

## 13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En las zonas rurales de Andalucía (Leader 2014–2020) viven 3,7 millones de personas, de los cuales el 50,2% son hombres y el 49,8% son mujeres, pero los profundos cambios económicos, medio ambientales, sociales y culturales que han experimentado los territorios rurales han tenido efectos diferentes sobre mujeres y hombres. Y es que, aunque la mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, en éste último las desigualdades son más pronunciadas y difíciles de superar por el arraigo de los roles de género tradicionales que han persistido en hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

Para el ejercicio 2020, por parte de la Sección se ha diseñado un **objetivo** estratégico específico que se define como Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la Consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género imbuja el resto de objetivos estratégicos definidos.

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

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería debe estar presente de forma horizontal, no sólo en la dirigida a la ciudadanía, sino también en su propia cultura y funcionamiento como organización. Por ello, al margen de las actuaciones concretas en materia de igualdad de género que asumen los distintos órganos gestores, son fundamentales las que se abordan desde los órganos horizontales que gestionan este programa presupuestario en sus ámbitos competenciales, como son la formación y sensibilización del personal administrativo, la difusión de la información, la gestión de la información estadística, o bien el desarrollo normativo, como es el caso de la futura Ley del estatuto de las mujeres rurales y el mar, cuya aprobación está prevista para 2020. De esta manera, el programa 12M ha establecido para el Presupuesto 2020 los objetivos de género que figuran a continuación:

**Objetivo 1:** Avanzar en la sensibilización e inclusión de la igualdad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo están dirigidas fundamentalmente a promover un cambio cultural entre el personal de la Consejería. Entre estas actividades destaca la formación y sensibilización del personal para asegurar la adquisición de conceptos básicos y especializados, en función de las tareas asignadas. La formación también contribuye a mejorar la identificación, análisis y diagnóstico de desigualdades entre mujeres y hombres, primer paso que permite establecer objetivos adecuados que corrijan las mismas en las diferentes materias competencia de esta Consejería. La capacitación del personal también potencia que el enfoque de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, de manera que contribuya al equilibrio entre mujeres y hombres.

Otras actuaciones están dirigidas a la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen la contratación de servicios externos por parte de la Consejería, así como en los pliegos de condiciones técnicas; integrar el enfoque de género en la elaboración normativa y mejorar la evaluación del impacto de género de la misma; promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, por citar algunas.

De esta manera, la Secretaría General Técnica cuenta con las competencias en materia de formación. Para ello, desde la Unidad de Igualdad de Género se impartirán sesiones de sensibilización en materia de igualdad de género, se dará difusión a la formación del IAAP en esta materia y se reforzará la presencia y participación de mujeres profesionales en estas actividades.

En materia de recursos humanos, competencia de la Secretaría General Técnica, las actuaciones van dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.

Por otra parte, la Secretaría General Técnica, en materia de contratación pública, vela por el uso del lenguaje no sexista en los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros. Además, de acuerdo con la normativa vigente, se establece en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la obligatoriedad de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de igualdad para aquellas entidades o personas jurídicas licitadoras que tengan más de 50 personas trabajadoras. A tal efecto, la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta deberá aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo. En línea con lo anterior, en la clasificación de las ofertas se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, siendo uno de estos, otorgar preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

También, en los pliegos de prescripciones técnicas se incorporan cláusulas de igualdad y condiciones que promueven la igualdad de trato y oportunidades, tales como el uso no sexista del lenguaje, la desagregación por sexo de los datos estadísticos presentes en informes, memoria parcial y/o final, siempre que aquella sea factible, o bien la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

En lo que respecta a la elaboración de normativa, incluyendo las órdenes de bases reguladoras de las subvenciones que convoca la Consejería, uno de los trámites es la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género, que se emite por el centro directivo que impulsa la norma y es posteriormente informado por la Unidad de Igualdad de Género. Además, en la normativa de ayudas y subvenciones gestionadas por la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, se realizará una supervisión constante para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de valoración que prioricen a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión.

Continuando en el ámbito normativo, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, se examinan todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva de género. A este respecto, se ha iniciado la tramitación de un Plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía, que incorpora la perspectiva de género de manera horizontal. Por otra parte, esta Secretaría General trabaja para que en la definición de la futura Política Agraria Común (PAC) para el periodo 2021-2027 se incluyan medidas para mejorar las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, fomentar la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayudar a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por otra parte, una vez publicada la Ley de medidas frente al cambio climático, se precisará que la Consejería lleve a cabo los estudios necesarios para el establecimiento de las líneas estratégicas en relación con el sector agroalimentario y el cambio climático.

Por otra parte, la producción de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza, así como los informes de seguimiento y evaluación en el marco de la PAC y del Programa de desarrollo rural de Andalucía 2014/2020, tendrán en cuenta la perspectiva de género.

Finalmente, se promoverá la igualdad en el sector agroalimentario a través de determinadas actuaciones, en cumplimiento de lo establecido en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

### **Objetivo 2:** Mejorar la información sobre las mujeres.

Con este objetivo se pretende avanzar en la desagregación por sexo en las estadísticas, en la recogida de datos y/o registros oficiales, adaptando las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotando la información disponible desde la perspectiva de género. Ello contribuye a mejorar el conocimiento de la situación por parte del sector agroalimentario y de la ciudadanía en general, facilitando la toma de decisiones y permitiendo la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria.

Como muestra de ello, en el área de informática, competencia de la Secretaría General Técnica, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información relativa al sexo como datos desagregados para facilitar su posterior análisis. Y en los proyectos que se inicien se tendrá en cuenta la desagregación por sexo de los datos desde el momento de su concepción.

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

Además de avanzar en la calidad de las estadísticas y su análisis desde la perspectiva de género, es fundamental realizar una difusión adecuada de la información que proporcionan las mismas así como incorporar el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la Consejería. Por ello, se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se seguirá ampliando y actualizando el apartado del portal web con contenidos adecuados desde el punto de vista de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades comprometidas con la igualdad o bien con entidades de mujeres.

De esta manera, las actuaciones de divulgación (reuniones, jornadas, congresos, concursos y premios) que se impulsen desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como las encuestas para la creación de la Red de evaluación socioeconómica de explotaciones agrarias de Andalucía, se diseñarán con perspectiva de género.

#### 44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

La Dirección General de Calidad Ambiental y Cambio Climático tiene como objetivos la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y la mitigación y adaptación al cambio climático junto a la inspección ambiental. Desde este programa se desarrollan las funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; contaminación acústica y lumínica en el ámbito de sus competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados; entre otras.

En su marco competencial, este programa gestiona varias bases de datos que desagregan por sexo los datos referidos a personas. Asimismo, en toda documentación administrativa y en la información que se facilita y expone a la ciudadanía, así como las publicaciones que se desarrollan, se tiene en cuenta la utilización del lenguaje y la imagen inclusiva y no sexista.

#### 44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa se gestiona desde la Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos y tiene entre sus objetivos el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en espacios naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de toda la ciudadanía. En el diseño, construcción y conservación de los mismos se ha integrado la perspectiva de género. Asimismo, desde este programa también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

En la planificación ambiental de los espacios protegidos y a través de la Unidad Igualdad de Género de esta Consejería, se han establecido indicadores de cumplimiento de objetivos para el seguimiento y evaluación de los planes, estando desagregados por sexo cuando se refieren a datos relativos a personas, de forma que los futuros Informes de evaluación de los planes permitan determinar la situación y posición de partida de los hombres y las mujeres a quienes afectan las distintas actuaciones o medidas que se contemplan en los planes, evaluar las respuestas, receptividad o participación en las mismas, y asimismo, permitan poder establecer la necesidad o no de medidas correctoras o compensatorias.

También se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el conjunto de indicadores relacionados con el objetivo de Ordenación cinegética y piscícola, de forma que puedan contribuir a constatar o diagnosticar situaciones de desigualdad. Estos indicadores son relevantes para destacar si se hace necesario fomentar mecanismos que promuevan la

participación de las mujeres en la actividad cinegética, ámbito que actualmente está viendo sus números reducirse a la par que aumenta la media de edad.

De igual manera, en el objetivo referente a Promover el uso público en los Espacios Naturales andaluces, también se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la recogida de datos y en la formulación de indicadores que miden la consecución del mismo.

#### 44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

La Secretaría General de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático es la encargada de la gestión de este programa, a través del cual se desarrollan, entre otras, las funciones de tramitación y seguimiento de subvenciones en el área de medio ambiente, la elaboración de planes de desarrollo sostenible en los espacios naturales protegidos y la dinamización socioeconómica de éstos, la planificación ambiental horizontal, la evaluación ambiental estratégica, la coordinación de la gestión y ejecución de los programas financiados con fondos europeos en el ámbito de medio ambiente, agua y cambio climático, la integración ambiental, el funcionamiento de la Red de información medio ambiental así como las actuaciones que garanticen la participación ciudadana en dicha información.

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

Por su parte, en las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental se incorpora la perspectiva de género y se fomenta la incorporación de las mujeres a la educación y sensibilización ambiental.

En la nueva planificación estratégica ambiental se viene incorporando progresivamente la perspectiva de género, tal y como se hizo con la Estrategia andaluza de desarrollo sostenible (EADS) y la Estrategia para la generación de empleo medioambiental en Andalucía (EGEMA), ambas con horizonte en 2030, que la incorporaban de forma horizontal, además de incluir actuaciones dirigidas a las mujeres. En el diseño del seguimiento de ambas estrategias está presente la igualdad de género real y efectiva. En 2020 está previsto el primer ejercicio de seguimiento de ambas estrategias que proporcionará información desagregada por sexo sobre empleo ambiental por sectores (caso de EGEMA), población en riesgo de pobreza, tasa de paro, abandono escolar, etc. (caso de la EADS). Además, la EADS cuenta con un indicador específico para medir la brecha salarial, tomado del Instituto Nacional de Estadística.

En 2020 se realizará la evaluación del Plan de medio ambiente Horizonte 2015, y se comenzará la redacción del nuevo Plan de medio ambiente (PAMA). Desde el principio se tendrá en cuenta que este plan, que pretende ser la fórmula permanente de planificación de toda la política ambiental de la Junta de Andalucía, debe incorporar la perspectiva de género en todas las fases, desde el diagnóstico a la evaluación.

Aunque en la evaluación de los planes debe pesar sobre todo la perspectiva ambiental, hay que tener en cuenta que la variable social es uno de los tres pilares del desarrollo sostenible, junto con la económica, y sin igualdad no habrá sostenibilidad. Por otra parte, en los planes con un marcado carácter social, como pueden ser los planes de movilidad o los de instalaciones deportivas, también se tiene en cuenta la incidencia que pueden tener sobre la igualdad de género.

En el ámbito de la ejecución de este programa 44F, y en concreto a través de los resultados del proyecto estadístico Actividad económica y medio ambiente en Andalucía, se viene obteniendo desde el año 2006 información desagregada por sexo sobre empleo en empresas y entidades relacionadas con el medio ambiente. Estos resultados permiten ofrecer información sobre los desequilibrios, en cuanto a puestos de trabajo se refiere, entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación ambiental y calcular índices de distribución, feminización, concentración y la brecha salarial para cada uno de éstos ámbitos, información que es crucial para determinar las brechas de género y tomar decisiones en materia de políticas de igualdad entre organismos competentes a nivel local, regional y nacional, así como entre los agentes sociales y económicos vinculados a las actividades medioambientales en Andalucía. Para continuar con esta labor se establecen los siguientes objetivos.

**Objetivo:** Obtener información desagregada por sexo del empleo vinculado a las empresas y entidades que desarrollan una actividad ambiental en Andalucía.

Este objetivo relacionado con los desequilibrios de género en el mercado laboral ambiental andaluz se acompaña de actuaciones dirigidas a obtener información desagregada por sexo en cada uno de los ámbitos de actuación ambiental en Andalucía. Esta información se centra en empleos a dedicación plena, distribución de los mismos, índices de concentración y feminización, así como información sobre la brecha de género.

No obstante, todavía es largo el camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva en muchos ámbitos competenciales incluidos en este programa presupuestario, lo que hace necesario un análisis pormenorizado de cada uno de los mismos, que permita elaborar diagnósticos de los desequilibrios de género existentes, que posibiliten la definición de objetivos para su progresiva eliminación, así como actuaciones concretas e indicadores que puedan medir los avances. Ante la necesidad de un diagnóstico experto, se define el siguiente objetivo operativo.

**Objetivo:** Elaborar un diagnóstico completo de los desequilibrios de género existentes en el ámbito de las competencias del programa presupuestario 44F, así como las líneas de actuación para su corrección, con apoyo de asesoramiento experto.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo se corresponden por tanto con la realización de un diagnóstico de los desequilibrios de género existentes en cada ámbito competencial involucrado en la ejecución del programa presupuestario 44F, la determinación de objetivos operativos que deben de alcanzarse para ir eliminando progresivamente los desequilibrios, la definición de actuaciones concretas que permitirán alcanzar los objetivos operativos establecidos y finalmente el diseño de indicadores adecuados de ejecución, resultados e impacto que midan los avances alcanzados.

Además, se establece el siguiente objetivo operativo enmarcado en la evaluación ambiental estratégica, que necesariamente se deberá de complementar con los que se planteen tras el diagnóstico anterior.

**Objetivo:** Estrechar el vínculo entre género y medio ambiente, aprovechando las sinergias que se producen en la intervención ambiental y en la igualdad.

Las actuaciones previstas en relación a este objetivo son la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género, como se recoge en la Ley 12/2007<sup>8</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía por una parte y, por otra, contribuir al reconocimiento de las mujeres profesionales en el ámbito medioambiental.

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

El programa 44F Información Ambiental y Dinamización Socio-Económica Sostenible formó parte del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, cuyo Informe de auditoría se presentó ante la Comisión de Impacto de Género.

En relación con las recomendaciones que se hicieron sobre la planificación presupuestaria, el programa ha avanzado en el proceso de elaboración de diagnósticos en sus ámbitos competenciales, entre los que destaca el análisis que proporciona el Ecobarómetro de Andalucía o el estudio Actividad económica y medio ambiente en Andalucía. En este sentido, también pretende iniciar estudios sobre el ámbito de la información ambiental y el voluntariado, y ha establecido objetivos de género en función de las diferencias a corregir de mejor calidad que los de ejercicios anteriores, así como sus actuaciones e indicadores vinculados.

Respecto a la ejecución presupuestaria, la información que ofrecen los indicadores presupuestarios permitirán observar si se han alcanzado los avances pretendidos en materia de igualdad de género. En relación con la implantación de la metodología G+, se pretende evaluar los logros alcanzados tras la formación en igualdad de género impartida al personal adscrito al programa y continuar con la misma en el año 2020. También se contempla continuar con la desagregación por sexo de los datos referidos a personas relacionados con las áreas competenciales del programa.

Finalmente, este programa ya elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), pero puede avanzar en otros aspectos, como es la elaboración de un Plan de comunicación sobre igualdad de género en su ámbito competencial y darlo a conocer de manera interna y a la ciudadanía.

Ante todo lo expuesto, el programa cumple de manera general con las recomendaciones realizadas en el marco de la auditoría de presupuesto y género.

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

## 51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Planificación y Recursos Hídricos y desde la Dirección General de Infraestructuras del Agua. Las actuaciones concernientes a este programa se concentran en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de la competencia de la Comunidad Autónoma.

El programa presupuestario establece indicadores desagregados por sexo en la medida de sus necesidades, como es el caso del que mide el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

## 71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

El programa 71B Ordenación y mejora de la producción agrícola y ganadera, gestinada por la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, ha definido los siguientes **objetivos** en su planificación presupuestaria con perspectiva de género para 2020.

**Objetivo 1:** Fomentar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones y su presencia en el ámbito agrario.

**Objetivo 2:** Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Las actuaciones previstas para el fomento de la igualdad de género por parte de este programa son:

- Recogida y tratamiento de los datos de la titularidad de explotaciones agrícolas y ganadera desagregados por sexo. El análisis de estos permitirá en los ejercicios futuros valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de las acciones oportunas.
- Poner en marcha varias líneas de ayudas destinadas al asesoramiento a explotaciones agrícolas y ganaderas.
- Al objeto de promover la participación de las mujeres en el ámbito técnico de la producción agraria, en la Orden de 4 de septiembre de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a apoyar el uso de servicios de asesoramiento a explotaciones agrarias, se incluye entre los criterios de valoración de las solicitudes, uno de género, concretamente se valora el porcentaje que representa la participación de mujeres en el equipo técnico prestador del servicio de asesoramiento.
- En la actuaciones que tienen por objeto la modernización de las estructuras productivas agrarias, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria, se mantiene el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha del cumplimiento presupuestario.



- Del mismo modo, va a continuar recogiéndose información desagregada por sexo en las actividades de transferencia de conocimientos que se subvencionan con cargo al Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, a través de la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión.
- En el ámbito de los seguros agrarios, se recogerá información desagregada por sexo que contribuya a adoptar iniciativas que promuevan mayor participación de las mujeres en el sector agrario.

### 71E INCENTIVACIÓN SECTOR AGROINDUSTRIAL.

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

Respecto al I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, el programa contribuye a la consecución de un **objetivo** estratégico de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en materia de género enmarcado en el citado Plan, mediante el fomento de la incorporación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas. Para ello,

- Se han establecido criterios de valoración en las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, que otorgan mayor puntuación a los proyectos de inversión cuando los órganos de decisión de las empresas cuentan con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes.
- También se obtienen datos relativos a personas desagregados por sexo de los formularios presentados, a fin de realizar un análisis estadístico y obtener una información más completa sobre la situación de ambos sexos en el sector agroindustrial.
- Las bases reguladoras que se desarrollen tendrán como requisito general para acceder a estas ayudas que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, en cumplimiento de la legislación de igualdad de género vigente.

Este programa continuará con el cumplimiento del trámite de emisión del Informe de evaluación de impacto de género en los procedimientos de elaboración de normativa, procediéndose a adaptar la redacción de las normas siguiendo las observaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género. También, con carácter general, se revisarán las disposiciones normativas de manera que se respete el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa 71F Apoyo al sector productor agrícola y ganadero desarrolla sus competencias en diferentes áreas. Por una parte, contribuye a la consecución de los objetivos de la Política Agraria Común (PAC), que son: fomentar la competitividad de la agricultura, garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima, y lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo. Los citados objetivos son comunes a los dos pilares de la PAC, estando el primero ellos destinado a las ayudas directas a la agricultura y financiado con cargo del fondo FEAGA, y el segundo, dedicado a las ayudas al desarrollo rural, siendo financiado con cargo al fondo FEADER.

Por otra parte, gestiona determinadas ayudas agroambientales establecidas en el Programa de desarrollo rural de Andalucía, relacionadas con el agroambiente y el clima, agricultura ecológica, pagos a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas, cese anticipado en la actividad agraria, ayudas por costes de mantenimiento y primas compensatorias de rentas, para superficies agrícolas forestadas correspondientes al régimen de ayudas para el fomento de la forestación de tierras agrícolas en la Comunidad Autónoma de Andalucía y ayudas a la apicultura, en el marco del Programa apícola nacional, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

También le competen, a través del Fondo Andaluz de Garantía Agraria, los pagos directos y las ayudas (financiadas mediante FEAGA) destinadas a la regulación e intervención de mercados, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrarlos y estabilizarlos.

Desde la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados se persigue el **objetivo** estratégico de género definido, tanto para la Consejería como para la Sección 33.00, como Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

En los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha invertido en el desarrollo de las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas, las cuales permiten una información detallada y de enorme interés sobre las personas solicitantes y beneficiarias. Cada año se presentan más de 250.000 solicitudes de ayudas directas de la PAC. De este dato global, aproximadamente el 94% se corresponde con personas físicas, de las que el 57% son hombres y el 37% mujeres. Sin embargo, las ayudas directas de la PAC se conceden en régimen de concurrencia no competitiva, por lo que no caben medidas de discriminación positiva en los criterios de valoración. Sin embargo, el análisis de solicitantes desagregado por sexo permite ver la evolución hacia un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el sector.

Continuando con las ayudas, las únicas en concurrencia competitiva son las agroambientales previstas en el Plan de Desarrollo Rural, cuyos criterios vienen señalados expresamente por la Comisión Europea. Por otra parte, las ayudas incluidas en el marco del Programa apícola nacional cuenta con criterios de igualdad de género, valorando de manera positiva que la titular de la explotación apícola sea mujer, debido a la alta masculinización en este sector (68% de colmenas subvencionadas cuya titularidad es masculina y 32% femenina). De esta

manera del total de personas físicas beneficiarias de estas ayudas a la apicultura en 2019, un 67,8% son hombres y un 32,2% mujeres.

Además de la gestión de ayudas, este centro directivo organiza las jornadas técnicas sobre la PAC, destinadas a entidades reconocidas y a organizaciones de productores, incluidas las organizaciones de productores de frutas y hortalizas, así como al personal de la administración encargado de trabajar con/para estas organizaciones. En este marco, se está incentivando la presencia de mujeres tanto entre el profesorado como entre el alumnado.

Por otra parte, el centro directivo incluirá un bloque formativo sobre igualdad de género en la formación a impartir, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar con este enfoque y de su influencia positiva en las actuaciones del sector. También se informará en las reuniones que se mantengan con representantes del sector, de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

## 71H DESARROLLO RURAL

El Programa 71H, gestionado por la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

En Andalucía, las estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales son ejecutadas por los Grupos de desarrollo rural (en adelante GDR) con la metodología Leader. Estos programas, a lo largo de los últimos 20 años, han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal, siendo una política pionera en la incorporación de la perspectiva de género.

Esta Dirección General se propuso seguir trabajando y consolidando la política de igualdad de género en el período programático 2014-2020 a través del Programa Leader de la medida 19 del Programa de desarrollo rural de Andalucía. El programa Leader cuenta con 51 Estrategias de Desarrollo Local (EDL) elaboradas con metodología ascendente y basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales. Dichas EDL contemplan la perspectiva de género de forma integrada desde la fase participativa y el diagnóstico hasta la programación, la ejecución y la evaluación. Por otra parte, los GDR, se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados en igualdad de género, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas.

Durante el ejercicio 2020, año en el que la ejecución de la medida 19 de Desarrollo local Leader se incrementará notablemente, se han establecido medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, de empoderamiento femenino y de equiparación de acceso a los recursos entre ambos sexos, así como mejorar en aquellos aspectos en los que todavía no se haya alcanzando el objetivo previsto.

De esta manera, el Programa 71H establece, para el periodo de programación 2014-2020, entre sus objetivos estratégicos el definido como Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres para reducir la brecha en el sector agroalimentario y en las zonas rurales.

Vinculados a los objetivos estratégicos, la Dirección General ha establecido **objetivos** operativos, siendo uno de ellos de igualdad de género, definido como Mantener el porcentaje de gasto y de aprobación de proyectos Leader que contribuyan a la igualdad de género. Además, otros incorporan el principio de igualdad de género como ocurre en el objetivo Mantener la creación de empleo en el medio rural o Mantener el porcentaje de población rural cubierta por los servicios de gestión de ayudas Leader. Considerando que Leader es un programa de carácter plurianual, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se han programado para su aplicación durante todo el periodo de ejecución.

En cuanto a las actuaciones concretas que contribuyen a la igualdad de género en el medio rural andaluz, el programa presupuestario 71H, ha planificado establecer requisitos y criterios de igualdad de género en las líneas de ayudas a proyectos Leader, también vinculados al acortamiento de brechas de género en el empleo y, por otra parte, garantizar la aplicación del principio de igualdad de género en el funcionamiento de los GDR y con ello, los servicios adecuados de asesoramiento a la población femenina para la gestión de ayudas Leader.

En el marco de los objetivos y actuaciones descritos anteriormente, durante 2020, se consolidarán las líneas de trabajo correspondientes a los procesos iniciados en los ejercicios anteriores, tendentes a:

- Garantizar la contribución del 20% del presupuesto de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, profundizando en su tipología e impacto.
- Continuar con el acompañamiento a los GDR para la efectiva orientación con enfoque de género de los proyectos y actuaciones que pongan en marcha en el ejercicio.
- Mantener los mecanismos de incorporación de perspectiva de género en todas las actuaciones propias de la Dirección General. En el marco de las actuaciones propias durante 2020, se han programado acciones específicas de igualdad, como la actualización de la información de diagnóstico de la situación y posición de la población femenina rural, o la puesta en marcha de un proyecto piloto para facilitar la participación femenina a través de los GDR.

De este modo, el programa presupuestario 71H continuará contribuyendo a la igualdad de género en los territorios rurales de Andalucía, siendo consciente de que, a pesar de los lentos avances, es necesaria y fundamental la participación de las mujeres para construir sociedades democráticas y justas, y que la unión de esfuerzos que se realicen para alcanzar la igualdad de género multiplique los resultados.

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

El programa 71H Desarrollo Rural fue objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), cuyo resultado fue un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género que fue presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de Andalucía.

Este informe contenía recomendaciones de avance para el programa. En este sentido, el programa mantiene la integración del enfoque de género en los diagnósticos de su ámbito competencial, y ha establecido el enfoque de igualdad entre mujeres en su planificación presupuestaria, especialmente en la regulación de la medida 19 del Plan de desarrollo rural de Andalucía. Este año centrará su actividad en el acompañamiento a los Grupos de desarrollo rural y al seguimiento y evaluación de su actuación, considerando así las recomendaciones relativas a la ejecución presupuestaria. Respecto a la implementación de la metodología G+, el programa definió un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que guía su planificación presupuestaria con enfoque de género y mantiene actualizadas las herramientas de captación de datos relativos a personas para su desagregación por sexo, lo que se considera positiva. El programa puede avanzar en este ámbito en la formación del personal y en la elaboración de un Plan de comunicación de igualdad de género en su ámbito competencial para darlo a conocer tanto de manera interna como externa.

En general, el programa 71H cumple con las recomendaciones recibidas en el marco de la auditoría de presupuesto y género.

### 71P PESCA

El sector pesquero, tanto a nivel internacional, estatal como regional es un sector muy masculinizado, donde las mujeres tienen poca presencia y existen importantes brechas de género. El conjunto de labores que componen el sector pesquero y sus actividades auxiliares, además de incluir a personas que realizan su trabajo a bordo de los barcos, engloba también a otras que no precisan embarcarse y que forman parte de diversos colectivos, tales como acuicultura marina, comercialización, industria, reparación y mantenimiento de embarcaciones, gestión de cofradías y asociaciones, entre otros. Las mujeres tienen una presencia desigual en estos trabajos.

Con el objetivo fundamental de disminuir estas brechas y caminar hacia una sociedad más justa e igualitaria, en los últimos años se han desarrollado una serie de normativas, reglamentos y guías de actuación con la finalidad de integrar en las diferentes políticas la perspectiva de género. Desde la Dirección General de Pesca y Acuicultura en los últimos años se ha intensificado el esfuerzo para avanzar en ese sentido.

Las actuaciones en materia de género impulsadas por la Dirección General de Pesca y Acuicultura se coordinan con la Unidad de Igualdad de Género. Algunos de los avances más importantes han sido apoyar la constitución de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector pesquero, otorgarle dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero e incluirla como beneficiaria de las ayudas a las organizaciones representativas del sector pesquero y acuícola andaluz.

Para el año 2020, sigue siendo objetivo principal para este programa, continuar con la integración de la perspectiva de género en el sector de la pesca y la acuicultura, con el objetivo de lograr una mayor presencia activa de las mujeres en actividades pesqueras.

El Programa Operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), regulado por el Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, fija una serie de medidas específicas para dar respuesta a las desigualdades por razón de género en el sector. Entre ellas se encuentra el hecho de valorar positivamente, en el marco de los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMP, a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad y también a empresas que estén constituidas por mujeres. También se ha previsto promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca. En este sentido se fomenta la composición paritaria de los órganos de decisión de los Grupos de acción local pesquero (GALP) que gestionan las ayudas FEMP en estas zonas y la presencia en estos Grupos de una persona experta en temas de igualdad. Los proyectos presentados se priorizan si incluyen contratación de mujeres, y además, la intensidad de la ayuda es mayor si las entidades solicitantes están constituidas por mujeres

Para el año 2020 se pretende que las convocatorias de las ayudas FEMP se realicen sobre las nuevas ordenes de base reguladoras que, con respecto a las anteriores normas, implementan medidas que afianzan aún más el logro de este **objetivo** principal. La igualdad entre hombres y mujeres en el sector pesquero. En este sentido se destacan las siguientes novedades:

- Incremento de la intensidad de la ayuda, que podrá llegar al 100%, cuando se trate de proyectos presentados por asociaciones de mujeres.
- Aumentar la valoración, dentro de los criterios de selección de ayudas, de los proyectos presentados por mujeres del sector pesquero.
- Favorecer, en las organizaciones de productores, aquellas medidas en cuya gestión o realización intervengan mujeres.

### 13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

#### 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (en adelante IAIFAPAPE), es el organismo público de investigación de la Junta de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Esta agencia administrativa tiene como objetivo contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

Para el ejercicio 2020 continuará la adaptación de los sistemas de información que permita profundizar en los diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación. También las actuaciones de concienciación y sensibilización, tanto en el ámbito interno del IAIFAPAPE como las dirigidas al sector, que permitan la institucionalización de la cultura organizativa de la perspectiva de género de conformidad con la obligación legal vigente. Asimismo, continuará la promoción del equilibrio de género en el ámbito de la representación de las comisiones, consejos, equipos de profesorado, equipos de personal investigador y técnico especialista, equipos evaluadores, así como los avances en la adaptación de las convocatorias de investigación, formación y transferencia a las necesidades de hombres y mujeres.

En lo que respecta a las competencias formativas, IAIFAPAPE elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. Se observa que en los años más recientes se está produciendo un importante incremento en las demandas formativas, ya que es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde la Agencia un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

En lo que respecta a las competencias en investigación, el personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación del IAIFAPAPE se dividen en personal investigador y personal técnico especialista.

Para 2020, el Instituto ha establecido como **objetivo** estratégico de género Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y en las zonas rurales al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para la mujeres.

Asimismo se mantienen los siguientes objetivos específicos:

**Objetivo 1:** Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.

**Objetivo 2:** Promover el equilibrio de género en los Grupos de Investigación.

**Objetivo 3:** Promover el equilibrio de género en las Comisiones de Selección de evaluadores y evaluadoras.

**Objetivo 4:** Dotar al IAIFAPAPE de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

**Objetivo 5:** Profundizar en diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y formación.

Las actuaciones previstas para desarrollar estos objetivos son, por una parte, la detección de las necesidades formativas de las mujeres, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres, y por otra, la realización de acciones de divulgación y adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a las mismas, con el objeto de favorecer su incorporación a los diferentes sectores productivos.

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

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera fue objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG). Como resultado de la misma, el programa recibió un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, presentado ante la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de Andalucía, que contenía recomendaciones de avance para el programa.

Respecto a la planificación presupuestaria, el programa tiene previsto seguir avanzando en la elaboración de diagnósticos en su ámbito competencial, como es el análisis del papel de las mujeres en los proyectos de investigación del IAIFAPAPE, el referido al profesorado o a las condiciones de convocatoria de las actividades formativas.

En lo relativo a la ejecución presupuestaria, ha previsto mejorar en la divulgación de las actividades formativas de la Agencia, de manera que se garantice que lleguen al público objetivo femenino, así como en la elaboración de una base de datos de expertas por áreas. También realiza un seguimiento de la ejecución de sus responsabilidades respecto al Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Además de estas actuaciones, el programa podría mejorar la planificación presupuestaria de género especificando las actuaciones asociadas a cada objetivo operativo de género y su seguimiento a través de indicadores.

Respecto a la aplicación de la metodología G+, el programa tiene actualizadas las herramientas de captura de datos relativos a personas desagregados por sexo, y además pretende incluir especificaciones técnicas relativas a género para el desarrollo de nuevas aplicaciones. Por otra parte, a través del sistema OBIEE, elabora paneles e informes con perspectiva de género en el marco de su actividad. Respecto a la formación, durante 2019 no se ha podido ejecutar el programa de actividades formativas previsto, trasladándose por tanto al año 2020. Finalmente, el programa realizó un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+).

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple de manera parcial con las recomendaciones recibidas a través del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.



### 13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

#### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la actividad agraria es la principal fuente de empleo en la mitad de los municipios andaluces y, actualmente, es un sector refugio ante el desempleo y una fuente de diversificación productiva. En los últimos ejercicios, la agroindustria viene siendo el segundo subsector industrial en lo que a valor de la producción comercial se refiere. En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2019, del total de personas inactivas, el 54,2% eran mujeres. La tasa de paro femenino supone un 25,1% y el paro agrario femenino un 40,9%. Se observa también que el sector de ocupación de la agricultura es uno de los claramente masculinizados.

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera reconocen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. En consecuencia, ha definido el objetivo estratégico Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, con el objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para la mujer en las zonas rurales.

Este queda plenamente incardinado en el fin último del futuro Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2020-2026 de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, sustentándose en las directrices de dicho Plan:

1. El principio de igualdad de género como base de intervención y de transformación de las políticas públicas.
2. La eliminación de las brechas de género existentes, superando las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y una sociedad equitativa y justa.
3. El impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.
4. El empoderamiento de las mujeres del ámbito rural.

Para el desarrollo del objetivo estratégico, la Agencia ha establecido los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información desagregada por sexo y que permitirán incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación planificada consiste en la desagregación por sexo de las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas con el aplicativo “GI-Control”.

**Objetivo 2:** Todos los análisis y prospectivas, incluirán un apartado de análisis de Impacto de Género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

La actuación prevista es la actualización de la metodología de elaboración de informes de impacto de género de normativas, planes, proyectos de la Agencia.

**Objetivo 3:** En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

Como medida, en consecuencia, las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo el sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

**Objetivo 4:** Apoyar los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el IAIFAPE, y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, que puedan garantizar la formación y capacitación de mujeres en labores como poda, aplicación de productos fitosanitarios, oficiales de riego, capataz, etc., para generar una oferta de mujeres formadas suficientes para la corrección de la brecha de género en las tareas productivas primarias.

La actuación planificada consiste en diseñar cursos de capacitación profesional para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

Por último es necesario destacar que la ejecución de estas medidas y por tanto la consecución de los diferentes objetivos operativos de la Agencia, forman parte igualmente de las competencias de AGAPA respecto al I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, Horizonte 2020.

## AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) es un ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Agencia estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en función de las políticas definidas por la propia Consejería, ya que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios, destacando por su importancia cuantitativa, los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua.

Entre las medidas establecidas por AMAYA para la integración de la igualdad de género, se encuentra el Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Por otra parte, cuenta con el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de 31 de octubre de 2018, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin. Gracias a este convenio se han incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El articulado refleja el compromiso con la igualdad de género a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En el área de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Establecimiento de teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentando la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres. Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el teletrabajo no está vinculado a situaciones excepcionales, sino que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad, resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.
- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos

e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Las personas que tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- En caso de violencia de género sobre las trabajadoras de la Agencia, se regula el traslado teniendo derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Por último, y también con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por esta razón. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, las trabajadoras tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras de la Agencia víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.