial de la Radio Televisión Pública de Andalucía, en sintonía con el cambio e impulso que la sociedad, las instituciones y la legislación vigente están dando al derecho a la igualdad de género y, en consecuencia, a la lucha contra la violencia machista, sigue avanzando en integrar la perspectiva de género en los Presupuestos para 2020, así como mantiene sus compromisos de 2019, con los indicadores que permitan la evaluación del cumplimiento.



El **objetivo** de Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad se llevará a cabo realizando actuaciones, como la indicada en el proyecto específico de Desarrollo de los criterios de igualdad de género en los pliegos de contratación pública.

Desde RTVA se pretende con este objetivo influir positivamente en la sociedad garantizando y fomentando la igualdad de mujeres y hombres a través en la Contratación Pública y Concursos. En este sentido, se implementó en 2018 la fórmula jurídica que permite incorporar la perspectiva de género en el 100% de los pliegos de ofertas públicas que tramita la mesa de contratación de la RTVA y Canal Sur y para 2020 el objetivo fijado contempla ahondar un paso más en la dirección de la igualdad, incluyendo consideraciones de igualdad de género, bien como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución, siempre que se pueda establecer una relación con el objeto del contrato a celebrar.

El **objetivo** de Incluir en el plan de formación, tiempo de formación en igualdad, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de tiempo dedicado a formación en igualdad. El cumplimiento de este objetivo se desarrollará en el grupo de empresas de RTVA la perspectiva de género en el diseño de la formación.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2020 se complementan con diversas acciones implementadas por el grupo RTVA y con incidencia directa o indirecta en la igualdad efectiva. Entre estas acciones destacan:

- Nuevos planes de igualdad que entrarán en vigor durante el ejercicio 2020, cuyo diagnóstico quedará finalizado en 2019, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.
- Continuarán desarrollándose las funciones de la Delegación de Igualdad, creada en 2018. Es el órgano delegado de la Dirección General de la RTVA, constituido para garantizar el principio de igualdad de género de las actuaciones y normas emanadas de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y de Canal Sur Radio y Televisión S.A. Se trata, por tanto, de un mecanismo que por parte de la empresa se pone a disposición del cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la Agencia pública en materia de igualdad.
- Las acciones a realizar por la Delegación de Igualdad tienen carácter horizontal. Destacan, en este caso, además de la lucha contra la discriminación, la apuesta por visibilidad el papel de las mujeres, y la concienciación de los y las más jóvenes. Para lo que se prevén acciones conjuntas y de formación.
- Desarrollo de acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la igualdad.

En cuanto a Canal Sur Radio y Televisión, S.A., el Anteproyecto de Presupuesto para 2020 ha incluido objetivos generales, uno de los cuales incide directamente en el ámbito de la igualdad de género:

El **objetivo** Gestionar servicio público de TV con carácter G+, en este objetivo del PAIF para 2020 se valora de forma independiente el coste de la actividad de Servicio Público a prestar en el medio televisivo y multimedia. Este objetivo se desarrolla con proyectos tanto en el ámbito de la producción propia, como lo que supone la participación de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. en la industria audiovisual. Todos los proyectos en los que se materializa contemplan, desde un punto de vista estratégico, la integración de la dimensión de género de la empresa y de la sociedad, dentro de un amplio plan de actuaciones que afecta a la gestión empresarial y a la repercusión social del producto (contenidos de televisión y multimedia), que en este caso tiene como población objetivo toda la de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **objetivo** Gestionar servicio público de radio con carácter G+, tiene un espíritu similar al descrito anteriormente, para la actividad de Radio, medida como horas de emisión en Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información, Canal Fiesta y Canal Flamenco Radio.

El **objetivo** Coproducir proyectos con perspectiva de género, se llevará a cabo realizando actuaciones como la indicada en el proyecto específico de criterios de igualdad de género en los proyectos de producciones de la industria audiovisual.

Estos objetivos cuantificados en el Anteproyecto de Presupuestos del ejercicio 2020 se complementan con diversas acciones que tanto en Radio como en Televisión se basan fundamentalmente en los contenidos.

En este aspecto, a lo largo de 2020 las programaciones de televisión, canales web y radio mantendrán el compromiso con la igualdad de género, que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, así como estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo. La Delegación de Igualdad desarrollará un sistema de autoevaluación para el seguimiento de la presencia paritaria de hombres y mujeres en los contenidos de la producción audiovisual y multimedia.

Los y las profesionales de radio y televisión, para cumplir ese compromiso, contarán con formación y nuevas herramientas, además de las ya existentes, como el Libro de estilo, el Código de profesionales de televisión y radio para la elaboración de informaciones sobre violencia de género o la Guía de buenas prácticas de Canal Sur. Está previsto elaborar en 2020 un documento sobre La práctica periodística y de comunicación en general en el uso no sexista del lenguaje, tanto en informaciones, como entretenimiento o publicidad.

En cuanto a la publicidad, Canal Sur seguirá velando por evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad.

Para 2020 está previsto que la Delegación de igualdad de género de Canal Sur, siga trabajando con el equipo de comercial para resolver dudas o problemas que puedan surgir al respecto.

En radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, CSR, RAI y Canal Fiesta mantendrán las acciones para alcanzar una mayor visibilidad de las mujeres, el aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. Se desarrollarán campañas por la igualdad y contra la violencia de género, comunes a radio y televisión, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta.

En televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género. La tarea de visibilidad y la lucha contra la violencia de género, estará presente durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur y Andalucía TV y en los informativos diarios, de gran seguimiento en la Comunidad andaluza.

Las acciones concretas para el Presupuesto de 2020 serán:

- Impulso a la participación de un mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomento de los reportajes en Andalucía Directo, poniendo en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre la existencia de un discurso social predominante y poner en valor aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria. Se seguirán realizando campañas por la igualdad de género y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios.
- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas de la lucha por igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres, Canal Sur Radio y TV realizará programas especiales y darán cobertura y apoyo a actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.
- Continuar trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en cuanto a la relación con las empresas productoras de televisión, de cine, de documentales, de animación y en general de creación de contenidos audiovisuales. En cine Canal Sur tiene en cuenta contenidos dedicados a la igualdad de género y fomenta la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan con el fin de ayudar a que sigan aumentando.
- En 2020 se tiene previsto incluir títulos, películas de ficción, *Tv-movies* y documentales cuyo contenido gire en torno a las mujeres, y contenidos que ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres y aquellos que denuncien las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

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

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Como resultado, recibió un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la

Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, que contenía una serie de recomendaciones para avanzar en la integración del enfoque de género en la Agencia.

En relación con estas recomendaciones, se observan mejoras de carácter intraorganizacional basadas en la elaboración de su Plan de igualdad, actualmente en proceso de negociación, que debe ser complementada con el desarrollo de diagnósticos vinculados a sus servicios dirigidos a la ciudadanía. En cuanto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha establecido objetivos y actuaciones de género, siguiendo las recomendaciones recibidas, y refiere la integración del enfoque de igualdad como factor estratégico. Respecto a la ejecución presupuestaria, ha avanzado en la concreción de indicadores asociados a los objetivos y actuaciones que permitan medir la consecución de lo planificado para mejorar la situación de mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Finalmente, cabe señalar en relación con la integración de la metodología G+, que la Agencia ha avanzado en la oferta de formación con perspectiva de género, quedando pendiente la realización de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), pudiendo, por tanto, mejorar en este ámbito.

Con carácter general, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) sigue las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

## EXTENDA – AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda, para el Presupuesto 2020, tiene previsto continuar con las actuaciones con enfoque de género ya establecidas y pretende seguir aumentando su conocimiento de las empresas usuarias desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, también quiere continuar potenciando la presencia de mujeres en el tejido empresarial exportador, a la vista de los datos anteriores. Para ello ha establecido las siguientes actuaciones:

- Avanzar en la recogida de la información relativa a personas desagregada por sexo, así como en su análisis gracias a las herramientas implementadas, tanto en la programación como en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Elaboración de un diagnóstico de género actualizado en el ámbito del comercio exterior, concretamente de la exportación, realizando para ello, entre otros, una explotación más exhaustiva de los datos de la *Estadística del sector exportador*.
- Complementar los informes que se elaboren sobre programación y ejecución con un análisis de género pertinente.
- Ejecutar acciones específicas dirigidas a una mayor participación de las mujeres en el tejido empresarial exportador.

- Avanzar en la estrategia intraorganizacional revisando el Documento de Orientaciones Estratégicas G+ (DOE. G+) y estableciendo un sistema de indicadores para el seguimiento de su cumplimiento.
- Realizar las actuaciones previstas en el objetivo de género del PAIF, así como la obtención de los datos necesarios para los indicadores relacionados con la formación en internacionalización.

Por otra parte, y de carácter intraorganización, Extenda cuenta con determinados elementos esenciales relacionados con la igualdad de género, entre los que destacan:

- Integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, quedando patente en el Capítulo II del convenio colectivo de la Agencia. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de igualdad, órgano paritario que vela por su cumplimiento y que es responsable de la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, aprobado en 2017.
- Establecimiento de un plan de formación específico para el personal como eje horizontal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Integración de la empresa dentro de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
- La Agencia tiene establecidas en el convenio colectivo determinadas prácticas que se han revelado con enfoque de género en el diagnóstico llevado a cabo para la elaboración del I Plan de igualdad. Esto ha dado lugar, por una parte, a las siguientes líneas estratégicas: sensibilización y formación, comunicación interna y externa, ordenación del tiempo y prevención del acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral. Y por otra, a determinadas acciones a implementar dentro del horizonte temporal 2018-2020, de las que todavía no se han realizado las siguientes:
  - Plan formativo en materia de género.
  - Garantía de compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres
  - Elaboración de un folleto para el fomento de la corresponsabilidad, principalmente entre los varones.

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

Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017. Resultado de este proceso, la Agencia ha recibido recomendaciones para su avance en la integración del enfoque de género contenidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto a la planificación presupuestaria, la Agencia ha avanzado en la realización de diagnósticos de género, destacando los cambios realizados en la Estadística del sector exportador para poder analizar sus datos desde un enfoque de igualdad. Por otra parte, atiende a las recomendaciones de la auditoría ya que ha establecido un objetivo de género y pretende estudiar la forma de trasladar este enfoque a otros objetivos presupuestarios, debiendo considerar también los que son susceptibles de integrar el principio de igualdad de género como es el emprendimiento internacional, la cooperación empresarial, captación de inversión extranjera o la prospección de nuevos mercados. También ha planificado actuaciones, algunas de ellas dirigidas específicamente a mujeres, como el Itinerario mujer internacional. No obstante, también es necesario preverse el establecimiento de criterios de género para aquellos servicios y actuaciones que puedan llegar a tener sobredemanda. Por otra parte, en los informes que se remiten al Consejo de Administración se informa de la programación con enfoque de género por parte de la Agencia.

En lo que concierne a la ejecución presupuestaria, Extenda ha de integrar el enfoque de género en la captura de datos, bien de personas físicas, bien de acciones ejecutadas con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres permitiendo hacer el seguimiento de la planificación, lo que se valora positivamente.

Finalmente, la implementación de la metodología G+, se ha llevado a cabo mediante la modificación de las herramientas de recogida de información, permitiendo no solo la desagregación por sexo de los datos relativos a personas físicas, sino también la visibilización de información relativa a las empresas desde el punto de vista de género, como el sexo de la persona que tiene la máxima responsabilidad legal o la distribución por sexo del accionariado. Para el 2020 busca continuar con la implementación de la gestión de la documentación de empresas vía online. Respecto a la formación del personal, ha puesto en marcha determinadas acciones, que tendrán continuidad en 2020, derivadas especialmente del Plan de igualdad de la Agencia. Asimismo, tiene previsto elaborar el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guiará su planificación con enfoque de género.

Se considera por tanto, que con carácter general, Extenda – Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.