

14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La Agencia de Defensa de la Competencia tiene como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Mientras que el papel de defensa de la competencia se dirige más al sector empresarial, la actividad de mejora de la regulación se dirige fundamentalmente a las personas jurídicas e instituciones.

La actuación de la Agencia en cuanto a la igualdad de género, se orienta a su política de personal por un lado, y al Sistema de Información y Defensa de la competencia por otro. Gracias a este último, la ciudadanía en general puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. El portal web de la Agencia hace las funciones de ventanilla, no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción, de forma telemática, de denuncias de conductas anticompetitivas, siendo ello posible gracias a la interconexión con la Plataforma de atención a la ciudadanía.

Para el Presupuesto 2020 se establecen los siguientes **objetivos** con relevancia de género:

- Llevar a cabo una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en derecho de la competencia.
- Identificar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica.
- Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Dar acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Efectuar un seguimiento de la asistencia a cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la Agencia

organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.

- Procurar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Estudiar las comunicaciones recibidas a través del sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Fomentar una mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La Agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VI de la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019. En la actualidad, la Agencia IDEA actúa como organismo intermedio de la Subvención Global de Andalucía Competitividad, Innovación y Empleo, FEDER Andalucía 2014–2020, por lo que gestiona y ejecuta tanto la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020, como la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichas órdenes establecen, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Orden de 5 de junio de 2017, determina la acción positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas. Así, el punto 4 del artículo 6 de la citada Orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado Anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNet SR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante “podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2020 la elaboración de un informe, a partir de la información que generan los sistemas de tramitación y gestión de las ayudas, que evalúe la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la Agencia y la evolución respecto a los ejercicios anteriores en los ratios vinculados a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas (evolución del número de mujeres contratadas o empleo mantenido, proyectos promovidos por mujeres y empresas con plan de igualdad, entre otros).

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la Agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de

igualdad de género: sensibilización y difusión del compromiso de la Agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista; mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo; medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; asegurar la igualdad retributiva; garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera, así como en la igualdad de acceso y selección de personal; y medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Como **objetivo** específico en el PAIF de la Entidad se incluye la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, creada con el objetivo de ejercer las competencias de evaluación y acreditación de las actividades universitarias; fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC); prestación del servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países; fomento de la innovación tecnológica de Andalucía; y transferencia del conocimiento a través de los Agentes del conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+i de la Unión Europea.

Se plantea para 2020 un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: Analizar desequilibrios de género en el ámbito del Sistema Andaluz del Conocimiento. Asociadas al mismo, se proponen las siguientes actuaciones:

- Elaboración de dos informes que analicen la situación de las mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo; datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación; información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas; y datos sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, desagregados por sexo, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Estos informes se basarán en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 84 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación,

Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía; indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario (alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres).

A estas dos actividades, ya existentes en ejercicios anteriores, se añade en 2020 otra consistente en la elaboración y difusión de los indicadores de impacto de género con el objeto de medir la repercusión de los informes sobre mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

Se sumarán otras que incluyen de modo horizontal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen, tales como:

1. Número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
2. Actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la dirección de Evaluación y Acreditación.
3. Actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, que además a partir de dicha desagregación incluyen (como en el caso de las becas talentía) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
4. Acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento en proyectos de I+D+i internacionales; y en general, en la elaboración de todos los informes que produzca la Agencia.

En el 2020, y en cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias establecidas en el Informe de Análisis de Integración de la perspectiva de género del borrador del Anteproyecto 2020, se introduce en los objetivos operativos “Evaluar a los agentes del SAC” y “Facilitar la formación avanzada y movilidad del conocimiento”, una actuación en la que se introduce la perspectiva de género, a fin de tener en cuenta dicho enfoque en todas las áreas pertinentes.

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

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

En cuanto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo relativo a la planificación presupuestaria, la Agencia ha mantenido el cumplimiento de la recomendación de mejorar la planificación de género, y presenta el mismo objetivo que en el presupuesto anterior.

También señala haber incluido actuaciones de género en otros dos objetivos operativos. Refiere en su documentación haber cumplido el compromiso de elaboración y publicación del informe “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” 2017, que convive con la previsión, para 2020, de realizar un análisis de los indicadores que evidencien la existencia de brechas de género y establecer las necesidades para realizar una investigación sobre las posibles causas de la desigualdad, a partir de la elaboración del informe anual “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” correspondiente a 2020. Esta actuación ya se previó en el Presupuesto anterior, sin que se haya producido ningún avance en esa dirección de diagnosis de las causas de las brechas detectadas.

Se sigue incluyendo entre las previsiones para el Presupuesto 2020, la del Presupuesto 2019 referente al diseño, creación y gestión de una base de datos interna para el análisis evolutivo de los indicadores PAIF relacionados con género. Sobre esta actuación ya prevista en el presupuesto anterior, se señala que se ha llevado a cabo la revisión de los indicadores del PAIF desagregando por sexo todos los pertinentes.

En la ejecución presupuestaria, al igual que en el Presupuesto de 2019, no se refiere ningún avance en el cumplimiento de los compromisos, y se recoge la misma previsión para el Presupuesto 2020, de analizar posibles mejoras en las actuaciones de los objetivos operativos. Cabe decir que esta previsión se corresponde con la planificación presupuestaria, no con la ejecución.

Por último, no se ha aportado información sobre el cumplimiento de la aplicación de la metodología G+.

La Agencia cumple, con carácter general, con las recomendaciones de su auditoría, aunque conviene avanzar en su aplicación progresiva, para abordar medidas subsiguientes de mejora.