

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

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

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

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

La Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2020 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

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

Tradicionalmente el CES ha impulsado de diversas maneras la igualdad de género tanto en las actuaciones que desarrolla en el ejercicio de sus competencias, y en las que actúa como órgano colaborador.

El programa presupuestario que se gestiona desde el CES de Andalucía tiene la consideración de órgano G, por lo que en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2020 se incorpora un **objetivo** operativo específico de género, Fomentar la Investigación y Formación en materia Socioeconómica y en Igualdad de Género y dos **objetivos** operativos derivados del mismo y que suponen la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades del órgano: Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socio-económica y en igualdad de género; e Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Así, se incorporará la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen, asegurando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres. Se harán observaciones para la mejora en el tratamiento de género en la futura normativa andaluza.

En la distribución de las diferentes publicaciones, así como la difusión de información relativa a convocatorias de jornadas y actos externos, se continúa con la integración de la dimensión de género, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias. Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico), se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.200 hombres y 1.100 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2020, en materia de género, serán las siguientes:

- Se harán recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emitan, en relación con los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.
- Se aportarán datos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo.
- Se propondrá la elaboración de Informes periódicos sobre la Situación de las mujeres en la Realidad Sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se propondrá la organización de Jornadas de reflexión y debate, igualmente si lo estima la Comisión Permanente, cuya temática profundice en el análisis de la perspectiva

de género y aporte conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.

- Se facilitará la extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo en las Jornadas que anualmente se organizan, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, ponencias o mesas redondas, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- Se propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se procurará la coordinación de las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo, así como en las Jornadas o Conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género.

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

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

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

La plantilla de personal de los servicios centrales de la Consejería se compone de 252 mujeres y de 175 hombres, estando pues representadas las mujeres en mayor medida que los hombres. Si analizamos los permisos solicitados por fallecimiento o accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, de cónyuge y familiares, y por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, se aprecia una brecha de género, pues son las mujeres, con una gran diferencia, las que solicitan los citados permisos, lo cual creemos que se produce por la asunción del rol “madre e hija cuidadora” aún muy arraigado entre las mujeres.

Asimismo, parte del personal de esta Consejería ha participado en el ejercicio 2019 en la acción formativa en materia de igualdad de género, “Normativa en materia de igualdad de género” y han solicitado participación en otras cuatro acciones, concretamente en los

cursos “La igualdad de género en la contratación pública”, “Integración de la perspectiva de género en la gestión pública”, “Evaluación de políticas públicas con enfoque de género” y “Elaboración con impacto de género”.

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

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

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

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

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

Resulta imprescindible apostar desde la Administración por el desarrollo de medidas que favorezcan el acceso, permanencia y protección en el mercado de trabajo, así como impulsar actuaciones que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad familiar y un reparto equitativo de las tareas no retribuidas.

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

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

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2020 el de Fomentar la implantación de planes de igualdad en empresas para eliminar desigualdades que pudiesen detectarse en el diagnóstico previo, con la finalidad de promo-

ver la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación, favoreciendo además con ello la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Para la consecución del objetivo operativo marcado en 2020, desde el programa presupuestario 31C se instrumenta como actuación concreta la de establecer ayudas dirigidas a empresas para la elaboración e implantación de planes de igualdad o, de tenerlos implantados con anterioridad, para la revisión de los mismos y elaboración de nuevos planes de igualdad.

Un segundo **objetivo** operativo que se contempla en esta línea es el de Desarrollar acciones de sensibilización y difusión en materia de igualdad de género en las empresas. Con ello se pretende concienciar sobre aspectos relacionados con la igualdad de género y posibilitar la detección de situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose en las empresas. Asimismo, como actuación concreta para la consecución de este objetivo operativo se establece la articulación de una línea de ayudas dirigida a empresas para posibilitar la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de los centros de trabajo.

Por otra parte, otro de los grandes **objetivos** estratégicos del Programa 31C para el año 2020 es el relacionado con el Impulso a las empresas para que adopten políticas reales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que beneficien a las personas trabajadoras. Este objetivo estratégico se concreta en dos **objetivos** operativos en el ejercicio 2020: el relacionado con el Fomento de actuaciones por parte de las empresas que posibiliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el relacionado con el Impulso del desarrollo por estas de acciones de sensibilización y difusión en materia de conciliación.

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

Existen en el ámbito del programa otras actuaciones incardinadas en objetivos estratégicos distintos que también vienen a contribuir en materia de género. En este sentido, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo desarrolla una política propia en materia de seguridad y salud laboral, en la cual se está teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de la siniestralidad.

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

En la cooperación entre la Consejería y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, instrumentada a través de un Convenio entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía, y sobre cuya base se aprueba anualmente la Programación Territorial de Objetivos anual, vienen considerándose preferentes los objetivos de actuación relacionados con la discriminación salarial por razón de género; el acoso sexual y por razón de sexo; y la discriminación en el acceso al empleo. En consecuencia, las actuaciones inspectoras se intensifican en los objetivos indicados y en lo referente al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la Ley de Igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos.

Además de ello, se ha contemplado como otro **objetivo** operativo para 2020 el Ejercer una práctica eficaz de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía, desarrollado a través de la labor que realizan los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, los cuales tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Asimismo, hemos de hacer referencia a la actuación prevista para la ejecución del objetivo operativo antes citado, que se concreta en la realización de reconocimientos médicos en los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), creado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma y la propia Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a la que el CARL está adscrito.

El CARL es uno de los pilares fundamentales de nuestro sistema de relaciones laborales, como entidad de análisis y estudio de dicho sistema y como gestor de servicios destinados al fortalecimiento de la negociación colectiva y a la canalización dialogada y pacífica de la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación, impulsando, en general, el diálogo social.

De manera específica, es misión del Consejo perfeccionar y desarrollar modelos de contenidos de la negociación colectiva, a trasladar a las comisiones negociadoras de los convenios, para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones.

Se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género. En primer lugar, el programa 31M dispone de un **objetivo** operativo específico de igualdad de género en el Anteproyecto del Presupuesto 2020, vinculado al objetivo estratégico primero de Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación y adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, cuya meta es incrementar en un 5% la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año.

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

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

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D. Para el ejercicio 2020, tiene como **objetivo** estratégico, promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo. Este objetivo estratégico pretende garantizar una presencia paritaria de mujeres y hombres en los programas y acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo, que se promuevan desde la Administración, removiendo los obstáculos que dificulten el acceso a los mismos.

Se presenta como **objetivo** operativo de género el de Incrementar en un 5% el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo respecto el año anterior. Con este objetivo operativo se llevan a cabo actuaciones para implementar el principio de igualdad de género en los participantes de las acciones formativas, asegurando el acceso igualitario a las mismas por parte de hombres y mujeres. En concreto, dispone de las siguientes actuaciones:

- Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación.
- Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromiso de contratación.
- Priorizar la selección de alumnas participantes en las acciones formativas de desempleados.

En las bases reguladoras para los programas formativos con compromiso de contratación dirigidas a personas desempleadas, las actuaciones que se prevé contemplar serían las siguientes:

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

En el caso de las convocatorias de acciones formativas dirigidas a incentivar la realización de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, según el artículo 30 de la Orden de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, la selección del alumnado se realizará conforme a criterios objetivos, unificados y previamente fijados por la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, así como las pruebas que puedan aplicarse, en su caso, atendiendo a los perfiles en cada proyecto de acuerdo con lo establecido en la convocatoria y resolución de concesión. En la Resolución de convocatoria se determinará el porcentaje máximo a incorporar de personal demandante de empleo incluido como colectivo preferente, una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos mínimos y de los específicos de cada proyecto formativo, así como la determinación de quienes componen el colectivo citado anteriormente. Por tanto, con carácter prioritario, estas acciones estarán destinadas a aquellas personas beneficiarias con mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el empleo, tales como las mujeres, las víctimas de violencia de género, las personas mayores de 50 años, y las personas con discapacidad, entre otras, al objeto de mejorar sus condiciones de empleabilidad, facilitando, de este modo, su inserción en el mercado laboral.

En el caso de las licitaciones de contratos que se prevé realizar para el desempeño de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas y al desempeño de acciones formativas de FPE para personal formador, la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, también establecerá el procedimiento para la selección del alumnado participante en dichas acciones formativas. Entre los criterios de baremación se valorará la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye a mujeres y a mujeres víctimas de violencia de género.

El enfoque de género se incluye en todos los objetivos, actuaciones e indicadores, dando cumplimiento a los principios de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, además de lo detallado en la Ley 13/2017, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y su modificación por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

Al igual que en el Presupuesto de 2019, este programa presupuestario tiene como **objetivo** estratégico Facilitar a la ciudadanía el acceso igualitario a estancias vacacionales, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, todo ello como complemento del derecho-deber de trabajar reconocido en el artículo 35 de la Constitución.

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

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

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

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

Con objeto de facilitar el acceso al ocio y el descanso en sectores de población donde resulta menor la presencia femenina, como ocurre entre las personas perceptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar dentro del colectivo de personas

con discapacidad, donde la presencia de aquélla resulta mayor, se trasladará a las entidades solicitantes del Programa Conoce Tu Tierra la inclusión paritaria de hombres y mujeres entre los colectivos por ellas representados.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

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

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

actividades empresariales y profesionales que ya realizaron con anterioridad, resultaron ser beneficiarias, para ello, de subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía, y que cesaron por determinados motivos.

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

En el primer semestre de 2019 se ha aprobado la Orden de 27 de junio de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva del Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía y se modifica la Orden de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo, en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito, estableciendo peculiaridades en la regulación de las líneas de ayudas dirigidas a éstas, distinguiendo aquéllas con mayores dificultades de acceso al empleo, específicamente, las que residen en municipios de menos de 5.000 de habitantes, y las que se reincorporan al trabajo después del nacimiento de un hijo o una hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

Como novedad, se han iniciado los trámites para la aprobación del proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, en el que una de las medidas afecta a las personas trabajadoras autónomas, que recibirán incentivos a la contratación por cuenta ajena cuando tengan a su cargo hijos e hijas menores de tres años, con la finalidad de que puedan conciliar su vida personal, familiar y profesional. La previsión es que la orden se apruebe a finales del segundo semestre de 2019.

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

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

Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece como **objetivo** operativo para 2020 el Apoyo a las personas trabajadoras autónomas. El fomento del trabajo autónomo, entendido tanto como apoyo a la creación de nuevas empresas constituidas por personas trabajadoras autónomas, como a la consolidación y el desarrollo de las ya existentes, debe

contribuir siempre a la reducción de las desigualdades entre hombre y mujeres, haciendo efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Dentro de este objetivo operativo se distinguen dos actuaciones, en las que se valorará el número de nuevas personas trabajadoras autónomas que se creen o inicien su actividad como tales, distinguiendo entre las iniciadas por mujeres y las iniciadas por hombres.

- Estímulo a la creación de empresas de trabajo autónomo mediante ayudas al inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, en general, así como, mediante ayudas finalistas que suponen la compensación de los gastos de cotización a la Seguridad Social. En esta actuación se tendrá en cuenta las dificultades de acceso al empleo para determinados colectivos de personas.
- Consolidación de empresas de trabajo autónomo a través del estímulo a la competitividad de las personas trabajadoras autónomas.

Otro de los **objetivos** operativos del Programa para 2020, en el ámbito del trabajo autónomo es el de impulsar la igualdad de género en el trabajo autónomo. A pesar de los progresos alcanzados en los últimos años, la desigualdad es un hecho al que se enfrentan diariamente muchas mujeres, sobre todo en el mundo empresarial.

Este objetivo operativo también se estructura en dos actuaciones:

- Establecimiento de medidas específicas de ayudas a la creación y mantenimiento de empresas por mujeres, que persigan la estabilización de la iniciativa emprendedora de aquéllas en empresas de trabajo autónomo, que tengan por objeto estabilizar y fortalecer su empleo a través de las iniciativas de trabajo autónomo, mediante ayudas al inicio de la actividad. En especial, se regularán medidas dirigidas a mujeres que residen en determinados municipios. En esta actuación se valorará el porcentaje de mujeres beneficiarias de ayudas a la creación de empresas en el trabajo autónomo, en relación con el de los hombres que resulten beneficiarios de las mismas ayudas.
- Establecimiento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras autónomas. Se intensificarán las medidas de promoción de la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, en especial, de las mujeres, mediante ayudas que faciliten la contratación de una persona por cuenta ajena, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, así como mediante el apoyo social a las personas trabajadoras autónomas para el mantenimiento de la actividad económica, compensando los costes producidos por la situación de incapacidad temporal o el permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo. En esta actuación se valorará el número de personas trabajadoras autónomas beneficiarias de las ayudas para la conciliación distinguiendo entre hombres y mujeres.

En lo relacionado a la Economía Social, otro de los **objetivos** estratégicos del programa presupuestario 72C que tienen en cuenta la perspectiva de género, lo constituye el impulso de la economía social en Andalucía en igualdad. Dicho objetivo estratégico de impulso de la economía social en igualdad, tiene vinculados dos **objetivos** operativos, conformados, de una parte, por el Fomento de la creación y consolidación de empresas de economía social

en Andalucía y, de otra parte, por la Promoción de la presencia y el liderazgo femenino en las empresas de economía social; ambos objetivos operativos se implementarán a través de la puesta en marcha de un nuevo programa de apoyo al sector de la economía social, a través de una convocatoria de subvenciones, en la que se promocionarán una serie de actuaciones tendentes a contribuir de forma significativa a reducir las diferencias de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

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

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

El programa 72C Trabajo Autónomo y Economía Social fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se ha proporcionado información sobre los avances en esas recomendaciones y sobre las previsiones para 2020.

En cuanto a la elaboración presupuestaria, se han atendido las recomendaciones en relación con los diagnósticos. Para 2020 el programa refiere que prevé avanzar en el conocimiento del trabajo autónomo mediante un diagnóstico que analice esta situación laboral en relación con la edad, la formación, y otras categorías relevantes como el contexto económico y social en el que se desarrollen las personas. Igualmente, se diseñará una estadística pública sobre el trabajo autónomo. En materia de Economía social con motivo de la elaboración del nuevo Plan de Economía Social de Andalucía, se van a acometer trabajos

diagnósticos en la materia, en cuyo desarrollo se tendrá en cuenta de forma relevante la perspectiva de género. Por otra parte, se continuarán los trabajos en materia estadística con perspectiva de género a fin de realizar publicaciones periódicas en la web de la Consejería. En el primer semestre de 2019 se ha aprobado la Orden de 27 de junio de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva del Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía en el que se continúa dando relevancia a la participación de las mujeres en este ámbito. Por último, se proponen mejorar en el diseño de indicadores presupuestarios de género y desagregados.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, la aprobación de determinadas órdenes e incentivos, como la señalada anteriormente, sobre trabajo autónomo, muestra que se ha estado avanzando en cuanto a la ejecución con perspectiva de género.

Sobre el avance de la metodología, en materia de trabajo autónomo se ha designado a una de las personas que forman parte del Servicio con competencias en esta materia, como referencia para el análisis de la perspectiva de género en todas aquellas actuaciones que lo requieren. En el área de Economía Social, se continúa promoviendo la mejora de la colaboración con la Unidad de Igualdad de Género en todas las etapas de ciclo presupuestario a fin de consolidar y desarrollar la perspectiva de género en común con la Unidad en la planificación, elaboración y ejecución del presupuesto.

En cuanto a la formación, se está fomentando la participación del personal de nuevo ingreso en el Plan de Formación anual que desde el IAAP se ofrece en igualdad de género. Concretamente en materia de Economía Social, se está trabajando en la motivación y formación de las personas correspondientes a fin de que haya personal suficiente con formación específica en materia de género.

Por último, se está ultimando el nuevo DOE. G+ del programa.

El programa por tanto, está llevando a cabo avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. Cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en la Auditoría APG.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, se crea en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, y se orienta a desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos nuestros hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

Entre sus funciones básicas se encuentra igualmente el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas trabajadoras autónomas y a los sectores de mayor riesgo.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género. En el ámbito de las competencias del Instituto, las mayores desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, en las que es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones de trabajo en las que desempeña su labor y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. En dichas encuestas se obtiene información, también diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

Para el año 2020 esta sección recoge el **objetivo** estratégico Mejorar las condiciones de trabajo en seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, en los entornos profesionales del tejido productivo andaluz. El programa, dentro de dicho objetivo estratégico, tiene como **objetivo** operativo de género Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género.

Dentro del objetivo operativo de género encontraremos las siguientes actuaciones:

- Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género.
- Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento horizontal.

Para reforzar el cumplimiento de estas actuaciones, tanto en los contratos para la realización de proyectos de investigación, como en las solicitudes de las líneas de subvenciones que gestiona el Instituto, se ha incluido en los correspondientes formularios tipo la obligatoriedad de que se especifiquen las medidas concretas adoptadas para integrar la perspectiva de género en el diseño del proyecto o de cada acción incluida en el mismo.

Además de lo anterior, la perspectiva de género se incluye en otros objetivos operativos y actuaciones del programa 310:

- El **objetivo** operativo Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral en los entornos profesionales, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres, dispone de indicadores diferenciados por sexo para los asistentes a las acciones formativas y divulgativas, como encuentros y jornadas sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos (Componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva).

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

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE), adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, es el órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, y como tal tiene encomendada la misión de contribuir al acceso y permanencia de la población desempleada u ocupada en el mercado de trabajo, mediante instrumentos que faciliten las transiciones al empleo (desde la educación, desde otro empleo o desde el desempleo) y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta acción se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para mujeres y hombres, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Para el año 2020, el SAE ha incluido en su planificación presupuestaria tres **objetivos** estratégicos, dos de ellos incluyen en su definición la perspectiva de género, así como en su planificación operativa e indicadores: Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres y Consolidar servicios que adecuen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres. Y el tercero, Favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo, incluye la igualdad de género a través de objetivos operativos.

El **objetivo** estratégico 1, Promover programas que mejoren la empleabilidad y promoción profesional, favoreciendo la igualdad de hombres y mujeres, con el objetivo final de promover la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se dirige tanto a la población desempleada como a la población ocupada. Además, se contempla también la labor que se desarrolla con las empresas dada su relevancia para la recuperación del empleo, y se tienen en cuenta los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción, mediante la definición de objetivos y actuaciones específicas para los mismos.

Establece cinco **objetivos** operativos:

- Promover las políticas activas locales de empleo en el territorio. Se recogen actuaciones destinadas a grupos poblacionales que, principalmente por su edad, encuentran dificultades en el acceso al empleo, problema que se da en mayor porcentaje en la población femenina.
- Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Contempla como colectivo prioritario a mujeres víctimas de violencia de género y personas transexuales y transgénero, entre otros.
- Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

- Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal, a través de incentivos a la conciliación laboral.
- Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres.

El **objetivo** estratégico 2, Consolidar servicios que adecuen perfiles profesionales con necesidades empresariales, promoviendo la activación de las mujeres, procura la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, a través de los itinerarios personalizados de inserción y el perfilado de los mismos, propiciará una mayor adecuación a las necesidades de personal de las empresas. Todo ello supone un avance para la mejora de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo.

Se han establecido los siguientes **objetivos** operativos:

- Incorporar el perfilado como herramienta para la mejora de la empleabilidad y establecer como actuación realizar la prospección permanente del mercado de trabajo. El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo) que proporciona información de lo que son y representan las mujeres en el mercado de trabajo andaluz, a través de los informes y estudios sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género.
- Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas demandantes de empleo y/o servicios.
- Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas.
- Mejorar la relación con las empresas y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral.
- Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Una vez definidas las necesidades de cada persona de forma individualizada, será necesario definir una hoja de ruta individual en el que se recojan las actuaciones a seguir. Estas actuaciones deben permitir a las mujeres atender tanto sus necesidades personales como a la conciliación laboral si fuera necesario. En función de las necesidades y la disponibilidad de las mujeres se realizarán una serie de actuaciones:
 - Atención anonimizada e inclusión en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.
 - Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

El **objetivo** estratégico 3, Favorecer la modernización y la mejora continua del servicio Andaluz de Empleo, presenta una serie de **objetivos** entre los que destacan desde el punto de vista de género los siguientes:

- Homogeneizar la gestión, crear y mejorar instrumentos para la recogida y análisis de la información: Plan de Calidad. Los principios que sustentan nuestras bases de calidad y los sistemas de gestión que se utilizan para su implantación, confluyen con los de igualdad, prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa,

y pueden contribuir a su aplicación práctica. Y es que considerar la igualdad como un criterio de calidad es un compromiso de la Agencia, de cara a potenciar y afianzar todas las actuaciones que realiza.

- Fomentar el uso de los servicios telemáticos para el empleo. Plan de sistemas. El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que se ofrecen a través del Portal de Empleo de la Junta de Andalucía es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. En la actualidad se trabaja en reducir la brecha de género digital que sigue existiendo, en particular en zonas rurales y en edades más avanzadas.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo: Plan de Igualdad. La Agencia SAE elaborará un Plan de Igualdad en el Empleo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 Planes de Igualdad en el empleo en la Administración Pública de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Este Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
- Garantizar la vigilancia y salud laborales: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. La Agencia asume la obligación de integrar de forma efectiva y eficiente la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y en todos los niveles jerárquicos en su organización, incluyendo la evaluación de riesgos laborales y actividades preventivas desde la perspectiva de género para así lograr una mejora continua y real en las condiciones de trabajo.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende, entidad adscrita a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, tiene como principal misión fomentar la cultura emprendedora y la actividad económica en la región, prestando servicios de apoyo a personas emprendedoras y a empresas, al objeto de impulsar la creación y la consolidación empresarial, generando empleo en el territorio. Para dar cumplimiento a este objetivo general, Andalucía Emprende dispone de una amplia infraestructura de Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) que cubre a todo el territorio andaluz, dotados de alojamientos empresariales para acoger proyectos emprendedores y empresas, a quienes se les presta una atención integral del proceso emprendedor.

Junto a la prestación de estos servicios, Andalucía Emprende desarrolla programas y proyectos específicos para fomentar la cultura emprendedora en determinados sectores, prestando especial atención al ámbito educativo, la industria creativo-cultural y el medio rural, así como a colectivos con especiales dificultades de desarrollo profesional. Además, la entidad desarrolla un continuo análisis de oportunidades de negocio en sectores y territorios de Andalucía para que las personas emprendedoras dispongan de la mejor información a la hora de tomar sus decisiones.

En el ejercicio 2020, y dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende mantiene su definición como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los objetivos estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con el impulso de la economía social en Andalucía en igualdad. En este sentido, los diagnósticos previos tenidos en cuenta para la planificación de la actividad de la Consejería, también se toman como referencia en Andalucía Emprende para la formulación de sus objetivos estratégicos y operativos en el ámbito presupuestario para 2020.

La información de gestión y resultado de Andalucía Emprende en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, por lo que la entidad en el presupuesto 2020 aumenta objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores, abarcando desde la detección de barreras en la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, la identificación de dificultades que aparecen en los estadios previos al proyecto emprendedor hasta la sensibilización y visibilidad de las mujeres autónomas y emprendedoras.

Asimismo, en 2019 se ha diseñado la Estrategia de Igualdad de Andalucía Emprende con dos líneas de actuación específicas que presidirán las futuras acciones de la Fundación:

1. Ofrecer servicios especializados para promover, fomentar y apoyar el emprendimiento femenino.
2. Implementar la política de Igualdad de Género a nivel interno de la organización.

Los **objetivos** operativos del presupuesto 2020 de Andalucía Emprende son:

1. Promover la cultura y actividad emprendedora y la cultura de innovación social entre la población andaluza, como objetivo con perspectiva de género. Este objetivo comprende la promoción de la cultura y la actividad emprendedora entre la población andaluza en general siempre manteniendo la observación sobre las variables que ofrecen la información relativa a mujeres.
2. Impulsar el emprendimiento empresarial en igualdad de género con actuaciones dirigidas exclusivamente a mujeres, configurándose como objetivo con perspectiva de género. Este objetivo está definido para el mantenimiento de la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios, instrumentos y valor que aporta Andalucía Emprende para las mujeres emprendedoras y autónomas.

Desde la perspectiva del tejido empresarial, la igualdad de género constituye un valor estratégico para su funcionamiento y organización, ya que permite un mejor aprovechamiento del capital humano. Distinguir entre sexos posibilita rentabilizar toda la capacidad, potencial, conocimiento y experiencia del personal; captar y retener su talento; y mejorar la imagen empresarial. Desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se están diseñando medidas que permitan favorecer esta mayor incorporación de mujeres al tejido empresarial, por lo que se están llevando a cabo actuaciones de tipo positivo hacia una mayor participación de las mujeres en la actividad emprendedora.

Una de las actuaciones de tipo positivo que implementa Andalucía Emprende es el servicio de apoyo a la elaboración del Plan de empresa que desarrollan cada una de las áreas que determinan la actividad empresarial. Esta actuación trata de lograr que un mayor número de mujeres mejoren sus condiciones de acceso al autoempleo mediante el apoyo a la elaboración de sus planes de empresa.

Asimismo, por parte de Andalucía Emprende se pondrá en marcha un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres.

3. Definir el papel de Andalucía Emprende en un nuevo entorno competencial que garantice la prestación del servicio público. En 2020 se pretende llevar a cabo la adaptación de la entidad a las nuevas necesidades emprendedoras en coherencia con el resultado de los procesos de evaluación y auditoría que se realicen tanto en 2019 como en el propio ejercicio 2020, implantando las recomendaciones de eficiencia y eficacia correspondientes en un marco de máxima seguridad jurídica y transparencia.

Por último, es preciso indicar que el momento de cambio y redefinición del modelo de gestión y prestación de servicios que está experimentando Andalucía Emprende, la inclusión de la perspectiva de género es una premisa básica que se tiene en cuenta de forma horizontal en todo el proceso de cambio que se está acometiendo, exigiendo expresamente la formulación de indicadores específicos en la materia.

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

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015 -2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, la información aportada por la Fundación Andalucía Emprende muestra que ha llevado a cabo un adecuado cumplimiento de las recomendaciones de dicho informe. En cuanto a la planificación, la entidad señala que durante 2019 han avanzado en la desagregación por sexo en diversos informes y se han incluido nuevos informes. En el último trimestre de 2019 se abordará la actualización de la Carta de Servicios de Andalucía Emprende, incorporando indicadores con perspectiva de género para el futuro seguimiento y evaluación de la misma.

Por otra parte, en 2019 se ha contratado la realización de un estudio sobre la mujer emprendedora y autónoma. Para 2020, se espera realizar una encuesta destinada a conocer las motivaciones, expectativas y necesidades de las mujeres autónomas, con la idea de darle continuidad en el tiempo a fin de hacer un seguimiento de las variaciones de los resultados. También se fomentarán encuentros con emprendedoras y empresarias con paneles de reflexión para detectar las barreras reales que encuentran en su vida emprendedora o empresarial y que causan la brecha de género, lo que permitirá diseñar e implementar servicios a proyectos de emprendimiento femenino. También para 2020 se ha planificado contar

con una Unidad de Inteligencia y Conocimiento que monitorice la actividad emprendedora, de autoempleo, trabajo autónomo y economía social, y capaz de establecer un observatorio permanente del emprendimiento femenino. Además, se revisará y actualizará el catálogo de estudios con perspectiva de género y se implementará la información en la biblioteca abierta de emprendimiento. Finalmente, se realizará y actualizará un catálogo de documentación relevante y estudios actualizados a nivel nacional que incorporen la perspectiva de género para recopilar datos e información que ayuden a incorporar objetivos organizacionales específicos de género o que incluyan dicha perspectiva.

En cuanto a la **ejecución**, se ha dado continuidad a actuaciones de años anteriores como Sinergias (con IAM), Foro Encuentra y Gira Mujeres (con Coca Cola) y se complementan, en colaboración con entidades del tercer sector, con nuevas actuaciones específicas en el ámbito de la promoción del emprendimiento femenino: Programa Extraordinarias, en colaboración con la Fundación Cibervoluntarios, y Programa She means business, en colaboración con Smart Skills.

Por último, en relación con la implementación de la metodología G+, durante 2019 se ha mantenido el funcionamiento de los grupos de trabajo creados en 2018 (Comisión seguimiento convenio colaboración con IAM y Comité de Investigación interna para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo) y se han creado dos nuevos grupos formales: Unidad de Igualdad de Género y Grupo de personal técnico especialista en servicios con enfoque de género a personas emprendedoras y autónomas. En 2019 se han mantenido las colaboraciones con otras entidades e instituciones provenientes de 2018 y se diseñarán cláusulas específicas para introducir la perspectiva de género en los convenios de colaboración, especialmente con las bancarias. En cuanto a 2020, se espera mantener el funcionamiento de los grupos de trabajo creados y en funcionamiento y se potenciará especialmente la actuación coordinada de las personas que integran la Unidad y la Red ConEllas. Igualmente, en 2020 la Fundación espera seguir ampliando el análisis de la brecha de género en el acceso a la financiación en las entidades financieras con las que tenemos convenio en vigor.

En relación con la formación, además del estudio de necesidades formativas interno se realizará un estudio de necesidades formativas a personas emprendedoras. Se continuará con las colaboraciones con el IAM, estando previsto realizar dos cursos de especialización para la formación de especialistas en el diseño de servicios a personas emprendedoras y autónomas con perspectiva de género. También se ha planificado un programa de formación en género dirigido a la plantilla, a los grupos de trabajo colaborativo de igualdad de género y al personal de comunicación.

En 2019 se han seguido teniendo en cuenta las recomendaciones del Informe APG para elaborar el DOE G+ propio de Andalucía Emprende. Con esta finalidad, se diseñará la Estrategia de Igualdad de Género, que dará como resultado la definición del DOE. G+ estableciendo la coordinación operativa de todas las acciones organizadas y su conexión con los objetivos de la estrategia de igualdad de género de Andalucía Emprende. También se ha avanzado en la difusión del Informe de análisis de integración de la perspectiva de género del presupuesto 2019 a través de los canales de comunicación interna y externa de la Fundación (Boletín interno, Comunicados internos a través del correo electrónico corporativo, Web corporativa y Difusión a través de redes sociales).

En relación con el DOE. G+, la Fundación señala que en 2020 se implementarán las líneas estratégicas contempladas en el Documento y se realizará el seguimiento y evaluación sistematizada que se contemple en el mismo, así como el plan de mejora, si procede, para corregir desviaciones o adaptar las medidas a realidades futuras no previstas.

En conjunto, se observan avances que se valoran muy positivamente y que será conveniente mantener, ampliar y profundizar en sucesivos ejercicios presupuestarios. La Fundación cumple con carácter general con las recomendaciones de la Auditoría APG.