

## 09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para 2020, se dirigen a los siguientes ámbitos competenciales: Turismo (programas 75B y 75D), Regeneración (programa 12F) Justicia (programas 14B y 14C) y finalmente la coordinación de las Políticas migratorias (31J). A todos ellos, les sirve de soporte el programa de Dirección y Servicios Generales (11E). A partir del análisis de la situación de desigualdad en sus respectivos ámbitos, así como de las necesidades en los sistemas de información y gestión, se han propuesto objetivos y actuaciones concretas para avanzar en la integración de la igualdad de género en todas las políticas de la Consejería.

Los objetivos y actuaciones previstos para el ejercicio 2020 en los distintos programas presupuestarios para alcanzar la igualdad de género se analizan a continuación.

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

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales, las delegaciones territoriales y las Entidades Instrumentales adscritas para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería. El programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería, asume la dirección, ordenación y gestión de las funciones y servicios de información y comunicación con la ciudadanía y cuenta con la Unidad de Igualdad de Género, a la que corresponde asesorar a los centros directivos formulando observaciones y valorando el contenido del informe de evaluación de impacto de género emitido.

Se integran en este programa las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, lo que lleva a que su funcionamiento sea de especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la Consejería. Cuenta como objetivo general para 2020 impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería y en su cultura organizativa.

Como **objetivo** estratégico se plantea “Conseguir una mayor implicación de los responsables de programas presupuestarios en materia de género”, para que a través del Presupuesto y con la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género y las Vocalías de la Comisión de Impacto de Género, los centros directivos responsables de los diferentes programas presupuestarios integren la perspectiva de género en sus políticas.

Como **objetivo** operativo se propone “Incrementar la proporción de informes de género con datos desagregados”. Como forma de concienciar sobre la importancia del enfoque de género, se continúa con el objetivo de incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de Igualdad de Género conteniendo datos desagregados por sexo. Este es un punto de partida imprescindible para realizar el necesario análisis desde el punto de vista de género de las disposiciones normativas que se realizan en la Consejería. Se

pretende incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, que no cuenten con la información suficiente, una alusión específica a la necesidad de contar con esta información de base.

Un segundo **objetivo** operativo será Incrementar la proporción de informes de género con análisis de la brecha de género que realizan los centros directivos, como condición necesaria para tomar las medidas necesarias para erradicar dichas brechas si se encuentran entre las competencias del programa, en el contexto de la tramitación de las disposiciones normativas.

Otras medidas a desarrollar durante el ejercicio 2020, son las relacionadas con la formación en materia de igualdad de género del personal funcionario y laboral de los servicios centrales de la Consejería, dentro de la oferta formativa gestionada por el Instituto Andaluz de Administración Pública. La formación podrá ser online (abierta durante todo el año) o presencial. El objetivo último es que todo el personal reciba esta formación para aplicar los conocimientos adquiridos en la gestión diaria de las políticas de la Consejería con carácter general, y concretamente para redacción de los informes de evaluación de impacto de género en la elaboración de las disposiciones normativas de su centro directivo.

## 12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

Dentro de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia en el Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecen en este programa una serie de objetivos y actuaciones orientados a la integración de la perspectiva de género en la planificación y ordenación de los recursos humanos de las entidades instrumentales, así como en la evaluación de la integración de dicha perspectiva de género en la políticas públicas.

Por lo que se refiere a las entidades instrumentales de la Administración General de la Junta de Andalucía, se llevarán a cabo diferentes análisis y seguimientos de los planes, proyectos e iniciativas de transformación y racionalización en materia de recursos humanos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, facilitando con ello un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, y condiciones laborales desde el punto de vista de género, que afectan a dicho personal.

Se proponen las siguientes medidas:

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

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

Se ha previsto igualmente incorporar en las entidades del Sector Público andaluz la regulación específica del Estatuto del Directivo Público, que regulará el acceso y desempeño de este tipo de cargo, los requisitos mínimos de acceso, los procedimientos de evaluación del desempeño vinculado a un plan de actuación presentado al inicio del cargo, y la objetivación de las causas de cese. Para ello, además se tendrá en cuenta la situación actual relativa a la brecha de género dentro del personal directivo de la Junta, persiguiendo en cualquier caso la reducción de la misma mediante la aplicación de un Estatuto que garantice la igualdad de género.

En relación con el **objetivo** operativo de diseñar la metodología y estrategias para la evaluación de políticas públicas, desde esta Secretaría General se plantea la necesidad de identificar y evaluar las estrategias de intervención que mayor impacto generan en la atención a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, con la finalidad de valorar la utilidad de las mismas y el grado de eficacia, eficiencia y economía de los planes, programas y actuaciones que conllevan, priorizando aquellas que presenten un mayor impacto en la igualdad de género. En este sentido, propone incorporar en la evaluación de las políticas públicas, criterios que permitan identificar qué impacto tienen en la consecución efectiva de la igualdad de género.

## 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La actuación del programa 14B Administración de Justicia, se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención que tienen una altísima relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres, y mediante las que se desarrollan actuaciones que inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la Violencia de Género: la actividad que desarrollan los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses a través de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, por un lado, y la asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género. A estas dos áreas, habría que sumar las medidas puestas en marcha durante el año 2019, a cargo de los propios créditos de dicho Pacto.

Especial significación tiene la actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, creadas de conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género, en relación con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía, las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes. Según la citada Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere

tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

En atención a lo anterior, y teniendo en cuenta la Instrucción de 15 de marzo de 2015, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral que implica la valoración de la denunciante y el denunciado para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

Durante el primer semestre del año 2019 se han tramitado en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 6.067 asuntos en violencia de género, se han valorado en consulta programada 779 mujeres, a 654 denunciados y a 100 menores. Asimismo, se emitieron 469 informes psicológicos y 227 informes sociales.

En la actuación pericial forense en violencia de género se debe diferenciar entre la actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico forense y la actuación programada en consulta de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En el primer semestre del 2019 durante la guardia se han valorado a 1.404 mujeres y a 178 denunciados. La actuación médico forense durante la guardia requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo:

- Valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género.
- 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*, que establece un procedimiento coordinado ente hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal.

En 2020 se continuará potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los institutos de medicina legal y ciencias forenses apostando por la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y de trabajo social, que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Por otro lado, durante el año 2020 se va seguir apostando por continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se han puesto en marcha durante el año 2019, a través de las cuales se han llevado a cabo actuaciones en los Órganos Judiciales y Fiscalía con competencia en materia de violencia de género y en las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía destinada, por un lado a mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro lado, a la agilización de los trámites correspondientes para la pronta finalización de todo el proceso con objeto de priorizar y agilizar al máximo los procedimientos judiciales en los que se ve incurso la mujer denunciante.

Especialmente relevante es el refuerzo que se ha llevado a cabo en las Fiscalías con competencia en materia de Violencia de Género así como haber creado un equipo multidisciplinar más en todas las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género de Andalucía, lo que ha redundado en la mejora de la calidad en la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Se seguirá potenciando la elaboración de protocolos de actuación que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes, en colaboración con otros organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género, con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.

Se continuará igualmente trabajando para garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia ya que se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVG entre las víctimas de partidos judiciales que respecto de la capital en la que se ubican las mismas.

En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, se puede distinguir entre las personas receptoras del derecho a la asistencia jurídica gratuita, y los y las profesionales que prestan el servicio. En 2014 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita, TEMISA, que proporciona datos sobre distintos aspectos relacionados con profesionales y personas con derecho al servicio.

Respecto de las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en 2017, de un total de 130.378 personas atendidas, mayoritariamente son varones los que acuden a los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita en los distintos colegios de abogados de Andalucía con un 55,7% del total, dado que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones que en mujeres.

Respecto de los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, a fecha de junio de 2018, destaca en cuanto al turno de oficio, que el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores es mayor que el de profesionales de la abogacía. Esta distinción no obedece a razones discriminatorias, sino al número de ejercientes de las distintas profesiones. Lo mismo ocurre en los y las profesionales adscritos al turno de guardia. La diferencia en cuanto a su número de inscritos obedece a que en la profesión de la abogacía hay más hombres que mujeres, siendo lo contrario en la profesión de la procuraduría.

Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para este programa la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Asimismo estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación en vez de tener que presentarse al juzgado evita, asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el pacto de Estado. Se trata de una Sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género. Aun así, el problema de la

coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con su agresor es complejo y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la aplicación de un protocolo de actuación coordinada, siendo ésta la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, y que está dando buenos resultados en todas las provincias andaluzas.

#### 14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

Dentro de los objetivos propios de este programa presupuestario 14C se han de distinguir dos grandes áreas de política pública diferenciadas, que se tratarán por separado, justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

##### **Justicia Juvenil**

El artículo 45 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores, establece que la ejecución de las medidas impuestas por los Juzgados de Menores es competencia de las Comunidades Autónomas, las cuales, de acuerdo con sus respectivas normas de organización, llevarán a cabo la creación, dirección, organización y gestión de servicios, instituciones y programas adecuados para garantizar la correcta ejecución de las medidas enumeradas en el artículo 7 de esta Ley Orgánica. Por su parte el Decreto 98/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, otorga en su artículo 12.1 a la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación la competencia para la organización, dirección y gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como la creación, dirección, coordinación y supervisión de programas para menores y jóvenes sometidos a medidas judiciales.

El conocimiento de las diferencias de género en la población infractora que cumple medidas en los centros y servicios de justicia juvenil son especialmente relevantes para asegurar la igualdad en el acceso a los recursos de internamiento, medio abierto y mediación penal de menores. El género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares de los menores.

La fuerte masculinización de la población menor infractora determina la existencia de recursos de internamiento para menores de sexo masculino en todas las provincias. Por el contrario, el menor número de menores de sexo femenino dificulta la disponibilidad de plazas en todas y cada una de las provincias para este colectivo, ya que no conforman el grupo mínimo necesario para el funcionamiento adecuado de un recurso de internamiento. Los datos disponibles en 2018 muestran que en las medidas de internamiento las mujeres eran el 14%, y los hombres el 86%; en las medidas de medio abierto la distribución por sexo fue de un 19% de mujeres y un 81% de hombres; y en la Mediación penal de menores, el 31% son mujeres y el 69% hombres.

Estas diferencias determinan la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los menores, por lo que la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento, medio abierto y servicios de mediación penal de menores se realiza teniendo presentes las diferencias de género existentes en Justicia Juvenil.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, sensible con las políticas de igualdad, propone como **objetivo** estratégico del programa 14C para el presupuesto 2020, incorporar las políticas de género de forma horizontal en la aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, en Andalucía desde una triple perspectiva: en la planificación de recursos, en la intervención con menores y en la promoción de la igualdad entre los y las profesionales.

Este centro directivo se propone para 2020 reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos próximos a su zona, aún aceptando los condicionantes en la planificación derivados de la masculinización de esta población, existe un margen de ajuste que nos permitirá acercar a las chicas a su entorno familiar y social.

En cuanto a los grupos de convivencia educativa, Andalucía cuenta con 19 Grupos Educativos de Convivencia, de los que 11 son de chicos y 8 de chicas. Todas las provincias cuentan con, al menos, un grupo de cada sexo. Con esta cifra se da respuesta proporcional a la demanda judicial existente, permitiendo el cumplimiento en el entorno familiar y social de las y los menores.

Con relación a la intervención con la población menor, esta Dirección General establece líneas de actuación destinadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres mediante la coeducación, con programas específicos con los que llegar a los y las menores que cumplen medidas judiciales, como población vulnerable por su edad y circunstancias sociales y familiares en la mayoría de los casos. Los perfiles de la población menor infractora, con evidentes diferencias por género en cuanto a delitos y medidas, llevan a orientar las actuaciones de atención e intervenciones educativas de infractores e infractoras atendiendo a los principios de igualdad entre hombres y mujeres durante el cumplimiento de las medidas judiciales. Así la planificación anual de los proyectos educativos de los centros y servicios de justicia juvenil incluirán entre sus programas de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de las personas menores.

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

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

### **Asistencia a víctimas**

Del análisis de los datos estadísticos que resultan de la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (en adelante SAVA), en el año 2018, se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales, a un total

12.689 personas usuarias. De éstas, 9.383 eran mujeres, de ellas 520 menores de edad, y 2.126 hombres, de los que 276 eran menores de edad. Por tanto, más del 73,9% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 42 (36 mujeres y 8 hombres) con formación en Derecho, Psicología y Trabajo Social y con formación en Criminología, así como en técnicas de asistencia a las víctimas, victimología, violencia doméstica física y/o psicológica. Todos los miembros que componen el equipo técnico, tienen que acreditar formación en violencia de género.

Cabe destacar que en el año 2018 se tramitaron 4.221 expedientes relacionadas con violencia de género, que afectaron a 3.936 mujeres, y se llevaron a cabo 2.419 atenciones específicas en violencia de género. También se atendieron en el SAVA a 412 mujeres con discapacidad y a 713 mujeres inmigrantes. Las características generales de la víctima que asiste el SAVA es (en un 84%) una mujer, entre 30 y 44 años (41,1%), que se encuentra en situación de desempleo (37,6%) y cuya relación con el autor del delito es de expareja (24,6%). Hay que destacar los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, ya que se presenta un porcentaje más elevado en los delitos de lesiones, contra la libertad y de torturas y otros delitos contra la integridad moral.

Desde el perfil del victimario, podemos señalar como características más relevantes, que en un 92,7% es un hombre, de entre 30 y 44 años en un 39,4%.

Durante 2018, la Consejería ha estado trabajando para acercar el SAVA a toda la ciudadanía, con independencia de dónde se encuentre la víctima, garantizando la asistencia, sobre todo de víctimas de violencia de género o víctimas de delito que tengan hijos o hijas o familiares a su cargo y/o dificultades de desplazamiento o escasos recursos económicos, para que puedan tener acceso al servicio. Para el 2020 se continúa con este proyecto de acercamiento del servicio a las personas usuarias apoyados con los recursos procedentes de Pacto de Estado.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (en adelante PEF), regulados en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, los datos desagregados por sexo de menores a ellos derivados muestran que han sido un total de 2.220 menores, de los cuales 1.137 eran niñas y 1.083 niños. Se tramitaron 1.521 expedientes de los que el 58,7% fueron derivados por los Juzgados de Violencia de Género. Estos menores fueron atendidos por los 11 Equipos Técnicos que constituyen los PEF de la Junta de Andalucía, conformados por 63 profesionales (7 hombres y 56 mujeres) todos ellos con titulación universitaria oficial en algunas de las disciplinas de Psicología, Pedagogía, Trabajo Social o Educación Social. Todos los miembros que componen el equipo técnico, deben acreditar, formación en violencia de género, sin perjuicio de la valoración de otras materias como mediación, orientación familiar o terapia familiar.

Para 2020, como continuación del proyecto iniciado en 2018, la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local está trabajando para acercar los PEF a las usuarias víctimas de violencia de género y a las madres con menores o familiares a su cargo que tengan dificultades económicas o de desplazamiento, mediante el refuerzo de los equipos de profesionales, ampliados con los recursos procedentes de Pacto de Estado.



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

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

El programa 14C Justicia Juvenil y asistencia a víctimas (antiguo programa 31N) fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa está llevando a cabo el cumplimiento de varias de las recomendaciones efectuadas en su Informe de Auditoría.

Concretamente, en el ámbito de la planificación presupuestaria, además de continuar con la valoración anual sobre la ocupación de plazas por tipo de medida y sexo, para lo cual en 2020 se realizarán los dos informes estadísticos habituales sobre medida de internamiento mediación penal de menores, se está trabajando para mejorar la productividad de la gestión pública mediante la aplicación de las TIC, concretamente mediante el desarrollo de un nuevo sistema informático que permita completar las carencias informativas en relación con la población menor infractora. Entre otras cosas, durante 2020, esta información permitirá mejorar la planificación de plazas y servicios de acuerdo a los perfiles de menores y medidas. Igualmente, se está trabajando en materia de menores infractores, en la colaboración con Entidades Locales y Universidades.

Por lo que respecta a la asistencia a víctimas, en el ámbito de la planificación presupuestaria se sigue trabajando en la mejora de los sistemas informáticos para desagregar por sexo toda la información sobre personas, específicamente el programa SISAVA. Por otra parte, en la planificación presupuestaria el programa ha incluido objetivos estratégicos y operativos de género referentes a la atención a víctimas.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, se está evaluando el grado de cumplimiento de cada objetivo formando parte de la Cuenta General; esto permite analizar desigualdades de género en las plazas de los centros y servicios, y, por tanto, aplicar medidas correctoras. En relación con la elaboración de indicadores, se han revisado los ya existentes, y se han propuesto otros nuevos.

Otras medidas que se están llevando a cabo en el contexto de la ejecución son la ampliación del equipo técnico para el desarrollo de los servicios SAVA y PEF, para que ambos programas sean más accesibles a más personas.

Finalmente, en cuanto a la Implementación de la metodología G+, se ha elaborado un Documento de Orientaciones Estratégicas, y se prevé en 2020 trabajar en la implementación de los objetivos plasmados en el mismo.

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

### 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

La planificación presupuestaria de género en el borrador de anteproyecto del programa 31J para el año 2020 cumple con la Orden de elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía de este año 2020, que señala que se incluirá al menos un objetivo operativo de igualdad de género en aquellos programas G y G+.

El **objetivo** estratégico G+ previsto para 2020 es el de Conseguir el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos con especial atención a las mujeres inmigrantes. Y presenta dos **objetivos** operativos de género:

- Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género e inmigración.
- Incrementar la participación de la mujer inmigrante en el mundo asociativo y en las políticas públicas.

Este objetivo estratégico, junto con sus dos objetivos operativos, responde a las brechas de género identificadas en el análisis de situación sociodemográfica de la población extranjera que sigue a continuación y que justifica y da respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas.

El Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2019 (datos provisionales) indica que la población extranjera en Andalucía asciende a 653.146 personas (el 7,8% del conjunto de la población empadronada) de las cuales 322.196 son mujeres (el 49,3%) y 330.950 hombres (el 50,7%). Las cifras muestran una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Si bien se ha ido produciendo un incremento en el volumen de mujeres y hombres de origen extranjero, el aumento es ligeramente mayor entre las mujeres (un 5,3% respecto a 2018) que entre los hombres (4,8%). Esta evolución sigue estando vinculada a la búsqueda de opciones en nuestro mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, mientras ellas permanecían en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar. A su vez, el mercado laboral español ha experimentado una mejora, incrementándose las ofertas profesionales que tradicionalmente han sido ocupadas por mano de obra extranjera masculina, y con ello su tasa de empleo.

Atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, en Andalucía la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable de su peso en el conjunto desde 2012 (22%). Este mismo descenso fue experimentado por la población procedente de América Latina, perdiendo, desde 2010 a 2017, 60.748 personas en Andalucía; sin embargo, en los dos últimos años se ha producido un incremento importante de esta población, registrándose en 2019 un aumento considerable respecto al año anterior (del 14%). En cuanto a la población procedente de la Europa no

comunitaria y África, ésta ha continuado con su tendencia ascendente de los últimos años, experimentando, especialmente la población procedente de África un incremento algo más significativo en el último año.

Las ligeras diferencias detectadas por sexo a nivel agregado no son homogéneas cuando se analizan los grandes grupos de procedencia que se acaban de presentar, y aún menos si se hace por países concretos. Así, a 1 de enero de 2019 entre la ciudadanía europea las mujeres extranjeras procedentes de la Unión Europea suponen un 48,2%, frente al 51,8% de los hombres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarias son mayoritarias, representando el 60,9%. De otro lado, también destacan las diferencias por sexo, muy notables, entre las personas latinoamericanas, africanas y europeas. Continúa siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y del Caribe, donde las mujeres alcanzan el 67,6% del total de población extranjera de este origen, frente a la masculinización de la población africana, entre la que las mujeres sólo suponen el 35,9%.

En el marco del mercado laboral, también cabe hablar de la existencia de una situación diferencial entre las mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras en Andalucía (57,9%) se sitúa 15 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (72,3%). La tasa de empleo femenina entre la población extranjera, es también bastante inferior a la masculina (42,7% frente a 59,3%). La tasa de paro de las mujeres sin embargo (26,3%) supera la cifra de los hombres extranjeros (18%).

En términos de afiliaciones a la Seguridad Social, las mujeres extranjeras en Andalucía representan en junio de 2019 el 45,3% del total de personas afiliadas.

Por otro lado, se observa que una parte significativa de las mujeres extranjeras, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, lo que trae como consecuencia directa una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y la población autóctona. Se trata de la “tasa de sobrecualificación”, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 23,9%, según datos de la EPA (primer trimestre de 2019), algo más del doble de la población extranjera masculina (9,9%).

Por otro lado, el mercado laboral muestra una gran segregación laboral horizontal, contrastable mediante el análisis de los sectores y subsectores de actividad que ocupan las mujeres migradas. En este sentido se puede comprobar una gran actividad ocupacional en sectores de actividad feminizados que se caracterizan por tener peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y menor remuneración.

Finalmente, atendiendo a las condiciones de trabajo, la tasa de temporalidad de las mujeres extranjeras en el 4º trimestre de 2018 apunta a una tasa de 49,26%, que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa de los hombres extranjeros, pero quince puntos por encima de la tasa de las mujeres españolas en Andalucía.

## 75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

El programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local para el presupuesto 2020 establece como **Objetivos** Estratégicos de medio-largo plazo: Fortalecer el modelo turístico de Andalucía conforme a los principios de sostenibilidad, innovación, accesibilidad y calidad y Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico.

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

El objetivo estratégico de género va a contribuir a incluir la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos de manera que, y tal y como quedó definida la *“inclusión de la perspectiva de género”* en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), hace que *“se valore las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique”*.

El objetivo estratégico de género, Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo en el sector turístico que persigue promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico con el objetivo de minorar la brecha de género en el empleo, se ha estructurado aplicando como indicador de impacto las variaciones en el empleo femenino del sector turístico en relación con el ejercicio anterior (1%).

Como **objetivo** operativo se propone mejorar la contratación de mujeres dentro del sector turístico, incentivando las medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad en el empleo.

Otra actuación prevista será la ponderación de entidades beneficiarias que acreditan avances en materia de igualdad, incentivando, asimismo, el número de contrataciones femeninas en el sector turístico de forma que aquellas empresas que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia.

El diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación que se traduce en una mayor dificultad en el acceso y permanencia del empleo. Con la introducción de criterios de valoración desde una perspectiva de género en determinadas líneas de actuación, se pretende incentivar el número de contrataciones 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 por esta circunstancia. Los indicadores de realización de estas actuaciones medirán el progreso realizado en ellas y si se ha conseguido el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico. Concretamente en las siguientes líneas de actuación:

- Subvenciones dirigidas a favorecer la recualificación de los destinos turísticos maduros del litoral andaluz mediante el desarrollo de la Economía Digital.
- Subvenciones dirigidas a la digitalización de PYME y Empresas de Trabajo Autónomo turísticas de Andalucía.

- Subvenciones para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior de Andalucía.
- Subvenciones para el fomento de la digitalización y modernización tecnológica de los recursos e instalaciones turísticas de los municipios andaluces.

En otra de las actuaciones que integran del programa 75B, concretamente en los Planes turísticos de Grandes Ciudades, se ha tenido en cuenta el enfoque de género y su incidencia, integrándose horizontalmente el principio de igualdad.

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

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

El programa 75B Planificación, Ordenación y Promoción Turística fue incluida en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, el programa cumple con las principales recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, se constata que se ha diseñado una planificación de género que prevé un objetivo estratégico de género al que se vincula uno operativo, y diversas actuaciones con sus correspondientes indicadores.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, de acuerdo con la planificación realizada en el ejercicio 2019 se han puesto en marcha varias líneas de subvenciones, en las que se han establecido criterios de valoración desde una perspectiva de género, que buscan incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico. Durante el ejercicio 2020 se desarrollarán nuevas líneas de subvenciones que tendrán presente el enfoque de género y continuará la ejecución de las planificadas anteriormente desde esta perspectiva, llevando la perspectiva de género a todo el presupuesto.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, el DOE G+ elaborado por el programa atiende las recomendaciones sugeridas en el Informe de Auditoría dando continuidad a los avances producidos en cuanto a la inclusión de los aspectos de género en la planificación presupuestaria. En 2020 se implementará la formación en género en el equipo gestor del programa, así como la coordinación con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

El programa 75B cumple, con carácter general, con las recomendaciones de la Auditoría APG.

## 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

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

El **objetivo** operativo de género para este programa busca incrementar el número de trabajadoras en el sector turístico. En el ejercicio 2020 se seguirán llevando a cabo actuaciones dirigidas a propiciar el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género en el sector turístico y la incorporación del principio de igualdad de género de forma horizontal en las actividades turísticas.

Se fomentará la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad, mejorando la posición laboral de las mujeres en el sector turístico a través del desarrollo de las competencias de esta Dirección General en materia de incentivos. De igual modo, es necesario obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), incorporando la variable sexo en los mismos.

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

Se seguirá, como en ejercicios anteriores, incluyendo cláusulas sociales de igualdad de género en 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. Esto supone una apuesta de esta Dirección General por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de la empresa como en el 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, al hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad de género, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas 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.

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

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. ha propuesto para 2020 seis **objetivos** estratégicos, de los cuales dos son de género. Uno se refiere al área de turismo y otro a la de deporte. El primero de ellos se orienta a Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico. El objetivo operativo que desarrolla este objetivo estratégico apuesta por paliar las brechas de género relacionadas con el empleo turístico, y se define como Contribuir a la mejora de la contratación de las mujeres en el sector turístico favoreciendo el acceso a la formación.

Las mujeres son mayoría en diversos aspectos de la actividad turística: superan en número a los hombres en las Escuelas de Turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a empresas multinacionales. Sin embargo, ocurre lo contrario en los Consejos de Administración, con una representación femenina inferior a la masculina en los puestos de responsabilidad, reflejando el techo de cristal en la actividad turística.

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

El Hotel Escuela Convento Santo Domingo, desarrolla su actividad formativa en las especialidades de Jefe o Jefa de Sala/Maître, Jefe o Jefa de Cocina, Jefe o Jefa de Recepción y Gobernante o Gobernanta de hotel. De forma paralela a la actividad académica, el alumnado realiza prácticas profesionales diarias en el propio Hotel Escuela, que son completadas con un periodo de prácticas externas nacionales e internacionales de prestigio que son tramitadas asimismo por el Hotel Escuela. Adicionalmente, el Hotel Escuela cuenta con una bolsa de empleo, a la que pueden acceder todos sus alumnos y alumnas. Esta bolsa alcanza una ratio de inserción laboral del 88% del alumnado finalizado, siendo establecimientos de reconocido prestigio los que al final de su ciclo de formación y prácticas solicitan la incorporación de alumnos y alumnas a sus plantillas.

Las acciones asociadas al objetivo operativo descrito van encaminadas a:

- Favorecer el acceso a las mujeres a formación profesional de calidad, generando para ellas mejores oportunidades de empleo en todos los ámbitos de la industria turística y reduciendo así la brecha de género ocupacional en el sector turístico de Andalucía. Para ello, se prevé hacer campañas de acercamiento a las mujeres de la oferta formativa, así como de las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Y se realizarán actuaciones en asociaciones, fundaciones y en el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otras, al objeto de realizar charlas divulgativas y repartiendo información (folletos, flyers, etc.) orientadas a la promoción señalada.

- Continuar fomentando el empleo femenino en el sector turístico, mejorando y potenciando la proyección de las alumnas a través de nuestra bolsa de trabajo, principalmente en las disciplinas en las que es mayor la presencia masculina, como las de Jefe de Sala/Maitre y Jefe de Cocina.

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

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

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

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

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

Para 2020, se apuesta por hacer una mayor difusión de los servicios que se ofrecen en las instalaciones, así como de los eventos y programas deportivos, haciendo especial hincapié en que el público objetivo sea eminentemente femenino, con el fin de hacerlos llegar al mayor número de mujeres y, con ello, aumentar la participación femenina. Igualmente se espera hacer campañas de acercamiento al público femenino de la oferta deportiva disponible en la comunidad autónoma, tanto a nivel de preparación como a nivel de competición. Las campañas se dirigen a asociaciones, fundaciones o el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otras, convocando charlas divulgativas y repartiendo información al respecto.

Se espera por otra parte realizar un esfuerzo adicional en la difusión de los resultados y logros deportivos femeninos a través de redes sociales y en medios de comunicación de ámbito local, regional y nacional, dando visibilidad al mundo del deporte femenino, que en muchas ocasiones han quedado en la sombra. Supone además un reconocimiento de la dedicación y el esfuerzo de las deportistas andaluzas.

Se está trabajando en la creación de un Registro de mujeres que destacan por su profesionalidad y sus logros tanto en el ámbito turístico como deportivo, que se pondrá a disposición de todas las áreas de la Empresa y que estará disponible para el desarrollo



de ponencias, congresos o cursos de formación. Se espera además dar a dicho Registro difusión y protagonismo en la web y redes sociales, de forma que el público en general y todos los agentes sociales de los sectores del turismo y del deporte puedan acceder. En este Registro se incluirían tanto mujeres de reconocido prestigio por sus logros deportivos como a profesionales de diversas áreas de turismo y de la hostelería.

### **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 cuanto a su 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 el ámbito de la planificación presupuestaria, en relación con la recomendación de efectuar diagnóstico de género, la entidad señala en su informe de seguimiento no haber llevado a cabo ningún avance. Manifiesta igualmente que en su actividad de promoción turística, no posee información sobre el consumo turístico diferencial de hombres y mujeres en los países en los que lleva a cabo dicha promoción. Igualmente, se expone no haber realizado avances en cuanto a la coordinación con la planificación estratégica y operativa de género del programa 75B que la financia. Se han seguido no obstante las recomendaciones en cuanto a la inclusión de objetivos de género en su planificación.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, no se ha tenido en cuenta la recomendación de incorporar la desagregación por sexo en la actividad promocional de turismo. Se argumenta imposibilidad de incorporar la desagregación por sexo en sus instrumentos de registro de información, como la Encuesta de Coyuntura Turística que lleva a cabo el IECA y otros instrumentos de base del sistema de información de turismo andaluz. Tampoco se ha atendido la recomendación de incorporar la perspectiva de género en la Difusión de la Marca Andalucía, señalando que dicha difusión no contempla diferencias por sexo. Se argumenta por último que resulta imposible conocer el sexo de las personas contactadas en la promoción. Como avance en la ejecución presupuestaria, se observa que la Empresa prevé seguir en 2020 incorporando cláusulas de igualdad de género en sus relaciones contractuales.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, no se ha seguido ninguna de las recomendaciones, aunque se señala que en 2020 se estudiará la viabilidad de realizar el DOE G+.

En consecuencia, se observa que la implementación de las recomendaciones del Informe de auditoría APG de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A. es muy básica, aunque supone un avance importante la inclusión de objetivos, actuaciones e indicadores de género en la planificación presupuestaria. Es necesario avanzar en la incorporación de dichas recomendaciones en sucesivos ejercicios presupuestarios.