

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES INSTRUMENTALES

A continuación se presenta uno de los bloques más importantes del Informe de evaluación de impacto de género, en el cual los programas presupuestarios y las entidades instrumentales seleccionadas incluyen las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2020 y los efectos que se prevé que tengan sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, según dicta la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se establecen las normas de elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020.

La distribución de la organización competencial de la Junta de Andalucía para este ejercicio se mantiene en términos generales, salvo en la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, que tras la modificación del Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece su estructura orgánica, distribuye las competencias en materia de violencia de género entre la Consejería y el Instituto Andaluz de la Mujer. Adicionalmente se crea en la Consejería un nuevo programa presupuestario, Proyectos de interés social, destinado a la mejora de la atención social de colectivos vulnerables.

En cuanto a la relación de entidades del sector público instrumental incluidas en este apartado, se incorpora la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con Enfermedad Mental, sumando un total de 20 entidades.

Cabe señalar que los programas presupuestarios clasificados con rango G y G+ en la Escala G+ han avanzado en la inclusión de sus objetivos de igualdad de género en el Informe de evaluación de impacto de género, destacando que para 2020 un 94,4% de programas presupuestarios han definido objetivos de género.

En el caso de las entidades instrumentales, se mantiene la misma situación respecto a la formulación de unos objetivos orientados a corregir desigualdades de género que se producen en su ámbito de actuación, ya que la totalidad de las mismas prevén desarrollar medidas y objetivos de igualdad de género para 2020.

Por último, aumentan los programas presupuestarios y entidades instrumentales que han sido objeto de Auditoría de presupuesto y género, un total de 31, cuyos Informes de auditoría se presentaron a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Todos ellos han aportado información sobre el seguimiento de las recomendaciones efectuadas en los Informes de auditoría, observándose ciertos avances en la asunción de las mismas según las valoraciones emitidas.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

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

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

Este programa es gestionado por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, proporcionando a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al Área de Comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos.

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

En relación con la prestación de los servicios de apoyo técnico y administrativo necesarios para la gestión interna de la Consejería, ha fijado el **objetivo** que se define como Garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento de Andalucía.

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

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

Las actuaciones previstas en relación a este objetivo son:

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

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

- Diseño y redacción de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género en aplicación de la Ley 12/2007², de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Estas recomendaciones, además, vienen siendo aceptadas por los centros directivos e incorporadas a las versiones finalmente aprobadas y publicadas de las disposiciones elaboradas.
- Asesoramiento, también por parte de la Unidad de Igualdad de Género, en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo.
- Asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, a los diferentes órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género.
- Difusión de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de Igualdad de Género.
- Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007³, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Colaboración en las actuaciones impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

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

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

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

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

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

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

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

Para ello, se han establecido las siguientes actuaciones:

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

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

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

Objetivo 5: Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y de concienciación del personal de la Consejería.

Para alcanzar este objetivo, la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería. Asimismo, se dará difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

La planificación del programa se enfoca a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa. De esta manera, para 2020 los objetivos operativos del Programa son:

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

Es función de la Secretaría General para la Administración Pública velar e impulsar la aplicación práctica del enfoque de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia. Por ello, dentro de sus atribuciones continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria, y que atenderá a elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento.

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

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

A este respecto, todas las medidas recogidas en el Acuerdo marco van a tener un impacto desde el punto de vista de la perspectiva de género, y a la Mesa general le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas,

los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente. Además, el Acuerdo marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de seguimiento del mismo, en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de empleo temporal.

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

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

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

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

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

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

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

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

acuerdo con la Ley 12/2007⁴, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, lo cual, implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

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

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

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

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

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

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

Para la consecución de este objetivo, las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2020, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en la Ley 12/2007⁵, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en relación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el proceso mediante el cual las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías remiten a la Dirección General de Comunicación Social la solicitud de informe favorable para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional el cumplimiento de la Ley 12/2007⁶, de 26 de noviembre, de igualdad de género, respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

82A ACCIÓN EXTERIOR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante IAAP) es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género. De esta manera, el Instituto tiene como uno de sus principios básicos de actuación la igualdad de género, reforzando la importancia de este enfoque.

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

Para el Presupuesto 2020, un **objetivo** general en la estrategia del IAAP que debe estar presente e impregnar cualquier actividad desarrollada por el IAAP, es la Incorporación de una estrategia horizontal de género en todas sus actuaciones que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del Instituto para convertirlo en un foco irradiador de esta idea, con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza.

Para la implantación de esta estrategia de género se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del Instituto, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género y a través del mismo se extienda a toda la organización.

En segundo lugar, ofreciendo información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma horizontal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.

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

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

Además de ello, es necesario asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

Las actuaciones previstas para conseguir los avances anteriores son:

- Relacionado con los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres para conseguir la necesaria paridad de género entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma, los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.
- Proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP para aumentar las personas formadas en materia de género, entendiendo que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación del enfoque de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.
- Para 2020 se mantiene de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las acciones concretas para el Presupuesto de 2020 serán:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

09.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12F TRANSPARENCIA Y RACIONALIZACIÓN

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

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

Se proponen las siguientes medidas:

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

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

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

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

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

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

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

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

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

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

- Valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género.
- Valoración urgente del riesgo de violencia de género.

Especial mención requieren las agresiones sexuales, en las que es necesario aplicar el *Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género*, que establece un procedimiento coordinado ente hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14C JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

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

Justicia Juvenil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asistencia a víctimas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

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

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

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

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

Se seguirá, como en ejercicios anteriores, incluyendo cláusulas sociales de igualdad de género en las bases reguladoras de las subvenciones y, en particular, entre los criterios a tener en cuenta para la valoración de las solicitudes presentadas por las entidades solicitantes. Esto supone una apuesta de esta Dirección General por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de la empresa como en el de las propias administraciones locales, todas ellas en tanto potenciales beneficiarias de estas ayudas. Se vincula de esta forma la posibilidad de obtener subvenciones a, entre otros criterios, al hecho de que dispongan de una trayectoria de compromiso claro y decidido con la igualdad de género, acreditada mediante la experiencia correspondiente y la explicación de la integración de dichas cláusulas en la estructura de la propia entidad. Sin olvidar, por otra parte, la especial trascendencia que tiene la perspectiva de género en el contenido del proyecto o actividad subvencionada.

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

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

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

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

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

Las acciones asociadas al objetivo operativo descrito van encaminadas a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A, en cuanto a su área de turismo, ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015 -2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

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

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

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

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 receptoras 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 receptoras 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.

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

De acuerdo con el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia en cuestión de género como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria, la política informática o la política en materia de industria, energía y minas, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007⁷, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía entre los que pueden destacarse la elaboración de un presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De este modo, la Consejería de Hacienda, Industria y Energía tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización de los recursos económicos para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la participación de forma muy activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. En total, la Consejería gestiona diez programas presupuestarios, entre los cuales seis tienen alta relevancia de género, es decir, están clasificados en la escala del presupuesto de género como G+ o G.

Por este motivo, se han propuesto como objetivos estratégicos de esta Consejería los siguientes:

- Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias.
- Avanzar en la transformación digital de la Administración Pública con perspectiva de género.
- Desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos estratégicos han sido planteados con el fin de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

El programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios General de Hacienda, Industria y Energía) se relaciona en cuanto sus competencias con el **objetivo** estratégico de género de Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva

⁷ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

de género. Este objetivo traslada la perspectiva de género a la gestión de las competencias que tienen atribuidas los centros directivos de carácter horizontal de la Consejería como son la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

La Viceconsejería de Hacienda, Industria y Energía, que tiene atribuida la competencia de velar por la aplicación del enfoque de género en las actuaciones de la Consejería y la Secretaría General Técnica, asume la organización y supervisión de las actividades desempeñadas por la Unidad de Igualdad de Género.

La Unidad de Igualdad de Género es la responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las competencias ejercidas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Desde esta Unidad se continuará en 2020 con la labor de asesorar a los centros directivos con el objetivo de determinar la pertinencia o no al género de las normas que proyecten. Asimismo, realizará por mandato normativo los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, paralelamente a lograr la utilización de un lenguaje inclusivo.

A estas funciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal. En este sentido, el programa presupuestario ha incluido un indicador referido a los permisos y licencias que soliciten las empleadas y los empleados de la Consejería y de sus servicios periféricos referidos al ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. De este modo, se podrá medir el grado de corresponsabilidad efectiva de las cargas derivadas de las obligaciones de la vida familiar y laboral para poder concluir si se está facilitando un cambio social y cultural en la asunción de las mismas.

En relación también con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica continuará con su labor de gestionar, a través de su personal, la Escuela infantil Torretriana, centro educativo que juega un papel importante en la vida de las personas que trabajan en el Edificio Torretriana. La Escuela infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El programa 61D juega un papel nuclear en la integración del enfoque de género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, atribuye al centro directivo que lo gestiona, la Dirección General de Presupuestos, el desarrollo y la implementación de tal dimensión en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto, que debe emitir la Comisión de Impacto de Género; la realización de las auditorías de género y el seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los procesos de elaboración y ejecución presupuestaria.

Se vale, por lo tanto, del desarrollo de procedimientos específicos y de herramientas analíticas, que requieren la observación crítica de los programas presupuestarios, el estudio de

las actuaciones que promueven con sus asignaciones de crédito y la medición del impacto real de su ejecución en la reducción de las brechas.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el programa 61D intersecciona presupuesto y género. Este busca, en primer lugar, garantizar que los programas presupuestarios tengan en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades. En segundo, integrar en la rutina de elaboración presupuestaria la definición de objetivos y actuaciones específicamente dirigidos a reducir la desigualdad de género. En tercero, crear una cultura de evaluación que juzgue adecuadamente el impacto de género de las iniciativas ejecutadas y sufragadas con cargo a los programas.

El **objetivo** operativo anual definido por el programa, para coadyuvar al logro de dicho objetivo estratégico, es el de Integrar la dimensión de género en el presupuesto. Su propósito es impulsar el despliegue de medidas de acción positiva en los distintos programas presupuestarios, para institucionalizar la dimensión de género. Para su consecución, el programa 61D ha previsto distintas actuaciones en 2020, entre las que destacan las siguientes:

1. Elaboración del Informe de evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos que intervienen.

Más allá de su importancia formal como documentación cualitativa anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto, el Informe muestra cómo gasta cada programa presupuestario para erradicar las brechas detectadas en su ámbito. Por tanto, visibiliza su influencia real en la mejora de la calidad de vida de la pluralidad destinataria de sus actuaciones.

El Informe recoge, además, una valoración crítica sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas a los programas objeto de auditorías de presupuesto y género, para mejorar su planificación y ejecución presupuestarias y su funcionamiento administrativo y organizacional.

En aras de que el Informe de evaluación de impacto de género siga siendo útil al propósito de mostrar a la ciudadanía la dimensión de género del gasto público, en 2020 proseguirá la revisión de los indicadores del epígrafe Realidad. Se pretende con ello proporcionar una información relevante y racional, ordenada por bloques de actividad y nutrida con indicadores sensibles, que permitan un análisis comparativo y evolutivo sobre las brechas de género en Andalucía.

2. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

La ejecución de las auditorías supone aplicar a los programas un conjunto de métodos analíticos, para determinar si disponen de un conocimiento medible sobre las desigualdades existentes en su ámbito de actuación y se enfocan adecuadamente a su superación, mediante la formulación y ejecución de los correspondientes objetivos y actividades. También se examinan los aspectos organizacionales y administrativos y la aplicación de los conocimientos especializados sobre género en la planificación y gestión de los programas. Detectadas las carencias, el propósito de las auditorías es que afloren las necesidades de cambios al

diseñar o ejecutar las prioridades presupuestarias de los programas, para lo cual se les proporcionan recomendaciones.

En 2020, el desarrollo de la actuación conllevará la ejecución material de las auditorías que encargue la Comisión de Impacto de Género, amén del impulso a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE. G+) por los programas objeto de auditoría.

El DOE. G+ es el documento de planificación que redactan los programas auditados para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría, con arreglo a unos plazos. El impulso a su elaboración conlleva la organización de actividades de formación orientadas a mejorar las estrategias de planificación de los programas y el empleo de herramientas metodológicas sobre presupuesto y género.

3. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

Conscientes de que toda transformación en la cultura de una organización necesita un proceso, desde el programa 61D se seguirán promoviendo en 2020 distintas actividades de orientación y capacitación en la presupuestación con enfoque de género. Con un formato práctico y flexible, se promoverá la celebración de sesiones de asesoramiento y cursos, la edición de guías y manuales y la difusión de buenas prácticas, para orientar la planificación operativa de los programas, la construcción de indicadores, la gestión de auditorías y la elaboración de documentos de orientaciones estratégicas.

4. Redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

El protagonismo de las auditorías en el análisis de los programas y entidades instrumentales con capacidad real para reducir las brechas de género hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que su elaboración comporta. El manual servirá como herramienta de apoyo de los programas y entidades durante las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados. También asegurará la calidad en los procesos y técnicas durante su desarrollo. Para ello, identificará a los usuarios de cada fase, la terminología y conceptos claves del proceso, los métodos para compilar la información requerida y los flujos de información.

Amén de las actuaciones descritas, el programa 61D ha previsto en 2020 la actuación diseño y organización de acciones formativas de evaluación, elaboración y seguimiento presupuestario con enfoque de género, dentro del **objetivo** operativo diseñar la evaluación de los programas presupuestarios.

Desde 2017, en el marco del programa 61D, se impulsa la celebración de cursos y talleres para reforzar las capacidades de las personas que participan en la planificación de los programas presupuestarios, coadyuvar a un mejor diseño de los objetivos, actuaciones e indicadores y estrechar su conexión con la planificación estratégica de las secciones que los gestionan. Todo ello, con el propósito de mejorar la evaluabilidad de los programas, dentro del proceso de puesta en marcha de un sistema de evaluación.

Como en función de impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben formular objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones

orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que oriente la planificación y los indicadores en esta materia. La perspectiva de género se incluirá también en los seminarios que se imparten al inicio del procedimiento de elaboración presupuestaria, para facilitar los procesos de grabación mediante las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación.

La formación específica en materia de género pretende proporcionar, desde una perspectiva práctica e integral, los conocimientos, metodologías, enfoques, técnicas y capacidades que permitan igualmente una mejor integración de la perspectiva de género en la elaboración y el seguimiento presupuestarios.

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

El programa 61D Política Presupuestaria, se incluyó 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 las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En la planificación presupuestaria, el programa 61D continúa su apuesta de mejorar los análisis de la realidad. En el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020, se mantienen los indicadores y series habituales, y se introducen innovaciones y mejoras en los indicadores relativos al empleo, dado el carácter especialmente dinámicos de los mismos, que requieren actualizaciones permanentes. Esta mejora continua de los indicadores del apartado de Realidad, se continuará en 2020. Por otra parte, se reforzará en 2020 la colaboración con los grupos de trabajo interdepartamentales para profundizar en los diagnósticos con perspectiva de género.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, se ha atendido a las recomendaciones APG durante 2019 mediante distintas actuaciones, como mejoras en la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2020 para la efectiva integración de la perspectiva de género, así como en los instrumentos desarrollados para su implementación (Guías); desarrollo de metodologías de evaluación de programas presupuestarios con enfoque de género; reclasificación de los programas en la Escala G+, incluyendo la clasificación del nuevo programa 12F Transparencia y Racionalización de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local; y realización de las auditorías de presupuesto y género conforme a la planificación aprobada. Como novedad para 2020, se espera estudiar la integración de la dimensión de género (desagregación de los datos por sexo e indicadores relevantes a género) en los indicadores presupuestarios con incidencia en el cambio climático según la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía.

En cuanto a la implementación de la Metodología G+, se han desarrollado durante 2019 las acciones previstas en el Plan de formación PPG 2019 de la Dirección General de Presupuestos. Se ha impartido un módulo sobre planificación presupuestaria con perspectiva de género, y de manera específica sobre las metodologías e instrumentos utilizados por la Junta de Andalucía. Igualmente ha estado disponible el Módulo online introductorio de iniciación al presupuesto público con perspectiva de género en Andalucía.

En conclusión, el programa continúa avanzando y cumple con carácter general las recomendaciones de la Auditoría APG.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General de la Junta de Andalucía, a lo largo del ejercicio 2020 se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que nos den una visión de la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos.

La Intervención General, en el marco del desarrollo del Control Financiero está llevando a cabo trabajos de campo relacionados con el Impacto de Género en las Entidades del Sector Público andaluz. Se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los trabajos de campo se han enfocado al análisis de la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

En concreto, algunas de las comprobaciones que se realizan, en función del alcance del control financiero, utilizando la información facilitada por los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas que son objeto de las mencionadas auditorías, son las siguientes:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Verificar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Comprobar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, y en la formación profesional, describiéndola, en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos se presentan por sexo.
- Con base en nóminas seleccionadas, comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres, e incluso en las condiciones de despido.
- Verificar el número de personal directivo diferenciado por sexo.
- Verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de la entidad, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciado por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por el centro directivo, en 2020 se continuará recabando datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con las sesiones informativas, jornadas y seminarios dirigidos al personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público) de la Intervención General de la Junta de Andalucía. Todo ello en paralelo a la realización de acciones formativas en materia de género, dirigidas a las personas integrantes de la plantilla adscrita a la Intervención General.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

El Preámbulo de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, establece que los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del Estado del Bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por su parte, la Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran sobrevenir.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego es el centro directivo encargado dentro de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está el desarrollo de la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

En materia de juego, el artículo 81 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juegos, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Andalucía. Para su desarrollo este Programa presupuestario de gasto avanza en la acción de control público del sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2020, el programa presupuestario 61H se plantea el objetivo de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias, como

aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente.

La citada cesión impositiva se da, de forma total o parcial, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Intercambio de información con otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.
- Informes analíticos sobre la situación socioeconómica de hombres y mujeres en general, con especial incidencia en el ámbito tributario, para el estudio de medidas que contribuyan a la reducción de posibles desigualdades.

De las distintas competencias que tiene esta Dirección General, la parte tributaria es, sin duda, la que más incidencia tiene en lo concerniente a la perspectiva de género. En este sentido, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen estar asociadas en mayor medida a mujeres tal y como acreditan las estadísticas publicadas por los distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

Las recientes modificaciones normativas -tanto las ya aprobadas como las que se van a aprobar en la próxima Ley del Presupuesto- con bajadas impositivas que se han visto reflejadas de forma importante en el colectivo que ahora nos ocupa, ya sea de forma directa o indirecta, se consideran imprescindibles para que sirvan de palanca en aras de la igualdad de género. Por ejemplo, se estima que la menor presión fiscal a las familias numerosas derivada de las últimas reformas tributarias coadyuvan a dotar de mayor renta disponible a este colectivo donde la importancia de las mujeres es primordial.

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

El programa 61H Tributos, Financiación y Relaciones Financieras con las Corporaciones, se incluyó en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género.

En conjunto, el programa no cumple varias de las recomendaciones establecidas en los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, se recomendó dar continuidad a las iniciativas relacionadas con los diagnósticos de género, para que el programa presupuestario desarrolle todo su potencial en la presupuestación con enfoque de género en su marco competencial. Como ya ocurriera en el anterior Presupuesto, el programa no señala haber realizado mejoras durante 2019, ni prevé llevarlas a cabo durante 2020.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, el programa sigue sin aportar información que permita hacer el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones del informe APG. Se aporta el dato de ejecución presupuestaria de sus gastos de personal, que suponen la práctica totalidad del crédito del programa, señalando que puesto que su personal es mayoritariamente femenino, dicha partida presupuestaria se destina, en consecuencia, mayoritariamente a mujeres.

En el apartado de implementación de la Metodología G+, el programa señala haber realizado su DOE. G+, haber coordinado su actuación con la Unidad de Igualdad de Género, y haber publicitado los cursos de formación en género entre su personal.

Por todo lo anterior, se estima que el programa cumple solo parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y género, debiendo avanzar en su adopción y desarrollo.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado

artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes Administraciones Públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Uno de los **objetivos** operativos propuestos por el programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2020, es Impulsar una Administración Digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. De este modo, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en cuanto que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

La brecha digital de género que supone la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, y que evidencian los indicadores de su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las Administraciones Públicas, puede ser disminuida mediante las mejoras antes señaladas.

Durante el año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se habilitarán bandejas de trabajo y gestión de expedientes que permitirán mejorar la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía y, con ello, la mejora en el análisis de los datos por razón de género y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la deman-

da de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Presupuestar con perspectiva de género tiene como objetivo final posibilitar que tanto el gasto público como los ingresos incorporen la perspectiva de género, partiendo del conocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y fomentando el análisis del impacto de género del Presupuesto. Se trata por tanto de una tarea política y técnica, que pretende la transformación social y la eliminación de las desigualdades entre los sexos.

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponden como establece el artículo 5.3.o) del Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, las competencias relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma cuenta con el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. La integración del objetivo de igualdad en todas las políticas presupuestarias, parte del análisis y la planificación para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias y poder moldear las diversas realidades sociopolíticas en las que se sitúan. Para ello, se prevén las siguientes líneas de trabajo en 2020:

1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Se realizará la evaluación anual de la aplicación de la Estrategia de presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora.

Se valora el resultado de las acciones implementadas en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de presupuesto y género: aplicación de la metodología de presupuesto y género a los programas presupuestarios; incardinación de género en el proceso, herramientas y documentación presupuestaria; evaluación y auditoría de género, formación, sensibilización y difusión interna y externa. Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se lleva a cabo un Plan de trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza, que se estructura en las siguientes líneas: elaboración del presupuesto anual con perspectiva de género, evaluación y auditoría de presupuesto y género; elaboración e implementación de planes anuales; formación y sensibilización en materia de presupuesto y género; y acciones de intercambio y difusión interna y externa.

2. Avanzar en el conocimiento de la realidad de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La presupuestación con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de la problemática de género que se da en el ámbito de competencia de la política

o programa presupuestario concreto. Para ello es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales. También es fundamental que el personal responsable cuente con capacidades e instrumentos suficientes para aplicar mejoras en materia de género en su planificación y ejecución presupuestaria. El Plan anual de formación en presupuesto y género pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

Igualmente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza, un proceso para determinar cómo los programas presupuestarios y entidades instrumentales contribuyen a través de sus créditos a la igualdad de género. Los informes de auditoría contienen una serie de recomendaciones que se convierten en compromisos a asumir por parte de los programas y entes auditados. En 2020, se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías.

3. Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

En 2020 se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, documento que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

El Plan anual prevé acciones previstas tales como la publicación de informes mensuales de análisis de principales variables socioeconómicas sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde la perspectiva de género, para conocer la evolución de las brechas entre mujeres y hombres. Además, se continuará con la publicación de noticias e informes relevantes para la igualdad de género en el ámbito económico y social en las Redes Sociales y en la Red Profesional de la Junta de Andalucía.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden afectar a las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores. Estas políticas se materializan en distintos objetivos con posible efecto en materia de género, que se describen a continuación.

Un primer **objetivo** estratégico es Redefinir la política industrial de Andalucía, generando un entorno propicio para un desarrollo industrial equilibrado y sostenible. A él se asocian dos **objetivos** operativos: el primero Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, e internacionalizar las empresas industriales; y el segundo Garantizar la seguridad de las instalaciones y equipos industriales.

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres; la brecha de género sigue existiendo actualmente ya que, tomando los datos del año 2018 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtiene que en la mayor parte de las actividades llevadas a cabo los hombres suponen más de un 95%.

Mediante la implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

Por otro lado, la Estrategia Industrial de Andalucía 2020, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y horizontalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

En el contexto del **objetivo** estratégico de Consolidar el sector minero de Andalucía desde la sostenibilidad y la generación de valor añadido para nuestra Comunidad Autónoma, se propone entre los cinco objetivos operativos a él asociados, un **objetivo** operativo de género, Favorecer un cambio cultural en el sector minero de Andalucía que promueva la igualdad de género.

Por Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprobó la Estrategia Minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2018): 6.441 hombres y 703 mujeres, por lo que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún minoritaria. Las mujeres ocupan principalmente puestos administrativos, siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos, y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, a través del Portal andaluz de la minería, que engloba y acoge varias grandes herramientas de trabajo, como es el Sistema de Información Geológico-Minero de Andalucía (SIGMA), el Registro Minero de Andalucía (RMA), se realiza una gestión más eficaz y eficiente de la información y, con ello, de la administración minera. Para las personas usuarias registradas en el Portal andaluz de la minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

En el ámbito del **objetivo** estratégico de Contribuir a una transición energética hacia un sistema bajo en carbono con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos, no se

ha incluido ningún objetivo operativo de género, aunque en las bases reguladoras de las líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético, se establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que acompañan a la convocatoria de los incentivos, se incorpora la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia Energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta el principio de igualdad de género. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

El programa 61L, gestionado por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con capacidad de impacto para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. De hecho, la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto considera que el programa presupuestario a cargo de la Agencia Tributaria de Andalucía tiene la categoría de G, de impacto medio alto en la perspectiva de género.

La Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** horizontal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la Agencia la perspectiva de género. Se trata del objetivo Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, al que se asocian a su vez varios objetivos operativos.

La Agencia plantea como **objetivo** Realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permitan conocer en cada momento el diagnóstico de la situación de la realidad en el ejercicio de la aplicación de los tributos y establecer líneas de mejora. Se va a centrar la Agencia en tres líneas de actuación que afectan a personas: los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos; análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias; y por último, incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia al contribuyente.

El análisis en clave de género de los servicios que presta a la ciudadanía, unido a su vez al objetivo operativo de información y asistencia, pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia al contribuyente, para identificar posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas. Así mismo a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

Se ha analizado el número de mujeres y hombres que han hecho uso del Centro de Información y Atención Tributaria (CIYAT). La prestación del servicio se inserta dentro de los objetivos generales y específicos, en el ámbito electrónico y telemático, recogidos en la Ley General Tributaria y en las disposiciones que en el marco de la Administración tributaria andaluza y de la Sociedad de la Información se impulsan desde la Junta de Andalucía.

Durante el primer semestre de 2019 se recibieron 119.015 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se han podido analizar por sexo de la persona usuaria 84.785; se han recibido 54.447 llamadas realizadas por hombres, las cuales representan un 64% del total. Las llamadas realizadas por mujeres ascienden a 30.338 es decir el 36%.

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que presta la Agencia, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria de Andalucía afronta el reto de posibilitar que las y los contribuyentes se relacionen con ella íntegramente por medios electrónicos para el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

En primer lugar, según la información estadística obtenida, se observa que de las autoliquidaciones presentadas en el primer semestre de 2019 que han recibido asistencia por personal empleado público para la confección de la misma, podemos observar que el 58,2% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41,7% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se ha considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

Otra de las líneas de mejora introducida en el ámbito de la perspectiva de género ha sido desgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de las personas usuarias de la Agencia. Durante 2018 se realizaron 1.848 encuestas, 895 han sido realizadas por mujeres (48%), siendo 953 los hombres encuestados (54,1%), con similar grado de satisfacción de hombres y mujeres.

El segundo **objetivo** operativo se denomina Estudios tributarios en clave de género que se realicen de las autoliquidaciones. Con este objetivo se pretende realizar estudios y análisis de la información obtenida en los modelos de autoliquidación pertinentes desde el punto de vista de género. De esta forma se conocerá la calificación y cuantificación de determinados elementos en las figuras tributarias.

Se ha establecido como actividad relacionada con este objetivo operativo la realización de informes estadísticos sobre las autoliquidaciones presentadas en la Agencia, clasificándolas por sexo. La Agencia Tributaria de Andalucía, publica trimestralmente en su página web estadística sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recoge información pormenorizada de las distintas figuras tributarias.

Por último, se ha establecido el **objetivo** operativo Continuar el análisis de la formación impartida en la Agencia en clave de género. La Agencia se compromete a realizar análisis de la información de recursos humanos relativa a la formación para fomentar la participación igualitaria en el plan de formación.

Para lograr este objetivo, se ha marcado como actividad informar anualmente con desagregación por sexo en el ámbito de la formación, realizando la estadística correspondiente. Durante el primer semestre de 2019 se ha facilitado formación a 200 personas, siendo la participación de mujeres del 66%, y de hombres del 44%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Este programa presupuestario ha establecido como **objetivo** estratégico para 2020 Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

El objetivo estratégico se concreta para 2020 en los siguientes objetivos operativos: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; el Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

Dentro de las competencias que el centro directivo que gestiona el programa tiene encomendadas, se continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá a

elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento.

En el marco del citado Plan estratégico, el Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Este programa gestiona un conjunto de medidas, beneficios o mejoras destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y el de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos.

En el año 2020 se continuará con la negociación de un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para hacerlas confluir con la legislación de igualdad y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres. Además, se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección y el derecho a la asistencia integral.

Se seguirán, hasta que esto se produzca, atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

Uno de los **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 61I Gestión de tecnologías corporativas es impulsar una Administración digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. Contribuye esta incorporación a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC.

A lo largo del año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello

mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se mejorará la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía, lo que facilitará el análisis de los datos por razón de sexo y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el Centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la demanda de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.

12.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

La Educación es uno de los instrumentos más potentes con el que contamos para lograr cambios reales en materia de igualdad de género ya que los modelos de comportamiento y valores que se adquieren en la infancia, la adolescencia y en la juventud condicionan y modelan la construcción de la propia identidad y las relaciones interpersonales que se establecen en el centro y en la sociedad. El espacio físico y los recursos materiales y humanos presentes en los centros educativos, posibilitan el desarrollo de actividades y programas preventivos orientados a la transformación social como un aspecto más del currículum.

Conscientes del importante papel que desempeña la escuela como agente de socialización, es preciso incorporar y vivir la igualdad en el día a día de los centros educativos: en el lenguaje, en las relaciones entre mujeres y hombres, en el desarrollo personal y social del alumnado, en el uso de los espacios o en la construcción del conocimiento.

El II Plan estratégico de igualdad de género en educación en Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 16 de febrero de 2016, constituye un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras del sistema educativo. Establece las líneas estratégicas de actuación en el Sistema educativo andaluz, con la finalidad de continuar impulsando la igualdad de género en el mismo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes. El Plan contempla, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas. Además, incorpora otras actuaciones con el fin de transformar la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada y las relaciones humanas construidas sobre esquemas de dominio y sumisión, en una cultura basada en el respeto y la Igualdad.

Su carácter estratégico refleja la apuesta firme de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades de género en el ámbito educativo, impulsando en los centros docentes y en la propia administración andaluza entornos igualitarios de convivencia. La Consejería de Educación y Deporte dispone entre sus recursos de dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Recursos encaminados a la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el sistema educativo, sin discriminación alguna por razón de género, mediante medidas educativas de carácter general y otras específicas, en las que se ven afectados todos los programas presupuestarios.
- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente se realiza a través del Programa Presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y del 42I Educación para la Primera Infancia.

MEDIDAS EDUCATIVAS

La Consejería de Educación y Deporte, va a continuar impulsando durante el presente curso escolar las medidas y actuaciones incluidas en las cuatro líneas estratégicas del II Plan de igualdad de género en educación:

1. Plan de Centro con perspectiva de género.
2. Sensibilización, formación e Implicación de la comunidad educativa.
3. Contribuir a erradicar la violencia de género.
4. Medidas estructurales del propio sistema educativo.

Y durante el curso escolar 2019-2020, se llevarán a cabo las siguientes medidas de continuidad:

- Elaboración, por parte de los centros educativos de la concreción anual de su Plan de igualdad de género, incluido en su Plan de centro y que recoge las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, incluyendo cualquier forma de discriminación, acoso u hostigamiento, basado en la idea de inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o en la expresión de una identidad de género diferente a la asignada al nacer.
- Responsables de la coordinación del Plan de igualdad en los centros educativos y en los Consejos escolares. Los centros docentes cuentan con un profesor o una profesora responsable de la coordinación del Plan de igualdad de género, con formación específica en género y con la finalidad de colaborar con los Consejos Escolares, con los equipos directivos y con los departamentos de coordinación didáctica y equipos de ciclo para implementar el Plan de igualdad en sus centros. Así mismo, en los Consejos Escolares se designa una persona, con formación en igualdad de género, para promover medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva en la comunidad educativa.
- Formación en materia de igualdad de género. En este sentido se desarrollan dos líneas:
 - La constitución y funcionamiento de la Comisión regional para la formación en igualdad entre Consejería de Educación y Deporte, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) y las correspondientes Comisiones provinciales para la formación en igualdad, en la que se planifican de forma coordinada los itinerarios y acciones formativas en materia de igualdad dirigidos a la comunidad educativa.
 - Formación específica para las personas coordinadoras del Plan de igualdad de género en los centros. Sin menoscabo de la formación que lleven a cabo en materia de igualdad y prevención de violencia de género, la red de formación (en los 32 Centros del Profesorado, CEP en la Comunidad Autónoma andaluza). En el presente curso escolar se continuará con la formación específica de las personas coordinadoras del Plan de igualdad en sus Centros, a través de sesiones formativas e informativas presenciales y del Aula virtual Red de coordinación del Plan de igualdad. Este trabajo presenta una estructura en red, donde las personas coordinadoras del Plan pueden

intercambiar experiencias y contar con el asesoramiento de un grupo de profesorado experto en materia de igualdad (que también recibe una sesión formativa al inicio de curso), así como de los Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar e igualdad y de las asesorías de Formación del Profesorado.

- La Consejería de Educación y Deporte difundirá a través de su página web y del Portal de igualdad, la Instrucción de la Dirección General de Participación y Equidad, por la que se dispone la realización de actividades para la celebración del día internacional de las familias en los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Los Premios Rosa Regàs, centrado en el reconocimiento de elaboración de materiales curriculares que contribuyan a la coeducación, por parte del profesorado andaluz en pro de la igualdad y la prevención de la violencia de género. Como otros años, en el presente curso se publicará y difundirá los materiales premiados en la XII Edición, se resolverá la XIII y se convocará la XIV Edición. La Consejería de Educación y Deporte publica y difunde cada año los trabajos premiados en cada edición.
- Proyecto de coeducación para las asociaciones madres y padres. Para continuar impulsando valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva, es necesaria la participación de toda la comunidad educativa. La convocatoria de subvenciones a Proyectos de coeducación dirigidos a las AMPA que realiza esta Consejería anualmente, tiene como objeto establecer estrategias de colaboración entre la familia y la escuela para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos.
- La Comisión de igualdad en educación, en la que están representados todos los órganos directivos de esta Consejería, se reunirá al menos dos veces en el curso escolar para valorar el desarrollo de las medidas y actuaciones recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación y para planificar las acciones a realizar, cada una en los ámbitos de sus competencias.
- El Portal de igualdad de la página web de la Consejería de Educación y Deporte, orientado tanto para el alumnado como para el profesorado y las familias andaluzas, ofreciendo un catálogo de publicaciones, experiencias llevadas a cabo, listado de normativa vigente más importante y enlaces de interés general, para aplicar los principios de igualdad de género en la educación. Además de estas medidas de continuidad, esta Consejería pondrá en marcha otras iniciativas específicas para la sensibilización y la prevención de la violencia de género, dirigidas a todos los niveles educativos, con la implicación de los distintos sectores de la comunidad educativa y otros agentes u organismos que inciden en los centros educativos:
- Desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. La Consejería de Educación y Deporte destinará parte de los presupuestos subvencionados por el Pacto de Estado contra la Violencia de Género a la Comunidad Autónoma andaluza, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería Educación y Deporte de la Junta de Andalucía, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de igualdad de género incluido en su Plan de centro.

- Celebración de conciertos didácticos.
- Encuentro Aulas Violetas Andalucía. Espacio lúdico-formativo para que los centros que han participado en la iniciativa “Aulas Violetas” que la Consejería puso en marcha el curso anterior, expongan las actuaciones realizadas. Busca desarrollar actuaciones para fomentar la igualdad y prevenir la violencia de género desde la creatividad y la participación de la comunidad educativa y para ello, se proponen actividades que favorezcan la igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Formación al profesorado. Actuaciones formativas de sensibilización, prevención e intervención en materia de violencia de género dirigidas al profesorado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, organizadas por los Centros del profesorado de nuestra Comunidad.

Al mismo tiempo, y conforme al artículo 1 del Decreto 102/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Deporte y al artículo 7 del Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, se integran también en la misma Consejería las competencias en la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo del deporte en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ÁMBITO DEPORTIVO

El sexo y la edad son los factores que más influyen en las diferentes razones para practicar deporte. La preocupación por la salud y el aspecto físico es mayor entre las mujeres que entre los hombres, para ellos es más importante el elemento lúdico y el gusto por el deporte. Entre la población que no hace deporte, se observan diferencias significativas en motivos como las obligaciones familiares, que son más frecuentes entre las mujeres, mientras que los hombres presentan porcentajes superiores en motivos relacionados con la edad, y destaca que el porcentaje de mujeres que abandonan el deporte por obligaciones familiares duplica al de los hombres.

Resulta de gran importancia la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, que materializa la visión social del deporte, y que impregna toda la norma, mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales, subrayando el artículo 6, dedicado al principio de igualdad efectiva, y, entre las obligaciones de los y las profesionales del deporte contempladas en el artículo 96, se determina la de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

También se tiene en cuenta el artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo.

Así mismo, y por su parte, el objetivo 1 de la línea de actuación 3, relativa al empleo, establecida por el Plan Estratégico, dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad

de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. La medida 1.2. de dicho objetivo establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

12L DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

El programa 12L sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería, en referencia a la política de personal, régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos. En relación con las medidas en materia de igualdad de género participa, junto con la Unidad de igualdad de género, en la realización del Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto.

Se establecen los siguientes **objetivos** en materia de género:

- Incluir de indicadores de género para la evaluación y la elaboración de los Informes anuales de autoevaluación de los organismos adscritos y de la propia administración educativa.
- Asegurar la perspectiva de género en cuantos informes o memorias de resultados se publiquen desde la Consejería de Educación y Deporte.
- Realizar el seguimiento del II Plan estratégico de igualdad de género en educación, a través de la Comisión de igualdad en educación.
- Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de igualdad de género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de impacto de género.
- Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Para su logro se desarrollan actividades, entre las que destacan:

- Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Educación y Deporte, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad:
 - Observatorio para la convivencia escolar en Andalucía.

- Comisión de igualdad en educación.
 - Servicio de convivencia e igualdad.
 - Coordinación regional de la Red andaluza “Escuela: Espacio de Paz”
 - Comisiones provinciales de seguimiento de convivencia escolar.
 - Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.
- Realización por la Unidad de igualdad de género de informes de observaciones a partir de informes de impacto de género.
 - Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de igualdad de género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
 - Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
 - Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
 - Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
 - Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral: Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca y Pasen, Oficina virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones territoriales y los Servicios centrales de la Consejería, Secretaría virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza, Portal del docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y Portal escuela de familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

Mediante el programa 31P se apoya a la familia en la atención y educación de sus hijos e hijas, sin olvidar su diversidad, debido a los nuevos modelos de familia, consecuencia de la realidad social. Las familias son el pilar de gran parte del crecimiento, aprendizaje y del desarrollo de los comportamientos, actitudes y sentimientos que acompañan, en mayor o menor medida, a todas las personas a lo largo de su existencia. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades. Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto

en múltiples facetas de la vida familiar, como el excesivo peso en la atención a los hijos e hijas, personas mayores, dependientes y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional.

El servicio de apoyo a las familias permite contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, así como la integración de las mujeres y los hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad induce que las administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad.

El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

Junto a ello, uno de los principales objetivos establecidos por la Unión Europea en la denominada Estrategia 2020 en materia educativa, es reducir la tasa de abandono educativo temprano, entendido como el porcentaje de personas que abandonan el sistema educativo una vez concluida la enseñanza obligatoria y no siguen ningún estudio o formación.

En línea con este **objetivo**, una de las estrategias de la Consejería de Educación y Deporte para combatir el abandono escolar prematuro ha consistido en la aplicación de políticas sistemáticas de compensación educativa. En este sentido, desde este programa presupuestario se ofrece:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de manera que los centros docentes pueden ampliar su horario de atención al alumnado desde las 7:30 hasta las 18:00 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16:00 horas. Entre las actividades extraescolares destaca la promoción del deporte, para lo que se dispone de las instalaciones deportivas y recreativas de los centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, que ampliarán sus horarios para permanecer abiertas para su uso público, hasta las 20:00 horas en los días lectivos, y de 8:00 hasta las 20:00 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto. Destacando en esta actividad el compromiso de promover la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades deportivas
- Becas y ayudas al estudio, para favorecer la continuidad del alumnado en el sistema educativo, así como la posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales. Durante este curso escolar se continuará con las convocatorias de las siguientes becas:
 - Beca 6000, dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas post obligatorias de bachillerato o ciclos formativos.

- Beca Andalucía segunda oportunidad, dirigida a incentivar al alumnado sin titulación para su reincorporación al sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.
- Programa de gratuidad de libros de texto, con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando de esta forma el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El programa de formación continua del profesorado no universitario tiene como **objetivo** mejorar las competencias profesionales docentes, se trata de un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que garantice la actualización pedagógica, didáctica y científica del profesorado, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Conscientes de la importancia de la formación como factor clave en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan estratégico de igualdad de género en educación, contiene entre sus líneas estratégicas la Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

Para la coordinación de las actuaciones de formación en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género se constituye una Comisión regional y ocho Comisiones provinciales entre Consejería de Educación y Deporte, Instituto Andaluz de la Mujer e Instituto Andaluz de la Juventud. El Instituto Andaluz de la Mujer ofrece a los centros educativos catálogos con recursos con temáticas de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género, que recogen las propuestas de las comisiones provinciales.

Durante el presente curso se realizarán dos sesiones formativas (una para Andalucía Occidental y otra para Andalucía Oriental) para las personas tutoras del Aula virtual Red de coordinación del Plan de igualdad, con el objeto de informar y formar en la temática prioritaria establecida por esta Consejería para la formación de las personas coordinadoras del Plan de igualdad, así como del funcionamiento del Aula virtual.

En el curso 2019/2020 se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del Plan de igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones presenciales y la plataforma virtual "Red de coordinación del Plan de igualdad", en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de igualdad.

Los Centros del profesorado (CEP) realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula virtual de formación, a través de los CEP de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Este año además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia género.

Durante el presente curso escolar, los Centros del profesorado incluirán en su Plan de centro un Plan de igualdad que asegure la integración de la perspectiva de género en sus documentos: proyecto de formación, proyecto de gestión, reglamento de organización y funcionamiento y memoria de autoevaluación.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El programa 42C ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la escolarización del alumnado en las etapas de segundo ciclo de infantil, que atiende a los niños y niñas de 3 a 5 años, y de educación primaria, dirigida a los niños y niñas de 6 a 11 años. Ambas etapas son de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos, desde los cuales se debe potenciar una escuela inclusiva que garantice la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social.

El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar, y contribuye al éxito educativo del alumnado. Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores, a través de los centros de educación infantil y primaria sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que faciliten la igualdad de oportunidades y, por consiguiente, el éxito académico del alumnado, e igualmente sirven como medio a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral, en particular, en las etapas no obligatorias.

Se entiende por prácticas inclusivas aquellas que garanticen los principios del II Plan estratégico de igualdad de género en educación, para seguir avanzando en la erradicación de cualquier desigualdad de género en el ámbito educativo. Trabajar la igualdad de género desde la escuela, educa a los niños y a las niñas de Educación Infantil y Primaria en lo que es eliminar los estereotipos relacionados con el género y, por consiguiente, ayuda a prevenir situaciones de discriminación sexista en el futuro.

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Es por ello, que desde la Consejería de Educación y Deporte se proponen una serie de **estrategias específicas** en estas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.
- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.

- Fomentar en clase y fuera de ella juegos y juguetes, no violentos y no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa para evitar los estereotipos sexistas.

En el presente curso escolar la Consejería de Educación y Deporte publicará unas Instrucciones de la Dirección General de Atención a la diversidad, participación y convivencia escolar para el desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. Estas Instrucciones tienen por objeto realizar la convocatoria y establecer el marco que regule el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género entre el alumnado de los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el curso escolar 2019/2020. En el caso de los centros de Educación Infantil y Primaria, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en “La prevención de la violencia de género a través de la educación emocional”.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa 42D ofrece la dotación de medios materiales y humanos destinados a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. Etapas educativas que coinciden con la adolescencia, periodo de la vida llena de cambios físicos y emocionales, en la que se desarrolla la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral. Los centros educativos desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje que atienden a las características personales del alumnado y garantizan su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad. Con ellos se contribuye a erradicar actitudes sexistas, motivar al alumnado, mejorar la convivencia y el rendimiento académico y por ende a la reducción del abandono escolar temprano.

Es necesario introducir la coeducación como materia que se integra en los currículum, con el objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género. Además, es fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

También es importante, integrar la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial en todas las etapas y niveles educativos, tal y como se recoge en las actuaciones del II Plan estratégico de igualdad de género en educación. No obstante, dada la peculiaridad de esta etapa educativa se hace muy necesario que los Planes contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género. Es preciso mejorar, desde la perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por itinerarios tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.

Desde la Consejería de Educación y Deporte se impulsa que los centros educativos desarrollen programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género, que vayan encaminadas al éxito escolar y al impulso de competencias y capacidades que facilitan el logro académico. Como ya se ha indicado en el programa 42C, en el presente curso escolar 2019/2020 la Consejería publicará unas Instrucciones de la Dirección General de Atención a la diversidad, participación y convivencia escolar para el desarrollo de campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. En el caso de los centros de Educación Secundaria y en el resto de las enseñanzas, los centros que deseen participar, centrarán sus actuaciones en el siguiente ámbito “Desmontando mitos: buen trato y relaciones saludables”.

La Educación Secundaria Obligatoria tiene como finalidad que los alumnos y alumnas adquieran los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género. El Decreto 111/2016, de 14 de junio, consolida la oferta obligatoria de la asignatura Cambios sociales y género como materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

Igualmente el Bachillerato tiene entre sus **objetivos** fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. En todas ellas se incluye la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente “feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios. Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o bien, semipresencial y a distancia a través de uso de TIC, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, a determinado alumnado, ya que el seguimiento se realiza online, a través de una plataforma en Internet.

Con el **objeto** de disminuir la brecha de género, la Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 108, de 8 de junio de 2016).

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación y Deporte publica la Resolución de 9 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades.

Durante el curso escolar 2016/2017 se implantó el Ciclo Formativo de Grado Superior Promoción de igualdad de género. Para el curso 2019/20, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

La Formación Profesional impulsa el desarrollo personal y permite adquirir el tipo de competencias específicas y transferibles que las empresas necesitan para mejorar su competitividad. Para que la formación profesional favorezca la empleabilidad, aplicando los principios de igualdad, es necesaria la adecuación al mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación y que los valores que transmita el sistema educativo permitan impulsar nuevos modelos alejados de los roles masculinos y femeninos que contribuyen a sentar las bases de un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria.

La futura ley de formación profesional será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma potenciará la innovación, la competitividad y la empleabilidad del alumnado implicado sin diferencias por razón de sexo.

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

Los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional fueron incluidos en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. A nivel global se valora que dichos programas cumplen de manera parcial con las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En la fase de elaboración presupuestaria, en cuanto a las medidas previstas para 2020, los programas 42C y 42D valoran la “experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres”, si bien ello debe tener reflejo en la planificación de sus objetivos.

Se valora positivamente que para 2020, esté prevista la publicación de unas instrucciones de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, para el desarrollo de Campañas de Prevención de la Violencia de Género en el ámbito educativo, con el objeto realizar la convocatoria con actuaciones para la prevención de la violencia de género entre el alumnado. En el caso de los centros de Educación Infantil y Primaria, los que

deseen participar, centrarán su contenido en el ámbito de la prevención de la violencia de género a través de la educación emocional. También se creará la Red de Centros Igualitarios y Coeducativos, que la componen aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

En la fase de ejecución presupuestaria, en relación a las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría en cuanto a la mejora de los indicadores presupuestarios de género que permitan dar seguimiento a los objetivos definidos en la planificación, se valora que los centros directivos implicados están trabajando en este sentido; no obstante quedan retos pendientes, dado que hasta el momento no es posible valorar la incidencia de género de las medidas de igualdad de género impulsadas. Y en cuanto a la implementación de la metodología G+, atendiendo a las recomendaciones emitidas en cuanto a las acciones formativas en materia de igualdad de género, se observa que ambos programas presupuestarios tienen previsto desplegar este tipo de acciones dirigidas a todos los componentes de la comunidad educativa, esperando contar con mayor información que permita su valoración.

Por tanto, se observa que los programas presupuestarios 42C Educación Infantil y Primaria y 42D Educación Secundaria y Formación Profesional cumplen parcialmente con las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa 42E está destinado a ofrecer los medios necesarios para la inclusión en el Sistema Educativo al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (ACNEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales. Se busca fomentar los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

Sus actuaciones se rigen por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa, aportando al sistema educativo los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en cada etapa educativa. Por ello la escolarización del alumnado implicado, dentro de un modelo de escuela inclusiva, se realiza tanto en centros ordinarios (más del 90%) como en centros específicos de Educación Especial.

El elemento central que fundamenta este programa es hacer valer el derecho de todas las personas al pleno desarrollo de su personalidad mediante el disfrute de un proceso educativo adaptado a sus necesidades. Se pretende que el sistema educativo continúe avanzando en la mejora de las infraestructuras, los recursos y de los y las profesionales especialistas en la atención a las personas con distintas capacidades, así como introducir referentes válidos que ofrezcan una imagen positiva de la discapacidad, más allá de las dificultades y la dependencia, lo que en el caso de las mujeres se suma a los estereotipos de género.

Entre este alumnado con NEAE se encuentra el de altas capacidades intelectuales, para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana. Para ello se pone en marcha el Plan de Altas Capacidades Intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria. También le acompaña la creación de la figura del orientador u orientadora especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que, cada delegación cuenta con un docente especializado en la atención educativa que atiende al alumnado y asesora al profesorado implicado.

En el curso 2019/2020 seguirán funcionando los Programas para la transición a la vida adulta y laboral a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado. Ello tiene por objeto facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdades por razón de discapacidad y género.

Dentro del programa 42E se desarrollan actuaciones como:

- Impulso de programas para alumnado ACNEAE, destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género.
- Establecimiento de condiciones para que los centros implementen Planes de centro coeducativos que contemplen la sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de género.
- Campaña de sensibilización, y orientación para las familias y profesionales del ámbito educativo sobre cómo inciden los estereotipos ligados al género y la discapacidad en las elecciones del tipo de estudios y profesiones de sus hijas e hijos.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Este programa presupuestario posibilita el desarrollo de la Educación Compensatoria, mediante la cual se desarrollan medidas capaces de dar respuesta a las necesidades educativas del alumnado, que por diversas circunstancias personales o sociales, se encuentran en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al Sistema Educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

La coeducación se hace aún más necesaria en colectivos de especial vulnerabilidad, por ello el II Plan estratégico de igualdad de género en educación establece entre sus actuaciones, promover en aquellos centros que escolarizan población de riesgo, la sensibilización y formación de las familias para evitar prácticas como matrimonios concertados o la mutilación genital femenina que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de las niñas y las adolescentes.

Con él se posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole; incidiendo de manera especial en el enfoque de género, de manera que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro sistema educativo.

Se trata de reducir las brechas de género existentes que presenta nuestro sistema educativo, con acciones encaminadas a detectar y erradicar las causas de las diferencias por razón de género, incidiendo en el abandono femenino en poblaciones de especial vulnerabilidad y no olvidando la necesaria atención al abandono masculino, con la finalidad de reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Tiene especial importancia dentro del programa 42F conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción del absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes están la labor en las Aulas hospitalarias, las Aulas de Salud Mental, las escuelas rurales, las escuelas hogar, residencias escolares, el desarrollo del Programa de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL), la prestación del Servicio de Traducción, y dentro del programa de refuerzo, orientación y apoyo en los centros docentes públicos de Andalucía (PROA Andalucía) el Programa de apoyo lingüístico al alumnado inmigrante.

Destaca, en este último programa, el impulso de la orientación educativa a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, junto con la potenciación de los equipos de orientación educativa, integrados por profesionales de distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación Infantil y Primaria de una zona educativa. El departamento de orientación es un órgano especializado con funciones relacionadas con la orientación académica, psicopedagógica y profesional, con la atención a la diversidad del alumnado y con el apoyo a la acción tutorial, siendo fundamental el desarrollo de todas ellas, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

La creación de una oferta de formación permanente, plural y diversificada que de respuesta a la demanda socio educativa de las mujeres adultas en nuestra Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Educación, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

Este programa presupuestario hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en

idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros). La ciudadanía activa supone un impulso para la igualdad de oportunidades al ofrecer a una mayoría de mujeres los conocimientos básicos que les permiten integrarse en la sociedad actual.

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia contempladas en la Ley de Educación de Andalucía. Las modalidades semipresencial y a distancia permiten la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de forma sistemática. Con esta oferta se facilita que la población adulta complete su formación y permite que retome los estudios que no terminó, adquiera nuevas competencias profesionales o formalice aquellas que ya posee pero que no puede acreditar mediante una titulación.

El **programa 42G incluye** la dotación de recursos técnicos y didácticos como apoyo a la comunidad educativa, que sigue la Instrucción de 14 de junio de 2018, de la Dirección General de Participación y equidad y de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios, establece que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas y discriminatorios.

Para ayudar a los centros en esta labor se ofrece una guía para el reconocimiento de estereotipos y sesgos sexistas en los materiales curriculares y los libros de texto, aportando orientaciones para la elaboración de recursos didácticos coeducativos.

Destaca como herramienta de apoyo para la práctica docente del profesorado y la preparación del alumnado de las enseñanzas de adultos, la creación y el mantenimiento técnico de plataformas virtuales de aprendizaje para la atención del alumnado matriculado en enseñanzas semipresenciales y a distancia a través de las tecnologías de la información y comunicación, y la elaboración de materiales didácticos en formato digital y multimedia que desarrollan los currículos de enseñanzas regladas y planes educativos.

Las enseñanzas en la modalidad a distancia se impartirán por el Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía (IEDA), que ofrece entornos educativos virtuales como plataformas de aprendizaje y herramientas de comunicación asociadas a las nuevas tecnologías (correo electrónico, chat, foros de discusión, pertenencia a redes sociales, entre otras) para plantear tareas individuales o grupales a partir de situaciones extraídas de contextos reales que el alumnado debe resolver bajo la supervisión del profesorado.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario está destinado a posibilitar las Enseñanzas de régimen especial, garantizando la cualificación de las y los futuros profesionales de las enseñanzas artísticas (la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas, el diseño), las deportivas y de idiomas. A través de él se dota de medios materiales y humanos a las Escuelas Oficiales

de Idiomas y a los Centros Públicos de Enseñanzas Artísticas de titularidad de la Junta de Andalucía que permitan una oferta educativa de calidad.

Se plantea ofertar una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad de dedicarse a ellas, libre de estereotipos sexistas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Con este programa se pretende asegurar, desde el primer ciclo de la Educación Infantil, experiencias educativas que estimulen y favorezcan el desarrollo integral del alumnado respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar, construyendo experiencias de socialización no diferenciada, eficaces para erradicar cualquier tipo de desigualdad. Esta escolarización temprana del alumnado es una prioridad para Andalucía dada su influencia positiva sobre el éxito escolar.

La educación de los niños y niñas menores de 3 años tiene carácter social, educativo y asistencial, y constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus familias. A la labor educativa se le añade un papel de apoyo a las familias en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, que se hace posible con la dotación de medios materiales y humanos tanto en escuelas infantiles de titularidad pública, así como en la realización de convenios con centros privados.

En el proceso de escolarización de menores de 0 a 3 años en los centros docentes andaluces sostenidos con fondos públicos, se establece que cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes, la admisión de los niños y niñas en los citados centros priorizará la existencia de circunstancias sociofamiliares de grave riesgo para el niño o niña, o que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género. Esta preferencia en la escolarización inmediata se mantiene como una opción abierta a lo largo de todo el año escolar, según el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten primer ciclo de educación infantil, artículo 35.2.b (BOJA núm. 92, de 15 de mayo).

El servicio de atención socioeducativa, de 7:30 a 17:00 horas, cuenta con una oferta diversa de atención socioeducativa y de servicio de comedor.

Para el curso escolar 2019/2020 y desde el programa presupuestario 42I se plantea el amplio **objetivo** de mejorar la oferta educativa del primer ciclo de enseñanzas infantiles, para lo cual se van a llevar a cabo un abanico amplio de actuaciones:

- Ampliar la oferta educativa del primer ciclo de educación infantil.
- Gestión del nuevo modelo de convocatoria extraordinaria incluida en el Programa de Ayuda.
- Dotar de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía: dotar de manera estable de personal cualificado, con experiencia y con una adecuada aptitud pedagógica que permitan cumplir los objetivos de la etapa.

- Dotar de infraestructura y recursos materiales a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Establecer líneas generales de actuación pedagógica.
- Favorecer la interacción entre los programas Alborad@ y Séneca, que permitirá compartir información profesional entre el sistema educativo y sanitario.

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

El programa presupuestario 42I Educación para la primera infancia fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, el programa cumple de manera parcial con las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En cuanto a la elaboración presupuestaria prevista para 2020, el programa 42I continúa impulsando la explotación de las fuentes de información disponibles en la Consejería de Educación y Deporte y otras fuentes secundarias; para avanzar en el análisis de la realidad en el ámbito educativo del alumnado de 0 a 3 años. Ello permite planificar teniendo en cuenta su papel en el ámbito educativo y asistencial, dado que la escolarización temprana constituye una medida fundamental para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En la fase de ejecución presupuestaria, se observa que durante el ejercicio presupuestario 2019 no se han producido mejoras en la definición de actuaciones e indicadores presupuestarios para integrar la perspectiva de género, y por tanto no se ha cumplido con una de las recomendaciones emitidas. Y en cuanto a la implementación de la metodología G+, el programa presupuestario elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas específico, si bien debería dar cuenta del progresivo cumplimiento de sus compromisos. Por ello, se valora que el programa 42I Educación para la primera infancia cumple parcialmente con las recomendaciones del Informe de auditoría.

46A INFRAESTRUCTURA, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte y la Dirección General de Planificación, infraestructuras y eventos deportivos, a través del programa presupuestario 46A, gestiona los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería competente en materia de infraestructuras, centros, ordenación y eventos deportivos.

En 2020 las actuaciones a acometer por la Secretaría General para el Deporte y la Dirección General de Planificación, infraestructuras y eventos deportivos con los créditos consignados en el programa presupuestario 46A se focalizan, principalmente, en la ejecución de las competencias atribuidas de planificación y organización de la red de infraestructuras deportivas andaluzas, tanto en lo que a instalaciones de titularidad de la Junta de Andalucía se refiere, como a la coordinación y cooperación en la ejecución de actuaciones en instalaciones de otras Administraciones, principalmente en la correspondiente a Entes Locales y en el fomento de eventos deportivos. En el ejercicio 2020 las actuaciones irán dirigidas, fundamentalmente, a mejorar la cualificación de la red de infraestructuras deportivas andaluzas.

La política que se lleva a cabo en materia de infraestructuras deportivas tiene como finalidad contribuir de manera relevante a la vertebración del sistema deportivo andaluz mediante la consecución de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la globalidad de la población andaluza y que garanticen que la práctica deportiva sea asequible a todos los habitantes de la Comunidad Autónoma andaluza.

Durante el ejercicio 2020 se pretende convocar varias líneas de subvenciones, en materia de infraestructuras deportivas, planificación y fomento de eventos deportivos. Estas subvenciones serán convocadas en régimen de concurrencia competitiva y uno de los criterios de valoración consistirá en la contribución de la actuación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la resolución de concesión de estas subvenciones, se indicará que las entidades beneficiarias no pueden contratar para la ejecución de las actividades subvencionadas entidades sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, como viene reflejado en el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Asimismo, entre las obligaciones de las entidades beneficiarias se indicará que toda información o publicidad que se efectue de la actividad u objeto de la subvención debe cumplir con lo previsto en el artículo 57 de la citada Ley, evitándose anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Asimismo, en los expedientes de contratación de obras tramitados con cargo los créditos del programa presupuestario 46A, en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas particulares, se incluye entre los criterios de adjudicación, como medida de fomento de la política de igualdad de género, que cuando dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se establece entre otros criterios de preferencia, que las empresas tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

Asimismo se tramitarán los expedientes correspondientes para el fomento de los eventos deportivos, como elemento de difusión del deporte y dinamizador de la economía. Entre los requisitos y condiciones que deberá cumplir la organización y participación de los eventos deportivos se valorará el número de mujeres participantes.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

En primer lugar, es preciso hacer una breve referencia a las competencias asignadas en la Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía a la Junta de Andalucía, entre otras, las relativas a la planificación y organización del sistema deportivo andaluz, la planificación, ordenación, coordinación y fomento de la construcción de las instalaciones deportivas, garantizando el equilibrio territorial, el fomento e impulso del asociacionismo en todos los niveles del deporte, y la tutela de las entidades deportivas, la definición de las directrices y

programas de la política de fomento del deporte, la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía, así como la promoción y tutela del deporte de rendimiento en Andalucía. Andalucía tenía en 2018 un total de 537.783 licencias deportivas, de las cuales el 83% corresponden a hombres y el 17% a mujeres, según datos extraídos de la Memoria Anual del Consejo Superior de Deportes.

Se siguen poniendo de manifiesto importantes diferencias de género en la cifra global, de modo que, del total de 518.443 licencias en Andalucía, 430.033 corresponden a hombres y solo 88.410 a mujeres. Además, de las 62 federaciones de la Comunidad Autónoma, tan solo cuatro de ellas (las de hípica, gimnasia, patinaje y voleibol) tienen más licencias femeninas que masculinas.

Estos datos revelan que existe la necesidad de seguir reforzando la incorporación de mecanismos y medidas específicas compensatorias que favorezcan la igualdad de género y contribuyan a elevar la tasa de la práctica deportiva entre la población femenina, ya que sigue siendo claramente inferior a la de los hombres. Por otro lado, igualmente es necesario avanzar en el estudio de cuáles pueden ser las principales causas de esta desigualdad.

Teniendo en cuenta que el deporte en Andalucía tiene la consideración de actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales, educativas, económicas y de salud, el programa presupuestario 46B se fundamenta en créditos destinados a paliar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector deportivo andaluz, a contribuir al mantenimiento de la estructura federativa andaluza en el ejercicio de las funciones públicas delegadas, al mantenimiento y fortalecimiento del tejido asociativo andaluz y en general de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, así como una apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Los objetivos, actuaciones e indicadores relacionados con la igualdad fijados para 2020 son los siguientes:

Objetivo estratégico: Incrementar la práctica deportiva mejorando las infraestructuras y fortaleciendo el tejido asociativo, favoreciendo la igualdad.

Uno de los principales objetivos de la Secretaría General para el Deporte es el fomento de las actividades y la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza. Para ello es esencial convocar distintas líneas de subvenciones y ayudas públicas, dirigidas tanto a las federaciones y clubes deportivos como a las entidades locales de nuestra Comunidad Autónoma. Con ello se contribuye al fomento del deporte de rendimiento y a la mejora de la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar, elementos clave en la educación en valores de la población andaluza, especialmente de la más joven.

Por otra parte, es necesario que la ciudadanía andaluza disponga de instalaciones deportivas óptimas, cercanas a su domicilio y accesibles, para lo cual debemos poner en valor las instalaciones deportivas de titularidad propia de la Junta de Andalucía y llevar a cabo una continua tarea de coordinación y cooperación con otras Administraciones Públicas, principalmente con las entidades locales, para la ejecución de actuaciones en sus instalaciones.

De esta manera se podrá fomentar e impulsar la generalización de la práctica deportiva, acercar el deporte a toda la sociedad andaluza, y garantizar el derecho de todo ciudadano y ciudadana a conocer y practicar libre y voluntariamente el deporte en condiciones de igualdad y sin discriminación. En este sentido, hay que suplir las carencias y los déficits detectados en las diferentes instalaciones deportivas, atendiendo a las necesidades y demandas de la población y a través de la mejora de dichas infraestructuras, del equipamiento deportivo y de su accesibilidad, contribuir al objetivo último de aumentar la calidad de vida, el bienestar social y el desarrollo integral saludable de la ciudadanía andaluza.

Finalmente, se apuesta de manera decisiva por un deporte igualitario, que fomente la práctica deportiva de las mujeres y permita el acceso de la ciudadanía a dicha práctica en igualdad de condiciones y oportunidades, avanzando en la igualdad entre hombres y mujeres en la participación en programas y competiciones deportivas.

Objetivo operativo: Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas.

La Dirección General de Promoción del Deporte, hábitos saludables y tejido deportivo apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres, permitiendo que el acceso de la ciudadanía a la práctica del deporte se realice en igualdad de condiciones y oportunidades, influyendo en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género en el sector deportivo.

- La actividad prevista es incrementar la participación de las mujeres en las actuaciones y competiciones deportivas, favoreciendo la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres e impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

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

El programa 46B Actividades y Promoción del Deporte fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Se valora que el programa presupuestario cumple con alguna de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En cuanto a la elaboración presupuestaria, el programa 46B ha actualizado su planificación, disponiendo de un objetivo estratégico de género orientado a incrementar la práctica deportiva favoreciendo la igualdad, sin embargo, se hace notar la necesidad de integrar un mayor número de objetivos y actuaciones, que permitan desarrollar la apuesta por un deporte igualitario, fomentando la práctica del deporte entre las mujeres, no sólo en lo relativo a las competiciones deportivas.

En la fase de ejecución presupuestaria, se valora positivamente la formulación de indicadores de género, como el “Incremento del número de mujeres con licencias deportivas con respecto al año anterior”, que permiten hacer un seguimiento a alguna de las medidas previstas. Pero la nueva planificación requiere nuevos indicadores relativos, específicamente, en relación a la práctica del deporte igualitario.

Por último, en lo relativo a la implementación de la metodología G+, el centro directivo afirma que, atendiendo a una de las recomendaciones realizadas en el Informe de auditoría, ha designado una persona que asuma los contenidos de igualdad de género y se coordine con la Unidad de igualdad de género, y ello se considera positivo para la dinamización de la integración de la perspectiva de género en el presupuesto del programa. Por ello, se considera que el programa 46B Actividades y Promoción del Deporte cumple, pero de un modo parcial, con las recomendaciones contenidas en el Informe de auditoría.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario de Innovación y Evaluación Educativa está dirigido a la mejora y modernización del sistema educativo andaluz. Las actuaciones en materia de género de este programa presupuestario son proporcionar los recursos para:

- El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. La incorporación y mantenimiento de las TIC facilita la conciliación familiar y laboral.
- La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de orientación y acción tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.
- El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos.
 - Participación en la celebración del Día de las niñas en las TIC, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes, así como colaboración en la Campaña “¡¡Haz TIC!!”, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos. Con ello se pretende alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, y contribuir a la superación de la brecha de género e intergeneracional en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
 - La promoción, a través del programa “Inicia Cultura Emprendedora”, del emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. Entre sus ámbitos se incluye “Inicia Es Femenino”, que desarrolla proyectos centrados en el papel de la mujer, especialmente en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.

La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa “WomANDigital”. Esta iniciativa nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología, abarcando el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.

La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven, como un aspecto central del ser humano, de relaciones saludables, seguras y satisfactorias, la igualdad entre hombres y mujeres, la eliminación de comportamientos sexistas y la prevención de riesgos derivados como los embarazos no planificados y las infecciones transmisibles sexualmente.

Los modelos familiares, sociales y religiosos en los que históricamente se ha conformado la personalidad y los roles de género para los hombres y para las mujeres han condicionado las relaciones entre ambos y consecuentemente, las relaciones sexuales. En la actualidad y en nuestro medio, las relaciones sociales y los derechos de hombres y mujeres están basadas en una igualdad formal reconocida por nuestras leyes. Sin embargo, esta no suele ser real en las relaciones más cercanas e íntimas y el modelo estereotipo femenino más tradicional aún se reproduce en las relaciones entre hombres y mujeres en la adolescencia y primera juventud. De ahí, la necesidad de abordar la sexualidad y las relaciones igualitarias en los centros educativos andaluces, dando a conocer los aspectos temáticos fundamentales como son: la sexualidad como parte de la vida, orientación y diversidad sexual, prácticas sexuales responsables y prevención de riesgos derivados, así como, relaciones igualitarias y prevención de la violencia de género.

Durante el curso 2019-2020 se creará la “Red de centros igualitarios y coeducativos”, que la componen aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Educación y Deporte va a promover para que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

Reconocimiento como Centros promotores de igualdad y coeducación. La Consejería de Educación y Deporte, reconocerá como Centros promotores de igualdad y coeducación a aquellos que forman parte de la Red andaluza de centros igualitarios y coeducativos, que así lo soliciten, y hayan destacado por sus buenas prácticas en relación a la temática de esta convocatoria.

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La Agencia Pública Andaluza de Educación engloba un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

- Actuaciones enmarcadas en el Decreto de Ayudas a las Familias que regula los servicios complementarios en centros educativos.
- Actuaciones desarrolladas con el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (escuelas infantiles).

Ambas **líneas de actuación** cuentan con aportaciones de recursos significativas en el Presupuesto 2020:

- Servicios complementarios en centros educativos.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el 30 de abril de 2002 el Decreto 137/2002 de Apoyo a las familias andaluzas, una norma que estableció una amplia variedad de medidas dirigidas a facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. Así, el Plan de apoyo a las familias persigue que los centros docentes, más allá de la jornada lectiva tradicional, proporcionen una oferta de jornada escolar completa, respondiendo mejor a los nuevos modelos de organización familiar

Para ello se aprueba el Plan de apertura de centros, que se traduce básicamente en la ampliación del horario de apertura de los centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a partir de las siete y media de la mañana y después de la terminación del horario lectivo.

Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son básicamente las siguientes:

- Aula matinal: Las aulas matinales son servicios de guarda y custodia del alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas al alumnado a las 7.30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas a los alumnos hasta el comienzo del horario lectivo (una hora y media por día). Este servicio permite a los padres y madres compatibilizar con mayor facilidad su presencia laboral con el cuidado de sus hijos e hijas.
- Comedor: Los comedores escolares son un servicio complementario que resulta de gran utilidad a padres y madres para ayudarles a conciliar la vida laboral y familiar. Tienen una duración de hasta dos horas desde que acaba la jornada escolar de la mañana (de 14.00 a 16.00 horas).
- Actividades extraescolares: Las actividades extraescolares tienen lugar en horario de tarde, hasta las 18.00, y abarcan aspectos como la lectura, el deporte, la música, la informática, los idiomas, la danza o el teatro, entre otras actividades lúdicas y formativas.

Por otra parte, la propia normativa del Decreto establece un régimen de bonificaciones al precio público de los tres servicios en función de los niveles de renta de las familias de forma que en muchos casos este acceso es gratuito. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del presupuesto en esta materia.

La ampliación de horarios de los centros junto con la oferta de servicios complementarios y la política de bonificaciones de los precios públicos de esos servicios ya comentada permiten, conjuntamente, facilitar el acceso al mercado laboral y la conciliación de la vida familiar que, en definitiva, son los objetivos del Plan.

- Servicios en el primer ciclo de Educación Infantil.

El fomento de la existencia de una red de centros de Educación Infantil es una de las actuaciones que de forma más directa inciden en mejorar las posibilidades de acceso de la mujer al mercado laboral y la conciliación en general de la vida laboral y familiar.

La Educación Infantil, según el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, constituye una etapa educativa con identidad propia que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Tiene carácter voluntario y su finalidad es la de contribuir a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual.

La Junta de Andalucía viene fomentando desde hace más de quince años la educación infantil del primer ciclo y aunque esta enseñanza no forme parte de las declaradas obligatorias y gratuitas, se ha fijado como objetivo promover la oferta de plazas de cero a tres años, de manera que el servicio de atención socioeducativa pueda extenderse y prestarse al mayor número de niños y niñas posible.

Mediante el Decreto Ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía (BOJA extraordinario nº 1, de 29 de marzo de 2017), se aprueba el Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía, que tiene por objeto la concesión de ayudas a las familias para fomentar la escolarización del alumnado menor de tres años en centros educativos específicos de primer ciclo de educación infantil mediante la bonificación del precio de los servicios, fijados en el Decreto 149/2009, de 12 de mayo. Este coste es el que se consigna como objetivo financiero del presupuesto en esta materia.

El órgano gestor competente para la instrucción, la evaluación y la resolución del procedimiento de concesión de estas ayudas en régimen de concurrencia competitiva es la Dirección General de la Agencia Pública Andaluza de Educación ya que le corresponde a ella la competencia de la promoción de la oferta de plazas del primer ciclo de educación infantil en el ámbito de dicha Comunidad.

Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son: Aula matinal, Servicio de atención socioeducativa coincidente con el horario lectivo y Comedor.

En el nuevo modelo aprobado cualquier centro educativo de primer ciclo de educación infantil puede adherirse al Programa de ayuda cumpliendo determinados requisitos y comprometiéndose a determinadas obligaciones y funciones, que son iguales para todos ellos, lo que permite que la prestación de esos servicios se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

El Decreto Ley 1/2017, de 28 de marzo, contempla la gratuidad de estos servicios y, en consecuencia, una ayuda pública por la totalidad de ese coste a los hijos o hijas de mujeres atendidas en centros de acogida. Adicionalmente, se considera también familia monoparental a aquélla en que existe una orden de alejamiento de un progenitor frente al otro, lo que incide directamente en el porcentaje de ayuda.

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

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

En la fase de elaboración presupuestaria, se mantiene el objetivo de género que se planificó en el ejercicio presupuestario 2019, definido como igualdad de género: conciliación de la vida laboral y familiar, dando cumplimiento a una de las recomendaciones realizadas en el Informe de auditoría. En lo relativo a la ejecución presupuestaria, se observan carencias en la formulación de los indicadores, dada la relevancia de los objetivos y medidas que promocionan la igualdad de género, que permitan realizar un adecuado seguimiento de las mismas.

En cuanto a la implementación de la metodología G+, cabe destacar como novedad y por su gran relevancia la creación de una Unidad de género específica en la Agencia Pública Andaluza de Educación, mediante Resolución de su Dirección General, encargada del análisis, diagnóstico, planificación y ejecución de medidas de igualdad de género en materia de presupuestación. En conjunto, se observan avances en la integración del enfoque de género que deben ser ampliados en sucesivos ejercicios presupuestarios atendiendo a las recomendaciones realizadas en los Informes de auditoría. Por ello, se considera que la Agencia cumple de modo parcial con las recomendaciones contenidas en el marco del Informe de auditoría.

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 12/2007⁸, 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.

⁸ 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.

14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

El Decreto 104/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, incluye una serie de competencias que se desarrollan en diversas políticas públicas (educación superior, investigación, desarrollo e innovación, dinamización económica, administración financiera) contextualizadas en el marco global de la planificación estratégica de la Junta de Andalucía para el medio plazo, determinado por la Política Europea de Cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020 y, en el caso de Andalucía, por la Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad de Andalucía.

En un siguiente nivel, dentro del ámbito de las competencias de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, la estrategia de la misma viene informada por los documentos vigentes de planificación estratégica sectorial u horizontal:

- Estrategia de Innovación de Andalucía 2020 (RIS3 Andalucía).
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020.
- Plan de Seguridad y Confianza Digital Andalucía 2020.
- Estrategia de Infraestructuras de Telecomunicaciones de Andalucía 2020.
- Estrategia de Impulso del Sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020).
- Plan de Acción Andalucía Smart 2020.
- Plan para la Incorporación de la ciudadanía a la economía y Sociedad Digital (en elaboración).
- Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía.
- Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía.
- Plan de Activación del Comercio Ambulante en Andalucía (prorrogado).

A los que, por su importancia cuantitativa, debe añadirse el Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

En la elaboración de todos estos documentos de planificación se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, tanto en la confección de los correspondientes diagnósticos como en la necesaria toma en consideración de las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres a la hora del diseño de objetivos y actuaciones. Asimismo, dichas actuaciones se han programado teniendo en cuenta su incidencia sobre la situación de mujeres y hombres, a fin de maximizar sus efectos sobre el objetivo de la igualdad de género, al mismo tiempo que se eliminan las discriminaciones detectadas.

De esta forma, a continuación se expondrá cómo cada uno de los programas presupuestarios gestionados por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas e Igualdad lleva a cabo actuaciones dirigidas a reducir las brechas de género en las distintas políticas en las que esta participa.

12N DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Este programa, gestionado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, se dedica, en su mayor parte, a atender las necesidades de la propia Consejería, en materias como asuntos de personal, asesoramiento jurídico, soporte presupuestario, asuntos generales, etc. Al mismo tiempo, dada su labor de atención a la ciudadanía que solicita servicios de la Consejería, este programa presupuestario tiene una vertiente exterior, en la cual su público objetivo es la propia ciudadanía, a través de funciones como el Registro General de la Consejería (que cumple también funciones de atención al público), o las publicaciones realizadas en la sección de Transparencia del portal Junta de Andalucía, así como del resto de obligaciones de publicidad activa y de la resolución de aquellas solicitudes de información presentadas por la ciudadanía en ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

En esta doble vertiente, interior y exterior, la Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Secretaría General Técnica, tiene entre sus competencias la de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas que desarrolla la Consejería. En este ámbito de actuación la Unidad elabora los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos, conforme al Decreto 17/2012, de 7 de febrero. Con un total de once informes emitidos en 2018, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.

Desde 2019, la Unidad también asesora a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas, por lo que se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la introducción de las mismas en los textos que se elaboren.

Además de la labor llevada a cabo por la Unidad de Género, debe destacarse también la puesta en marcha de aquellas acciones dirigidas a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Consejería, como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo. Así, está previsto que durante 2019 se solicite flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un total de 260 jornadas por parte de mujeres, frente a 90 solicitadas por hombres. Así mismo, se solicitaron 1.400 jornadas, 1.370 por mujeres y 30 por hombres debido a razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco o consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

42J UNIVERSIDADES

Actualmente se está trabajando en la redacción de un nuevo Modelo de Financiación que se encuentra en fase de negociación con las propias universidades y en el que se establece la financiación de las mismas; por una parte a través de la financiación operativa y, por otra, a través de los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyo (PECA), cuyo objetivo es

impulsar la excelencia en los distintos ámbitos universitarios (internacionalización, fomento del emprendimiento, extensión cultural, etc.) y cohesionar las universidades que componen el Sistema andaluz.

Un elemento de dicha excelencia, en aras de la mejora de la gestión universitaria, es el cumplimiento de los criterios de equilibrio entre hombres y mujeres dentro de los órganos de gestión y dirección de la Universidad, reflejando así el hecho de que actualmente la proporción de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y matemáticas.

Otro elemento clave en la política universitaria es la superación de las brechas de género que aún se detectan en el colectivo de individuos con educación universitaria. Estas brechas son más notables si examinamos la oferta laboral a partir de los 30 años, es decir, en aquellas edades en torno a las cuales se produce la maternidad. Las diferencias también se manifiestan entre los hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, de forma que diversos estudios señalan cómo subsisten desigualdades de género tanto en la etapa formativa (tasas de éxito en programas de doctorado, becas pre y post-doctorales, estancias post-doctorales) como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el campo de conocimiento.

En concreto, hay dos aspectos en los que se manifiesta esta brecha de género:

- En primer lugar, el conflicto entre familia y éxito en la vida académica al que se enfrentan las mujeres al tener que decidir entre la maternidad y la progresión académica, y que es especialmente significativo cuando se examina la composición familiar de hombres y mujeres en la máxima escala académica, es decir, las cátedras. En consecuencia, se precisa la puesta en marcha de políticas efectivas para que la maternidad no suponga un obstáculo para las mujeres en el acceso a las mismas.
- En segundo lugar, junto al conflicto entre familia y carrera académica, hay varios indicadores que apuntan a la existencia de un “techo de cristal” para las mujeres en su promoción a la máxima categoría en la escala académica. Así, al comparar hombres y mujeres con la misma edad, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados (así como tesis o tesinas dirigidas), se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer. Además, si nos restringimos a hombres y mujeres similares (en los mismos términos anteriores) pero además ambos con cargas familiares en términos de dependientes menores de 18 años, se observa que, *ceteris paribus*, el hombre tiene una probabilidad de ser promocionado a catedrático casi 4 veces la de la mujer.

En consecuencia, queda justificada la necesidad de que la política universitaria, y el programa presupuestario 42J, incluya un **objetivo** estratégico especialmente dirigido a la reducción de estas brechas que aún subsisten en el mundo de la ciencia y la educación superior, como es el de reducir las brechas de desigualdad en la Educación Superior y el Sistema Andaluz del Conocimiento. A partir de este objetivo estratégico se desarrolla el **objetivo** operativo de mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas, el cual a su vez se concreta en las siguientes actuaciones:

- Refuerzo a la integración de las mujeres en puestos de responsabilidad, buscando la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios: aumentando el porcentaje de catedráticas, directoras de departamento y similares, e incrementando la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.
- Impulso a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas, creadas en las distintas universidades para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se producen o puedan producir en el ámbito de las universidades.

Por último, además de la superación de las brechas de género detectadas en la Universidad, la política universitaria en Andalucía también viene desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con el fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

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

El programa 42J universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, el programa ha cumplido algunas de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

La información proporcionada para el seguimiento de dicho cumplimiento por el programa no presenta ningún avance con respecto a la del presupuesto anterior, en que se refería en relación con la elaboración presupuestaria, que el programa cuenta con estadísticas desagregadas por sexo relativas al personal (docente e investigador y de administración y servicios), y al alumnado (matriculado y egresado; con becas ERASMUS o de empresa, o beneficiario de distintas bonificaciones).

También se mantiene con respecto al seguimiento del Presupuesto 2019 el impulso a las Unidades de igualdad de género de las universidades, señalándose como novedad que se va a dotar con aportaciones lineales de 25.000 €/año a cada una de estas unidades.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, también se reitera lo consignado en el anterior Presupuesto, esto es, no se señala ningún avance durante 2019, y se plantea para el siguiente ejercicio que se tendrán en cuenta en la asignación de la financiación para “Planes de excelencia, coordinación y apoyo”, diversos indicadores de género. Por otro lado, se plantea profundizar en la detección de necesidades para mejorar la conciliación en las universidades, también con el apoyo de las unidades de igualdad de género. Finalmente, no se da cuenta de ningún avance en cuanto a la implementación de la metodología G+.

Por tanto, el programa cumple solo parcialmente con las recomendaciones de la auditoría APG y será preciso, dada su relevancia para la igualdad de género, avanzar en próximos ejercicios.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Dada la relevancia que la política de Investigación, Desarrollo e Innovación tiene en el desarrollo regional, por su carácter esencial para conseguir competitividad económica, impulsar el crecimiento económico sostenible basado en el conocimiento y crear empleo de calidad, es importante analizar cuál es la situación actual de la I+D en Andalucía y cómo incide sobre la igualdad de género.

Según datos recogidos en el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) a partir de los datos disponibles en la Web of Science, Andalucía presenta una tendencia similar a España en términos de crecimiento de la producción académica, situándose en 2018 en 17.015 publicaciones, lo que supone un 16,7% del total nacional. Esta cifra nos coloca en el tercer lugar de la clasificación de productividad científica de todas las comunidades autónomas.

En lo que respecta a los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalar que la comunidad andaluza ha disfrutado en los últimos 20 años de un importante incremento de los mismos. Mientras que en 1990 ejercían sus labores de investigación 5.183 personas en equivalencia a jornada completa (Ejc), Andalucía ha conseguido cuadruplicar esta cifra, contando ya en 2017 con 24.439 personas dedicadas a actividades de I+D en Ejc (13.920 hombres y 10.519 mujeres).

Este personal se encuentra ubicado fundamentalmente en las universidades públicas andaluzas, ya que sus 11.384 personas (de los cuales 6.408 son hombres y 4.976 mujeres) en Ejc representan más del 46,6% de los recursos humanos totales de la comunidad andaluza. Más significativa aún es la presencia universitaria si se atiende específicamente al personal investigador, bajo cuyo paraguas trabajaban en 2017, 8.224 personas en Ejc (4.850 hombres y 3.374 mujeres) más del 59% del total del personal investigador de Andalucía. De las 1.358 personas dedicadas a I+D en Ejc en 1990 se pasó a 7.736 personas en Ejc en 2017 en empresas e instituciones privadas sin fines de lucro andaluzas, con un peso de un 31,7% sobre el total de sectores de la comunidad.

Este análisis de los recursos humanos en I+d+i en Andalucía puede completarse con la inclusión de la perspectiva de género que nos señala la existencia de desigualdades de considerable magnitud, entre los hombres y las mujeres dedicados a la investigación. El informe de seguimiento de indicadores de género del Plan Andaluz de I+D+i (PAIDI 2020) indica que sólo el 39,4% del profesorado universitario son mujeres (datos de 2017), mientras que este porcentaje es del 39,1% en el personal investigador. En cuanto al porcentaje de mujeres que ejercen como investigadoras principales, la ratio es aún menor (25,4%).

Por estos motivos, en la elaboración de las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i en Andalucía, en el ámbito del PAIDI 2020, se ha tenido en cuenta la integración del principio de igualdad de género, mediante la introducción del fomento de líneas de investigación que favorezcan las sociedades inclusivas, así como de medidas y criterios de valoración que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal como la representación equilibrada en los órganos de evaluación y selección, la posibilidad de reserva de financiación para proyectos liderados por investigadoras o el establecimiento de criterios y requisitos que fomenten la presencia equilibrada de investigadoras en las actividades de investigación.

El reflejo presupuestario de esta integración del principio de igualdad de género en el Presupuesto es la inclusión, entre los **objetivos** operativos del programa 54A, del impulso al número de los proyectos de investigación liderados por mujeres, mediante puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. De esta forma, la Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), regula que las convocatorias de proyectos de investigación podrán establecer una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal.

Otras actuaciones dentro de la política de I+D+i con incidencia sobre la igualdad de género son las siguientes:

- Un Plan de Comunicación para la difusión de los trabajos y avances realizados por el órgano directivo en materia de igualdad de género, que complementará la información que se ofrezca al respecto desde el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
- Un Plan de Formación con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General.

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

El programa 54A Investigación científica e innovación fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Mantiene los mismos aspectos ya señalados en el presupuesto anterior, en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones que se plasmaron en su informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En la elaboración presupuestaria, se detallan los indicadores desagregados por sexo que se incluyen en el PAIDI, y los indicadores elaborados por el IECA, en cuanto a los diagnósticos de género, y se observa que se han incluido objetivos operativos de género en la planificación.

En la ejecución presupuestaria, se ha incluido la perspectiva de género en una serie de bases reguladoras de incentivos, que el programa detalla en su ficha de seguimiento, y que ya se describieron en la ficha de seguimiento del Presupuesto anterior (Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva y Orden de 5 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de los programas Talentía Máster y Talentía doctorado).

Finalmente, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, el programa refiere avances en la formación en género, consistentes en que el personal relacionado con la gestión presupuestaria del programa 54A ha asistido a diversas reuniones, cursos, jornadas y conferencias, y mantiene una actitud de mejora continua de su capacitación en la materia. Como novedad con respecto al Presupuesto anterior, se señala que se está trabajando en el diseño de un Plan de Formación que incluye un área específica en materia de género, en el ámbito del programa 54A, con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General. Estas actividades de formación por tanto se prevé que

continúen durante 2020. Igualmente se seguirá trabajando en el SICA en cuanto a su accesibilidad, como forma de conseguir entre otros fines, una mayor igualdad de género al poner a disposición del personal investigador toda la información disponible. El programa sigue trabajando en la elaboración de su DOE G+.

En resumen, el programa 54A ha cumplido con carácter general con las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

El propósito del programa presupuestario 61B es contribuir al impulso de la recuperación económica y la creación de empleo y profundizar en la reorientación del modelo productivo, para hacer más sostenible el crecimiento económico, corrigiendo los desequilibrios sociales. El programa presupuestario 61B pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, así como realizar un seguimiento de las actuaciones, políticas y de la planificación económica con perspectiva de género, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

Por estos motivos, el programa 61B ha planteado como **objetivo** operativo integrar la perspectiva de género en los análisis y estudios económicos, incorporando dicha perspectiva en el ejercicio de las funciones relativas a la planificación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como en otras vinculadas al análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía. A su vez, dicho objetivo operativo se concreta en las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las actuaciones y políticas económicas sectoriales con perspectiva de género, lo que supone la elaboración de informes sobre la relación de medidas, planes y estrategias realizadas por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía en materia de política económica, incorporando la perspectiva de género.
- Seguimiento de la planificación sectorial en perspectiva de género mediante la realización de informes.
- Elaboración de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género, a partir de la elaboración de informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía con la incorporación de la perspectiva de género.
- Producción de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género, de periodicidad mensual, trimestral y anual.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Mediante el programa 61K, la Dirección General de Fondos Europeos coordina, gestiona y controla los fondos procedentes de la Unión Europea conforme a las potestades adquiridas por su designación como Organismo Intermedio de los Programas Operativos FEDER y FSE Andalucía 2014-2020 y Programa de Empleo Juvenil 2014-2020 (POEJ), como Autoridad

de Gestión del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, como Organismo Intermedio de la Autoridad de Certificación del Programa Operativo del FEMP Andalucía 2014-2020, y como responsable de los Secretariados Técnicos que puedan corresponderle en el marco de los Programas de Cooperación Territorial Europea.

El conjunto de actuaciones que se derivan de estas funciones (programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, entre otras) requiere un sistema de gestión y control que reúna las máximas garantías de fiabilidad y seguridad, permitiendo una ejecución eficaz y eficiente de los recursos procedentes de la Unión Europea que facilite conseguir los objetivos establecidos por la Regla N+3, y el marco de rendimiento. Todo ello contribuirá a la plena absorción de estos fondos programados para Andalucía, y a mejorar, por tanto, la situación presupuestaria de la Comunidad Autónoma.

Estas actuaciones se llevan a cabo considerando la perspectiva de género, por cuanto para la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de sus objetivos fundamentales, y así se consagra en distintos Tratados, marcándose como una de las prioridades de la Estrategia Europa 2020. Por este motivo, la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, habiéndose fijado como **objetivo** estratégico el de integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos.

Así, tomando como **objetivo** operativo el de velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía, se asegura que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género. Al mismo tiempo, se transmite esta integración de la perspectiva de género a todos los órganos gestores de fondos europeos en la Junta de Andalucía. En consecuencia, la regulación de los fondos estructurales europeos, tanto en el actual periodo 2014-2020 como en el próximo periodo de programación 2021-2027, integra el enfoque de género en todas las actividades, procurando que los programas financiados por los fondos contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Ello supone la incorporación del concepto de horizontalidad de género en la definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas, especialmente en el alta de operaciones, donde la integración de la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas operaciones que tengan un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, el enfoque de género se integra en el propio diseño de los programas operativos, redactados mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas. Esto conlleva la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los criterios de selección de operaciones de los programas. Asimismo, cada año la Dirección General evalúa mediante el uso de indicadores desagregados por sexo su adecuada ejecución financiera con esta perspectiva, exponiendo sus conclusiones en los respectivos comités de seguimiento.

72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

La innovación tecnológica permite generar mejoras en la productividad y competitividad de la economía, y con ello, favorecer un crecimiento económico sostenido a largo plazo. Por este motivo, el impulso de la economía digital, el desarrollo inteligente y la transformación digital en la ciudadanía, la empresa y la administración, constituye un pilar estratégico en nuestra Comunidad Autónoma. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años en estos ámbitos ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digitales. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, al objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero que aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres, perpetuándose así roles y estereotipos de género relacionados con la economía y sociedad digital. De esta forma, la incorporación de las mujeres a estos ámbitos no es una opción, sino una necesidad para aprovechar el talento femenino e incorporar a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir.

Dentro del programa presupuestario 72A, en lo relativo al apoyo a proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el 2020 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores. Por este motivo, este programa presupuestario plantea como **objetivo** estratégico de género impulsar la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. Dicho objetivo estratégico de género se sustenta en el hecho de que, pese a que los datos estadísticos muestran que la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral español se va acercando al equilibrio, lo cierto es que cuando se desagrega por sectores, dicha brecha tiende a aumentar en los empleos más tecnológicos del mercado laboral y en sectores específicos como el de las empresas TIC o el emprendimiento más innovador, en los cuales las diferencias entre hombres y mujeres son mucho más elevadas. En consecuencia, es necesario eliminar los estereotipos, que afectan especialmente a las mujeres, sobre el sector tecnológico y fomentar las vocaciones en profesiones vinculadas a la economía digital.

Dicho objetivo estratégico se articula a través del **objetivo** operativo para el aumento de la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. A través del programa WomAN-Digital, se pondrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC.

Otras actuaciones en este sentido son las de dar continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC. Junto a ello, se van a concentrar esfuerzos en concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, fomentando la identificación, desde los niveles educativos más básicos, de las niñas con la ciencia y la tecnología y promoviendo las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, estableciendo una colaboración activa con otras administraciones y el sector privado para sumar esfuerzos en la promoción de la participación femenina en el sector digital.

Asimismo, en otro de los objetivos estratégicos del programa, dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad, se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar la competencia digital, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde se detectan mayores diferencias.

En otro de los objetivos estratégicos del programa, el dedicado a reforzar el emprendimiento y el tejido empresarial andaluz a través de la innovación, que se desarrolla mediante el objetivo operativo que persigue la mejora del emprendimiento innovador en igualdad, se pretende articular medidas que permitan incrementar el papel de las mujeres en el tejido empresarial de mayor valor añadido, evitando su exclusión de los ámbitos de decisión relacionados con el contexto empresarial. Para ello se impulsará el emprendimiento con base tecnológica en igualdad, dentro de un ecosistema de empresas tecnológicas y de innovación en Andalucía, y se reorganizará el Sistema Andaluz de Emprendimiento e Innovación.

La aprobación del Plan de Emprendimiento va a suponer el instrumento básico de planificación, coordinación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en esta materia al objeto de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos marcados por la Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento. En el Plan se van a recoger, entre otras medidas, líneas de apoyo a las empresas emergentes de base tecnológica, de fomento del espíritu emprendedor, empresarial e industrial y actuaciones para la promoción de la cultura emprendedora, tecnológica, creativa e innovadora entre la población andaluza en general y, especialmente, entre la juventud potencialmente emprendedora, fomentando la participación de las mujeres, así como el desarrollo de programas y actuaciones de investigación, sensibilización, asesoramiento, formación y tutorización para promover la creación de iniciativas emprendedoras, generadoras de nuevos proyectos empresariales o compañías de arranque (conocidas como “start up”).

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

El programa presupuestario 76A, Ordenación y Promoción comercial, tiene como fin favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

Este programa cuenta en el Presupuesto 2020 con un **objetivo** operativo de género, (Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal) encuadrado dentro del **objetivo** estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial. Dicho objetivo operativo de género tiene como finalidad impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Para ello resulta imprescindible contar con datos actualizados para la elaboración de un

adecuado diagnóstico de las desigualdades de género en el sector comercial y artesanal que permita una óptima planificación a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda para la igualdad en los sectores comercial y artesanal.

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como atender la necesidad de contar con información actualizada de los indicadores principales obtenidos de los estudios de género realizados en los ejercicios precedentes, los cuales servirán de base para conocer la evolución del principio de igualdad de género en los instrumentos de planificación y actuaciones en materia de comercio y artesanía llevadas a cabo por la Dirección General de Comercio.

Por otra parte, el programa 76A incluye otras actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

- Así, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad.
- También se han propuesto indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanales como por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.
- Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2020, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020.

El Plan marca cinco ejes transversales -cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación y eficacia de políticas públicas- y cinco estrategias de desarrollo -aprovechamiento de fuentes, registros e infraestructuras de información, normalización y garantía de calidad, difusión, acceso y reutilización de la información, investigación, desarrollo tecnológico,

innovación y formación, y coordinación y cooperación- que contribuyen a orientar las actividades a la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados.

Del Plan Estadístico y Cartográfico de 2013-2020 se derivan los siguientes **objetivos** estratégicos del programa 54F:

- Elaborar y difundir la información estadística y cartográfica requerida para la ejecución y seguimiento de las políticas en el ámbito de la Junta de Andalucía, y como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza. El IECA comparte la tarea de la producción y la difusión con otros entes de la Administración Pública andaluza.
- Hacer efectivas las estrategias para la consecución de los objetivos del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía, desde la perspectiva de género. Este objetivo afecta a la tarea de coordinación del IECA. Entre estas estrategias se destaca el aprovechamiento de fuentes y reutilización de la información, en la medida en que los registros que la Administración Pública genera en el ámbito de sus competencias permite reducir los costes de la producción estadística y espacial, así como disponer de datos a partir de los cuales se pueda hacer análisis social con perspectiva de género.

A partir de estos objetivos estratégicos del programa 54F, en el ejercicio 2020 se destacan las siguientes actuaciones:

- Elaboración y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas: el Programa Estadístico y Cartográfico 2020 asigna 83 actividades de producción al IECA. De ellas 43 serán difundidas desagregadas por sexo. Desde la perspectiva del tipo de información, 32 de las actividades integrarán información estadística georreferenciada, y de ellas 24 se desagregarán por sexo. Este aspecto es relevante pues a la variable sexo se añade la variable territorio obteniéndose ganancias informativas sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación, formación, mercado de trabajo, actividad económica etc. Asimismo, como novedad, en el ámbito de las encuestas sociales, se llevará a cabo la Encuesta Social del ejercicio 2020, la cual, en línea con las realizadas en ejercicios precedentes, volverá a dirigirse a los hogares andaluces y permitirá el análisis social con perspectiva de género. Esta encuesta se diseña a partir de un conjunto de variables socioeconómicas básicas estandarizadas como el sexo, lo que permite la medición de desigualdades entre mujeres y hombres y realizar comparaciones entre diferentes ediciones de las mismas.
- Coordinación del SECA: el IECA continuará promocionando el uso de los registros administrativos que se generan en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, actualizando el Inventario de fuentes de información administrativa de la Junta de Andalucía, que pretende incrementar el conocimiento de las fuentes administrativas existentes para el aprovechamiento de las mismas, utilizándolas cuando sea posible y evitando así que se dupliquen las solicitudes de información. Asimismo, el IECA es competente para informar los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos en la Junta de Andalucía en lo relativo a su aprovechamiento estadístico. Entre las actividades derivadas de la coordinación con el resto del SECA es destacable la elaboración y difusión del Sistema de información con perspectiva

de género de Andalucía. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos.

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

El programa 54F, Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En cuanto al cumplimiento de las recomendaciones efectuadas en el correspondiente Informe de auditoría APG, en lo relativo a la elaboración presupuestaria, el IECA da continuidad a las acciones que ya se observaran en el anterior presupuesto. Concretamente, se va a seguir manteniendo el inventario de actividades estadísticas y cartográficas, y el de fuentes de información administrativa, vigilando en ambos casos que se cumple el eje de género del Plan Estadístico de Andalucía, y evaluando dicho cumplimiento. Igualmente, cuando informe de los proyectos de creación de registros administrativos, recomendará la desagregación por sexo de todas las variables referidas a personas. Por otra parte, en el ejercicio 2020 culminará la elaboración del Plan Estadístico y Cartográfico 2021-2027. Finalmente, se señala que en 2020 se evaluará el cumplimiento del programa estadístico y cartográfico de Andalucía 2019, tanto en el ámbito del IECA como del SECA.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, el IECA a través de su programa 54F mantiene la inclusión de cláusulas de género en su contratación administrativa. Para 2020, el IECA va a tramitar una convocatoria para el nombramiento de personal interino, de apoyo a la ejecución del PO FEDER Andalucía. Se seguirá para ello el procedimiento que establece la Secretaría General para la Administración Pública, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la función pública.

Por último, en el marco de la implementación de la Metodología G+, y en relación con su DOE. G+, se señala que el IECA ha reproducido los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del ejercicio 2019, y a ellos se asigna una estructura de indicadores de impacto, de resultados y de realización, con la finalidad de consolidar la perspectiva de género en la producción y difusión de información geoestadística de la Junta de Andalucía. Se mantendrá en 2020 el equipo de trabajo para el seguimiento del DOE G+. Por último, en relación con el proceso de elaboración presupuestaria, se observa que el programa está teniendo en cuenta las recomendaciones de la Dirección General de Presupuestos en relación con la calidad de los indicadores.

Por tanto, el IECA continúa avanzando en cuanto a la incorporación de las recomendaciones de su Informe de auditoría, por lo que se puede decir que éstas se están cumpliendo, recomendándose su continuidad y mejora en próximos ejercicios presupuestarios.

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.

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

La Consejería de Salud y Familias, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene las competencias que correspondían a la anterior Consejería de Salud. Asimismo, corresponden a esta Consejería de Salud y Familias, las competencias en materia de desarrollo de programas específicos para la promoción de las familias, la promoción y coordinación de la mediación familiar, gestión del registro de Parejas de Hecho, y reconocimiento, expedición y renovación del título de familia numerosa, que correspondían a la Dirección General de Infancia y Familias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Como **objetivo** estratégico de género se propone Avanzar en la reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población, a través del trabajo en tres ejes: un sistema sanitario público igualitario, una prestación de servicios sanitarios igualitarios y la promoción de relaciones sociales igualitarias.

El seguimiento de este objetivo se realizará a través del Sistema Integral de Gestión para incorporar la igualdad de género al Sistema Sanitario Público Andaluz (SIIGE-SSPA), que se extenderá a todas las actividades de los centros sanitarios, con el fin de que integren, en su gestión y en su organización, las actuaciones y responsabilidades asociadas a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

De especial interés será el progresivo desarrollo del Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (PIOHM) del Servicio Andaluz de Salud, que se suma así al conjunto de instituciones sanitarias del SSPA, para impulsar una cultura comprometida con la igualdad dentro de la organización incorporando el valor de la igualdad como una de sus claves en política profesional.

Con ello, la sanidad pública andaluza asume entre sus valores que debe contribuir a reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, y que su relación con la sociedad debe caracterizarse con los atributos de una organización socialmente responsable. Sin duda, su actuación contribuirá a consolidar una sociedad más igualitaria y se plantea como prioridad de este ejercicio lograr este efecto en la cultura profesional.

En cuanto al área de familias, entre las diversas actuaciones que desarrollará, se impulsará una Ley de familias que proteja a las mismas. Se prevé la prevención del acoso laboral a las madres y embarazadas, fenómeno conocido como *'mobbing maternal'*, a través de la articulación de medidas específicas de acción positiva que garanticen la protección y seguridad de la mujer en edad reproductiva. Entre las medidas de apoyo que incluirá la ley se encuentran las llamadas 'becas mamá', considerada una ayuda de emergencia social para mujeres embarazadas.

El futuro texto de la Ley de familias de Andalucía favorecerá el marco de protección durante el embarazo y la maternidad, con el doble objetivo de proteger a la madre y al recién nacido en su salud y asegurar además su empleo. Para personal empleado público con hijos e hijas menores de doce años, la norma contemplará fórmulas de flexibilidad de horarios y el teletrabajo, así como la reducción de jornada. Se primarán los contratos con las empresas que

garanticen la promoción y protección de la maternidad y se activará un registro donde figuren las empresas que articulan buenas prácticas en protocolos y promoción de la maternidad.

La Ley incluirá otros incentivos a mujeres embarazadas o con hijos o que tienen dificultades para seguir con su embarazo; ayuda a domicilio en partos múltiples y teleasistencia en casos de embarazo de riesgo. La familia numerosa se incentivará con beneficios fiscales y también se estudiarán deducciones en el IRPF para las que además tienen hijos e hijas con discapacidad, algo que ya contempla la normativa estatal. El objetivo es culminar una ley que englobe a todas las consejerías e incorpore la perspectiva de familia en todas las actuaciones.

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

El contenido del programa presupuestario 120 son los recursos destinados a dar soporte a los servicios horizontales de la Consejería de Salud y Familias, tanto en los Servicios Centrales como en las Delegaciones Territoriales. El **objetivo** específico en materia de igualdad de este programa continúa siendo el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género de la Consejería. Por ello, el área de trabajo donde se definen principalmente las actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género son sobre todo en el área de gestión de los recursos humanos, ya que en el ejercicio 2020, para materializar este **objetivo**, se contará con la coordinación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), con el propósito de continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

Respecto al resto de áreas que engloba el programa 120 destacan las reformas legales pendientes, debido a que durante el año 2020, son muchos los proyectos normativos que se tiene previsto aprobar en la Consejería. En materia de género hay dos trámites en los que se seguirá profundizando en los procedimientos para su aplicación: el primero, que en las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería incorporen la valoración de las actuaciones sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes; y, en segundo lugar, que se emita, el preceptivo informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería, todo ello según lo preceptuado en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

En relación con la aplicación de la materia de género en el área de informática, se desplegará en tres ámbitos, claves para el ejercicio 2020: la actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información, el tratamiento informático de la gestión de la Consejería y el desarrollo de la Administración electrónica. Asimismo, en el área de planificación y control presupuestario se pondrá en marcha un estudio pormenorizado de toda la documentación que se elabora en el Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género, previsto en el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, con el fin último de que se mejore la información contenida con criterios de calidad.

Por último y respecto al ámbito de la contratación, lo más destacable en este ámbito es la consolidación de la inclusión de las cláusulas sociales para la promoción de la igualdad de género en relación con la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Tras la aprobación del IV Plan andaluz de salud, el programa 31P incorpora los componentes y reflexiones relativas a los cuidados de salud a las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, y en otras normas de ampliación de dichas medidas (Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008), en concreto, el Plan de salud bucodental, el Plan andaluz de Alzheimer y el Plan de atención infantil temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres. Entre los objetivos y actuaciones del programa 31P para 2020 destacan:

Objetivo 1. Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil. Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones Creciendo en salud (de 3 a 12 años) y Creciendo en salud 03 (de 0 a 3 años), en la Línea autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos durante el curso escolar para hacer cotidiana entre los niños y niñas de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

Objetivo 2. Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones. En este objetivo se prevé la actuación Proyecto AL LADO con el Alzheimer. Se trata de un instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, prestando especial atención a las mujeres y partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad. Se está creando una red AL- Lado que servirá de plataforma de comunicación entre cuidadoras.

Objetivo 3. Plan de atención infantil temprana. La atención infantil temprana en menores de 0 a 6 años consiste en un conjunto de intervenciones dirigidas a niños y niñas de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros.

Objetivo 4. Asistencia dental. Este subprograma recoge las actividades necesarias para proporcionar la asistencia contemplada en el Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental, a través de actividades de promoción y prevención, así como asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental por el mayor número de personas con derecho a la prestación.

Objetivo 5. Desarrollar un modelo de apoyo a las familias que incorpore la perspectiva de las familias en las otras políticas. Como resultados de la adaptación de las familias a los cambios sociales, actualmente existen diferentes modelos o estructuras familiares. Entre otras, la denominada nuclear conyugal, las unipersonales, las monoparentales y las parejas

de hecho. Todas estas formas de familias tienen el mismo valor, todas se merecen el mismo respeto e idéntica protección y reconocimiento y todas responden al derecho de las personas de constituir núcleos afectivos y de convivencia que colmen sus expectativas y deseos. Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de una familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y, por tanto, responsabilidades. Pero no solo las familias, los diferentes sectores, en todos los niveles de gobierno, deben incorporar la perspectiva de la familia en sus políticas, para desarrollar respuestas transversales efectivas, con enfoque de familia y reducción de desigualdades intra e interfamiliar.

Objetivo 6. Optimizar la gestión de los recursos destinados a las familias, contemplando sus diferentes tipologías y situaciones de especial vulnerabilidad. Las políticas familiares se desarrollan de la mano de las de igualdad de oportunidades y prestan especial atención a las políticas de infancia. En este sentido, en el marco del Decreto 137/2002 de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, y los Decretos 18/2003 de 4 de febrero y 7/2004 de 20 de enero, refundidos mediante Orden de 9 de marzo de 2004, y desarrollados mediante los Decretos 66/2005 de 8 de marzo y 48/2006 de 1 de marzo, de ampliación del primero, se regulan un conjunto de medidas, servicios y ayudas, que desde una perspectiva global reflejan el apoyo a la población andaluza, a través de diferentes acciones que se desarrollan desde las distintas áreas y Consejerías de la Junta de Andalucía. Actuaciones, fundamentalmente centradas en la gestión de las ayudas por partos múltiples y nacimiento del tercer hijo o hija.

En cuanto a la asistencia dental

La prestación asistencial dental (PAD) a las personas de 6 a 15 años recoge las actividades asistenciales, así como la prevención y la promoción de la salud bucodental de este colectivo. La puesta en marcha de la prestación asistencial dental ha supuesto un aumento considerable de la frecuentación al dentista de cabecera por parte de la población infantil y adolescente, y ha influido en una mejora de la accesibilidad a los servicios dentales de esta población al haberse incrementado la oferta de servicios desde el año 2003, en el que existían 838 ofertas de servicios dentales, al 2020 con 2.416 ofertas de servicios. Las personas dentistas que participan en el programa, tanto públicas como privadas, para la prestación dental son 1.843, de las cuales 1.078 son mujeres (58,5%).

El número de personas con derecho a la prestación en el año 2020 es de 905.179, de las cuales el 51,4% son hombres y el 48,6% mujeres. La previsión de personas atendidas para dicho ejercicio, de acuerdo con la frecuentación que se ha realizado durante los primeros meses del año es de 49,8% de hombres y 50,2% de mujeres.

Estrategia Alzheimer

Entre las seis líneas estratégicas que vertebran la Estrategia se contempla la atención integral de las personas afectadas y apoyo a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad; información, formación y asesoramiento a las personas afectadas, familias cuidadoras, asociaciones y profesionales implicados en la enfermedad de Alzheimer;

sensibilización de la opinión pública, instituciones, entidades y medios de comunicación; promoción del voluntariado y fomento del asociacionismo; promoción e impulso de líneas de investigación y de intervención.

Entre los programas ofertados, la Tarjeta+Cuidado de la Consejería de Salud y Familias facilita el esfuerzo de cuidar a un familiar, reconociendo una serie de prestaciones y servicios. Seguidamente, el programa Al Lado es una estrategia de cooperación para la mejora de la atención a personas con problemas de alta adversidad en salud, entre quienes prestan la atención, profesionales de los servicios públicos y quienes la reciben, personas afectadas y su entorno cuidador próximo, que pueden estar organizados en asociaciones de afectados y familiares, con el objetivo central de cooperar para recuperar el proyecto de vida y reducir el sufrimiento en todo el proceso de atención, a través de la participación.

41C ATENCIÓN SANITARIA

En lo que al presupuesto de la Consejería se refiere, la práctica totalidad de los recursos previstos en el Programa 41C (el 99,9%) se corresponde con las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la misma destina a la financiación de la actividad de sus Agencias Públicas Empresariales Sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la población objeto de cobertura.

Es por ello por lo que son fundamentalmente las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que, en el marco de sus respectivos Planes de igualdad, fijan los objetivos a perseguir en materia de igualdad de género y las actuaciones concretas para desarrollarlos, sin perjuicio de las orientaciones que a este respecto realiza la Consejería de Salud y Familias. Estas Agencias Públicas, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus Planes de igualdad, acogándose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2020, las Agencias Públicas Sanitarias van a continuar trabajando para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos ámbitos que normalmente se reconocen: en el día a día de la prestación de la asistencia sanitaria en sus centros, en el análisis de la demanda de asistencia sanitaria, en la formación transversal de sus profesionales, en el acceso al empleo público en estas entidades, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en las tareas de comunicación y publicidad, así como en la adopción de buenas prácticas en materia de género identificadas en otras entidades.

Los principales **objetivos** que se fijan para el año 2020 para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Agencias Públicas, en línea con los ya definidos en los últimos años son estos:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de la política de las Agencias Sanitarias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Favorecer un mejor aprovechamiento de las potencialidades de todos los recursos humanos de la empresa.

Objetivo 4. Promover la participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de la organización.

Objetivo 5. Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.

Objetivo 6. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo, así como en su promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 7. Fomentar la incorporación de hombres y mujeres en aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que haya subrepresentación, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.

Objetivo 8. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Objetivo 9. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 10. Formar y sensibilizar a las plantillas de las Agencias, en especial, a sus directivos, en materia de igualdad de género.

Objetivo 11. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en las Agencias, impulsando las comisiones de igualdad de género.

Objetivo 12. Profundizar en una cultura de información y comunicación sobre las prácticas existentes en el seno de las distintas entidades en materia de igualdad de género.

Objetivo 13. Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación de las Agencias en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.

Objetivo 14. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias y en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Objetivo 15. Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

Con el programa presupuestario Salud Pública y Participación se persigue contribuir a generar las condiciones en la sociedad más favorecedoras para la salud, promover conductas y estilos de vida más saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos; y no

sólo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud. El centro directivo responsable del citado programa, es la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica junto con la Dirección General de Cuidados Sociosanitarios.

El Sistema Sanitario Público de Andalucía se encuentra comprometido con un modelo de atención sanitaria que incorpora, entre otros valores, la equidad de género. Una de las metas explícitas del IV Plan andaluz de salud (2013-2020) es la de disminuir las desigualdades de género reorientando los recursos, la atención sanitaria y las prestaciones de carácter preventivo y de promoción de salud hacia las necesidades específicas de salud de hombres y mujeres.

Cabe señalar que el padecimiento de problemas de salud crónicos es más prevalente en las mujeres. Sin embargo, el tipo de trastorno crónico muestra diferencias entre los sexos. La artrosis, artritis y problemas reumáticos son más frecuentes en mujeres, mientras que la bronquitis es más prevalente en hombres. Este perfil de morbilidad diferencial tiene consecuencias también en el padecimiento de alguna limitación para realizar las actividades de la vida diaria, que es más frecuente en las mujeres mayores.

La mayor causa de mortalidad para las mujeres en Europa se debe a las enfermedades cardiovasculares (como el accidente cerebrovascular y la enfermedad coronaria) y el cáncer, mientras que los trastornos de la salud mental y las afecciones musculoesqueléticas son las principales causas de morbilidad (OMS, 2016). Con frecuencia, la medicalización es la respuesta que se da a muchos problemas de salud de las mujeres derivados de injustas situaciones que asumen por razón de género. Tal medicalización, a la vez, contribuye a encubrir y mantener el origen social de muchos padecimientos.

Por otra parte, se ha realizado un primer análisis de situación de las desigualdades de género en salud en Andalucía que va a permitir orientar mejor las actuaciones que se incorporan en el programa 41D sobre género y salud que abarca las desigualdades en los determinantes de salud, en el estado de salud y en la atención sanitaria. El avance en la desagregación por sexo de los sistemas de información y de los sistemas de seguimiento de resultados en salud va a permitir avanzar en la realización del Mapa de Salud y Género a lo largo de los próximos años.

Entre los recursos disponibles destaca el Programa Creciendo en salud, donde se va a obtener información desagregada por sexo, para evaluar la equidad de las actuaciones, y en los Planes de tabaquismo, accidentabilidad o la Estrategia de salud sexual que se incorporan para este ejercicio.

A continuación se relacionan, en el marco de los **objetivos** estratégicos y operativos del Programa 41D para 2020, aquellas actuaciones que permitirán avanzar en el conocimiento del impacto sobre el género:

Objetivo estratégico 1: Proteger la salud de las personas. Desarrollando políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vida más sanos y a favorecer entornos de vida más saludables.

- **Objetivo operativo:** Implementar actuaciones de promoción de salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas. Desarrollo de los programas de: Promoción de

la salud en los lugares de trabajo (PSLT); “Creciendo en salud” en los centros educativos de Andalucía; “Forma joven” en los centros educativos de Andalucía; Comedores saludables; Iniciativa “Imagen y salud” en el marco de la prevención de los Trastornos de la conducta alimentaria. Además del desarrollo de la Estrategia andaluza de salud sexual; del Proyecto de humanización a la atención perinatal en Andalucía; del Plan integral de accidentabilidad de Andalucía; del Plan integral de tabaquismo de Andalucía; de campañas informativas sobre actuaciones desarrolladas en el marco de los Planes integrales de salud y la evaluación y seguimiento de los Planes integrales de salud de Andalucía.

- **Objetivo operativo:** Disminuir las tasas de morbimortalidad de enfermedades prevenibles mediante inmunización y su actuación prevista es: Desarrollo de la estrategia de vacunación de Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Reducir la incidencia del VIH/Sida e ITS entre la población de Andalucía. Y sus actuaciones previstas: Distribución de material prevención de VIH/Sida; Programa de diagnóstico Precoz en ámbito Comunitario y en Atención primaria; Sensibilización, formación e información de las personas más jóvenes sobre Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y Subvenciones a entidades que desarrollan su trabajo en el ámbito del VIH/Sida

Objetivo estratégico 2: Reducir las desigualdades sociales en salud, garantizando especialmente la protección de las personas más vulnerables y de las que reúnen mayores riesgos para la salud en función de sus condiciones de vida.

- **Objetivo operativo:** Desarrollar actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en grupos de población específicos, que se implementará mediante las actuaciones: Desarrollo de los grupos socioeducativos de atención primaria (GRUSE); Desarrollo de Creciendo en Salud y Forma Joven en centros educativos ubicados en ZNTS y del Programa de salud infantil y adolescente de Andalucía en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Mejorar el conocimiento de las Enfermedades Raras en Andalucía mediante el desarrollo del Plan de Atención a Personas con Enfermedades Raras (PAPER).
- **Objetivo operativo:** Desarrollar acciones de atención integral a personas afectadas por patologías y a las personas cuidadoras, con las actuaciones: Desarrollo de la estrategia Al-Lado y Línea de subvenciones para desarrollar proyectos de ayuda mutua en salud y autocuidados.
- **Objetivo operativo:** Mejorar la atención sanitaria y la prevención a personas en situación de prostitución. Actuaciones: Convenio de colaboración para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución y Línea de subvenciones para la atención a la salud de las personas en situación de prostitución.

Objetivo Estratégico 3: Avanzar en la calidad con la finalidad de mejorar los resultados en salud.

- **Objetivo operativo:** Garantizar la ordenación farmacéutica en Andalucía. Actuaciones: Autorización, coordinación y control de servicios y establecimientos farmacéuticos y de productos sanitarios.
- **Objetivo operativo:** Diseñar el modelo de Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía. Actuaciones: Análisis y coordinación de las líneas fundamentales del modelo de Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía, y Elaboración de los documentos principales de la Estrategia de la Atención Socio Sanitaria de Andalucía.

Objetivo Estratégico 4: Contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la investigación, desarrollo e innovación en salud.

- **Objetivo operativo:** Establecer Planes y programas del ámbito de protección de la salud. Actuaciones: Desarrollo de la Estrategia de Seguridad Alimentaria para Andalucía y del Plan Nacional de Control Oficial de la Cadena Alimentaria (PNCOCA) en Andalucía.
- **Objetivo operativo:** Mantener un sistema de análisis por laboratorio de los peligros asociados a los riesgos para la salud, mediante la toma de muestras y análisis de muestras alimentarias.
- **Objetivo operativo:** Potenciar la vigilancia de la salud y el control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles. Actuaciones: Sistema de Atención Continuada a Alertas de Salud Pública de Andalucía. Programas de formación para profesionales de la red de vigilancia de la salud de Andalucía. Adaptación de los sistemas de información de vigilancia de la salud de Andalucía. Mantenimiento de las publicaciones en materia de vigilancia de la salud. Desarrollo del programa de farmacovigilancia en el ámbito geográfico de Andalucía.

Objetivo Estratégico 5: Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

- **Objetivo operativo:** Desarrollar el Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria en materia de Violencia de Género. Actuaciones: Coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género. Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.
- **Objetivo operativo:** Realizar el mapa integral de igualdad de género y resultados en salud. Actuaciones: Constitución de la Comisión de género y salud. Elaboración y consenso sobre la metodología para el diagnóstico de situación. Realización del catálogo de sistemas de información de salud pública sin incorporación de la variable sexo.

Objetivo Estratégico 6: Promover la participación de la ciudadanía en la planificación y evaluación de la política sanitaria.

- **Objetivo operativo:** Favorecer la participación activa de la ciudadanía en aspectos de la salud y sus determinantes. Actuaciones: Elaboración de la estrategia de participación en salud y gestión del Censo de asociaciones en salud de Andalucía.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

La finalidad del programa es la mejora de la calidad, investigación y gestión del conocimiento del Sistema Sanitario Público.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza.

El análisis de situación evidencia un desequilibrio entre el porcentaje de mujeres que son investigadoras principales, y el porcentaje de investigadoras mujeres que son directores de sus grupos de investigación o de institutos de investigación biomédica o sanitaria. En los últimos datos analizados se observa que del total de personas investigadoras participantes en proyectos, un 52% son mujeres, pero solo en el 42,5% figuran como investigadoras principales. En cuanto a los grupos de centros e institutos de investigación biomédica o sanitaria, tan solo el 15% está liderado por mujeres.

La situación de las mujeres investigadoras contratadas en programas competitivos es algo mejor, superando actualmente al de los hombres. El dato global de investigadoras de carrera contratadas en estos programas ha aumentado en los últimos años, pasando de 32 en el año 2012 a 188 en 2017. Sin embargo, se produjo un descenso en la proporción mujeres/hombres, pasando de un 64,6% en 2012 al 61,1% en 2017.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea desde entonces una serie de objetivos que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de investigadoras mujeres en proyectos como investigadoras principales, como líderes de grupos y como directores de institutos de investigación biomédica. El programa presupuestario define todos sus objetivos realizando el análisis de la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento y la calidad e innovación del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA).

Para el 2020, dentro del **objetivo estratégico** Reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población, se incluyen los siguientes objetivos operativos y actuaciones:

Objetivo operativo: Mejorar la igualdad en los instrumentos de gestión de la I+i. El gran número de personas investigadoras e innovadoras del SSPA hace que sea necesario plantear un objetivo operativo que contribuya a la igualdad en la investigación y la innovación. Está detectado, que a pesar del gran porcentaje de investigadoras mujeres y del porcentaje de profesionales mujeres en el SSPA, el porcentaje de líderes en grupos, centros e institutos de investigación es mucho menor al esperable en condiciones de igualdad.

Así mismo es necesaria la existencia de composiciones equilibradas en los órganos asesores, por ejemplo paneles de evaluación y gerencias de instituciones de investigación. Es necesario que existan directivos de los órganos de decisión mujeres no solo como objetivo en

sí mismo sino por el efecto facilitador que tendría en el reconocimiento del talento existente. Este objetivo operativo incluye acciones dedicadas a garantizar la igualdad en los instrumentos de planificación de la I+D+i y que se mejora el conocimiento de los decisores en materia de igualdad. Como actuación se contempla la formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres, dado que los cursos específicos de liderazgo se ha demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadoras, y reducir de este modo la brecha existente.

Objetivo operativo: Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación. En este objetivo operativo se trata de potenciar que exista liderazgo investigador por mujeres tanto favoreciendo la igualdad en los puestos de liderazgo en proyectos como en los puestos directivos. Se plantean en este objetivo una serie de actuaciones que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el SSPA y sobre todo que permitan incrementar el liderazgo de investigadoras mujeres en proyectos como investigadora principal y como directoras de institutos de investigación biomédica:

- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres: Se otorga mayor puntuación en las convocatorias competitivas de proyectos donde la investigadora principal sea mujer.
- Garantizar la representación equilibrada en los paneles de evaluación. En esta actuación se garantiza que la representación en los paneles de evaluación refleje la composición actual del colectivo de investigadores.

44H CONSUMO

Para el Presupuesto 2020, en el ámbito de las competencias de la Dirección General de Consumo, y de acuerdo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas se ha incluido dentro del **objetivo estratégico** de la Consejería de Salud y Familias reducir la brecha de desigualdad de género en salud en la población. El **objetivo operativo:** Mejorar los sistemas de información de las subvenciones de consumo para desagregar por sexo todas las variables.

En el ámbito de las subvenciones, en las que la Dirección General de Consumo convoca dos líneas para asociaciones de personas consumidoras y federaciones de asociaciones de personas consumidoras, se plantea la necesidad detectada en el diagnóstico de realizar una modificación normativa de las Bases Reguladoras, para que las entidades beneficiarias de las subvenciones recaben los datos de las personas que han sido formadas o atendidas a través de estos programas subvencionados y que no han podido ser atendidas durante el ejercicio anterior.

Dentro del **objetivo operativo:** Reforzar el uso del arbitraje y la mediación como vías de resolución de conflictos, se tiene previsto realizar la actuación relacionada con la igualdad de género: Alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, con el objetivo operativo de alcanzar la paridad en el 90% de los órganos de participación.

En el marco del **objetivo** operativo: Mantener las actuaciones encaminadas a que el mercado cumpla con la normativa, se ha incluido la siguiente actividad en materia de género: Realización de actuaciones inspectoras en materia de no discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género y que se alcancen las 1.000 actuaciones, continuando con la labor realizada en años anteriores

Y dentro del **objetivo** Mantenimiento y promoción al movimiento asociativo de consumo, se ha incluido la siguiente acción que aspira a que en el total de programas subvencionados en materia de consumo se tenga en cuenta la perspectiva de género.

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

El programa 44H Consumo fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, se valora que el programa cumple con una parte importante de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

En la fase de elaboración presupuestaria, para 2020 el programa presupuestario 44H tiene previsto continuar realizando un análisis de los datos de la realidad en el ámbito de consumo, para identificar posibles brechas de género que le permita reorientar la planificación presupuestaria en este ámbito, integrando la dimensión de género en su actuación.

En la fase de ejecución presupuestaria, atendiendo a la recomendación de integrar la perspectiva de género en las actuaciones pertinentes, cabe destacar el logro alcanzado en la gestión de Órganos colegiados, en los cuales se promueve el aumento de la participación femenina para alcanzar la paridad, en la que ha participado la Dirección General de Consumo. En este sentido, en 2018 se logró obtener una representación paritaria en el 82% de los órganos existentes.

Por último, valorando el grado de implementación de la metodología G+ durante este periodo, no se observan avances significativos, en este sentido. Por ello, se considera que el programa 44H Consumo debe seguir manteniendo su senda de avance en el cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

120 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y FAMILIAS

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Con este cometido, y dada la principal misión de la Agencia de atender a la salud de la población andaluza, el programa puede contribuir de modo transversal al logro de una mayor igualdad de género y de reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás

programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos.

Destaca la importancia de la contribución a la igualdad de género que puede hacerse desde la política de recursos humanos, no solo porque ha de atender a un colectivo altamente feminizado y con desequilibrios de género muy específicos, sino por cuanto la actividad desarrollada por el personal de la Agencia puede tener fuertes efectos en favor de la igualdad en la población y de su calidad de vida. Por otra parte, impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello se han marcado los siguientes **objetivos** para 2020:

- Implantar un sistema de gestión de la igualdad como recurso para la dirección y gestores de profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, contribuya a la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.
- Completar la puesta en marcha e implantación del Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha de procedimientos de gestión de la igualdad de género.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

A través del programa presupuestario 31B Plan sobre adicciones se desarrollan aquellas actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y de los riesgos que para la salud y para la sociedad en general se derivan de dicho consumo, estableciendo como objetivos estratégicos el adaptar la red de atención a las drogodependencias a las demandas emergentes, el diversificar la oferta terapéutica a las diferentes tipologías de personas usuarias, desarrollar una red de emergencia social, e impulsar programas preventivos en los ámbitos educativos, familiar, comunitario y laboral. Todo ello acentuando los programas específicos de prevención que se dirigen a jóvenes y a poblaciones de riesgo, al igual que una mejor adaptación de la red incorporación social a las necesidades de los colectivos.

La perspectiva de género es una línea prioritaria y transversal en el análisis del consumo de drogas, en el diseño y la planificación de los diversos programas y recursos, de manera que partiendo de los condicionantes que diferencian los consumos de mujeres y hombres, se ajusten las acciones a las necesidades diferentes. Las mujeres con problemas relacionados con las adicciones presentan mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y cuentan con menos apoyos de redes familiares y sociales. El género constituye una categoría muy relevante a la hora de explicar el fenómeno de las adicciones, por lo que las actuaciones que se realicen han de integrar este enfoque si quieren ser eficaces y adaptadas a la realidad, las motivaciones, los perfiles y patrones de consumo diferenciales de mujeres y hombres.

En base a los datos recabados a partir de encuestas de población de ámbito estatal y autonómico, así como de datos sobre personas atendidas en la red asistencial, se plantean para el ejercicio 2020 los siguientes **objetivos**, igualmente incardinados en el III Plan andaluz sobre drogas y adicciones (2016-2021):

- Analizar los condicionantes de género que puedan explicar las diferencias observadas en el consumo de sustancias y conductas adictivas de mujeres y hombres, a través de estudios y proyectos de investigación.
- Mejorar, en las actuaciones preventivas, los sistemas de registro de datos desagregados por sexo sobre los indicadores más relevantes. Se continuará con la colaboración entre las Consejerías de Educación y Deporte y de Salud y Familias en el Programa hábitos de vida saludables, así como en el Programa ciudades ante las drogas a nivel comunitario y con la colaboración de las corporaciones locales para la prevención de las conductas de riesgo, abordando el problema del consumo en general y específicamente en población adolescente, adaptando las intervenciones a las necesidades de hombres y mujeres.
- Realizar, en el ámbito asistencial, un diagnóstico de los recursos y programas, adaptándolos a todos los perfiles de personas consumidoras, junto con la revisión y adecuación de los protocolos de atención, a fin de atraer la demanda latente de mujeres con problemas de adicciones a la Red de tratamiento.
- Fomentar, en el ámbito de la inserción social y laboral, la participación de hombres y mujeres, adaptando las acciones formativas y laborales.
- Continuar la formación de las y los profesionales de la Red de drogodependencias y adicciones contemplando las necesidades planteadas por dicho personal y marcando las principales líneas formativas comunes, entre ellas la formación en materia de género.

Para alcanzar los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programa de prevención comunitaria “Ciudades ante las drogas”. Ciudades ante las drogas es el programa con mayor cobertura poblacional y mayor número de actividades puestas en marcha en Andalucía. Con carácter prioritario, se diseñan actuaciones de prevención universal, selectiva e indicada, con evidencia científica, adaptadas al

entorno, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres e incidiendo en mayor medida en los sectores más jóvenes, a través del Programa hábitos de vida saludable, en las familias como agentes de prevención, potenciando las habilidades necesarias y teniendo en cuenta de manera especial a las familias más vulnerables o en riesgo de exclusión social y actuando en el ámbito laboral a través del programa Servicio responsable.

- Desarrollo de programas de prevención selectiva e indicada. Para evitar la instauración de conductas adictivas, la dependencia a sustancias psicoactivas y de consumos de riesgo y/o abusivos y para reducir la mortalidad y morbilidad asociadas se potencian actuaciones para la reducción de riesgos y daños en los diferentes ámbitos, especialmente en contextos de ocio nocturno considerados como zonas de alto riesgo, frecuentados generalmente por personas jóvenes de ambos sexos, en los que se consumen sustancias psicoactivas nuevas que pueden suponer una amenaza a la salud pública.
- Aumento del grado de información sobre el consumo de drogas y otras adicciones. Actuaciones dirigidas a promover una conciencia sobre la importancia de los problemas y daños relacionados con las adicciones y sobre la posibilidad de evitarlos, a través del Sistema español de alerta temprana (SEAT), que permite detectar de manera precoz sustancias, nuevos patrones de consumo y/o incidencias relacionadas con el consumo recreativo de drogas a través de acciones de proximidad. Por su parte el teléfono de información sobre drogodependencias y adicciones, se mantendrá como instrumento por el cual se facilita información sobre los recursos existentes en Andalucía para la Atención a personas con problemas de adicciones, siendo un instrumento que contribuye igualmente a valorar la percepción del riesgo por parte de la población andaluza.
- Desarrollo de acciones formativas centradas en la perspectiva de género y adicciones. Dirigidas al personal técnico de la Red de drogodependencias para mejorar la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones previo análisis de las necesidades formativas en esta materia.
- Realización de estudios específicos en género y adicciones y/o adaptación de Programas de intervención. Se fomentará el diseño y puesta en marcha de estudios de investigación sobre los consumos en la población joven andaluza, analizando los distintos consumos y motivaciones ante el mismo entre mujeres y hombres y la revisión de protocolos asistenciales.
- Mantenimiento de una red asistencial con centros de carácter ambulatorio y residencial. Se continuará con el mantenimiento de la Red de centros de atención a las drogodependencias y adicciones, de acceso universal y gratuito en la que se presta atención con profesionales de distintas disciplinas, a través de un tratamiento personalizado con centros de carácter ambulatorio y residencial para permitir la continuidad del proceso terapéutico. De acuerdo con ello, los recursos que componen dicha Red deberán adaptarse a perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales entre mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales. De otra parte, indicar que, se continuará prestando atención en plazas específicas para mujeres embarazadas, parejas y madres con hijos e hijas menores de tres años.

- Implantación de la estandarización asistencial en los Centros de tratamiento ambulatorio. Se plantea la estandarización asistencial con el objetivo de aumentar la calidad asistencial y conseguir el mayor número posible de éxitos terapéuticos en el abordaje del problema.
- Fomento y coordinación de las intervenciones realizadas en el ámbito de la incorporación social. En el área de incorporación social se fomentará la participación de hombres y mujeres en los programas PROFEAD, Arquímedes y Red de artesanos, adaptando las acciones formativas y laborales.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las medidas contempladas en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, dirigen sus esfuerzos a la mejora de los cuidados en el domicilio, especialmente en personas mayores, dependientes y sus familias. En este marco también se encuadran las acciones relacionadas con la provisión de material de apoyo al cuidado en el domicilio. Otras líneas están directamente relacionadas con aspectos de accesibilidad a servicios en creciente demanda: rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional, fundamentalmente dirigidos a la población especificada. Finalmente este Plan contempla entre otras medidas las dirigidas a la población infanto-juvenil en materia de salud mental y buco-dental.

Bajo el periodo de planificación 2016-2020, el Plan integral de salud mental de Andalucía (PISMA) propone como objetivo el desarrollo y mejora de la atención comunitaria (ambulatoria y domiciliaria) de manera especial con aquellas personas más vulnerables y necesitadas de intervenciones especializadas, en su línea estratégica relativa a la detección, atención y recuperación de los trastornos mentales.

Por ello, con el objetivo de mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como incorporar los criterios nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del Plan integral de salud mental de Andalucía (PISMA), se convierte en una prioridad introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres.

El programa 31P dispone de otras prioridades, como es contribuir positivamente al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia. El aumento de las necesidades de cuidado de larga duración recae de forma muy desproporcionada especialmente en las mujeres, papel atribuido socialmente a ellas y que no ha sido acompañada de una incorporación similar de los hombres a las responsabilidades y tareas asociadas al espacio doméstico.

Finalmente, en 2020 se potenciarán los recursos humanos destinados a la atención a personas con trastorno mental grave (TMG) y se reforzará el apoyo a las familias a través de la atención a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora, así como a los pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio tras el alta hospitalaria. A todo ello se aplicará la necesaria perspectiva de género que contribuya a una mayor equidad, especialmente entre personas cuidadoras.

Este programa presupuestario ha fijado para 2020 los siguientes **objetivos**:

- Reforzar la atención a la infancia y adolescencia. Como se explicita en el III PISMA, se requiere una reorientación de la atención a esta franja etaria estableciendo un programa específico para menores de 18 años que vaya desde Atención Primaria a la Unidades de salud mental infanto-juvenil, colocando el centro de la atención especializada en salud mental en el nivel de las Unidades de salud mental comunitarias y circunscribiendo a las Unidades de salud mental infanto-juvenil al apoyo de las Unidades de salud mental comunitarias, el desarrollo de programas intensivos de aquellos trastornos más graves y la hospitalización.
- Disponer de mayores recursos humanos para la Atención a personas con trastorno mental grave (TMG).
- Atender a las personas cuidadoras con diagnóstico de Cansancio de la persona cuidadora y a los pacientes con necesidades de continuidad de cuidados al alta Hospitalaria.
- Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.
- Desarrollar, mediante un enfoque integrado de género, acciones que fomenten la equidad en salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Refuerzo de la atención comunitaria-ambulatoria, sobre todo en las zonas de nuestra Comunidad Autónoma con menos recursos y más dispersión. En la actual distribución de recursos hay diferencias importantes en las tasas de profesionales entre diferentes zonas geográficas, de tal forma que dificultan la accesibilidad e impiden la equidad y el enfoque de género en especial en zonas rurales y dispersas, en donde el papel de cuidador recae mayoritariamente en mujeres.
- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las USMC como en las USMJ, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Refuerzo de la atención asertiva comunitaria a la población con Trastorno mental grave (TMG).
- Atención de personas cuidadoras con diagnóstico “Cansancio de la persona cuidadora” e identificación de pacientes frágiles con necesidades de continuidad de cuidados en el domicilio.
- Captación de mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Promoción e identificación del rol de persona cuidadora, desarrollando acciones de sensibilización y formación en género y salud, corresponsabilidad y cuidado compartido.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario en términos de promoción de la igualdad de género están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al mismo, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2020 el programa ha fijado el siguiente **objetivo**: Continuar con la contribución a la igualdad de género en formación continuada.

Para conseguir el objetivo de igualdad en la formación, a lo largo de 2020 se promoverán actuaciones del siguiente tipo:

- Promoción de la realización de actividades formativas en materia de igualdad de género.
- Promoción de la realización de actividades formativas para abordar de forma adecuada la detección y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones.
- Se analizará la variación anual del alumnado en actividades formativas donde exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.
- Análisis de las actividades de formación desde la perspectiva de género, sobre aquellas actividades cuyo sexo esté representado en un porcentaje inferior al 40%.
- Implementación de los sistemas de información existentes para el desarrollo del GES-FORMA corporativo como aplicación fundamental para la planificación y gestión de la formación, aportando la información desagregada por sexo que permitirá analizar y corregir situaciones de desigualdad.
- Impulso de la estrategia para la implantación de un lenguaje inclusivo, a través de la formación, que promueva la visibilidad igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito sanitario.
- Sensibilización de todas las categorías profesionales del Servicio Andaluz de Salud a través de actividades formativas sobre género y salud.

41C ATENCION SANITARIA

Este programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos e incorporando la perspectiva de género horizontalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados en Andalucía.

Para el ejercicio 2020 se ha realizado un minucioso análisis de situación que ha llevado a orientar la estrategia de la asistencia sanitaria que afecta al programa 41C en torno a nueve objetivos estratégicos. Uno de ellos es novedad en este ejercicio. La atención primaria, como eje vertebrador del sistema sanitario, estructurándose a su vez en siete objetivos operativos, seguirá siendo la gran apuesta de la organización.

Igualmente se sigue impulsando el **objetivo** estratégico: Conseguir la igualdad de género y reducir la brecha de desigualdad en salud en la población. Para ello, se seguirá trabajando en la Comisión de género y salud, que velará por la extensión del enfoque de género en todas las actuaciones del programa y adoptará, en su caso, los acuerdos que puedan ser necesarios respecto de las materias que tiene atribuidas, obteniendo la máxima eficacia y eficiencia en los procesos dirigidos a conseguir la igualdad efectiva.

Así mismo, resaltar el importante esfuerzo que se está realizando para que la perspectiva de género se refleje en el conjunto de objetivos estratégicos.

Por último, se incluye un nuevo **objetivo** estratégico: Apoyo a la salud en el entorno familiar. Este objetivo estratégico aspira a proporcionar soporte sanitario a la ley de Dependencia. El Sistema Sanitario Público de Andalucía tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el/la paciente y su cuidador/a se adapten mejor a su entorno cotidiano y les ayude a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos, a pesar de sus problemas de salud. También incluye la nueva estrategia de pacientes crónicos, la continuidad de cuidados y el apoyo a las personas cuidadoras.

De acuerdo con lo anterior, son **objetivos** del programa 41C para la anualidad 2020 en materia de igualdad de género, los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en el estudio de los determinantes sociales y clínicos de la enfermedad, analizado y valorado desde la perspectiva de género, como eje vertebrador de una sociedad más igualitaria.
- Avanzar en la igualdad en cuanto a protección y garantía de los derechos de salud, teniendo siempre en cuenta la población más vulnerable: personas menores de edad, personas mayores de edad, mujeres víctimas de la violencia de género, personas migrantes y aquellas personas que padecen alguna discapacidad.

Y los **objetivos** específicos:

- Avanzar en el desarrollo de los planes integrales con perspectiva de género, priorizando los siguientes Planes: Plan integral de enfermedades cardiovasculares, Plan integral de salud mental, Plan integral de oncología, Plan andaluz de cuidados paliativos (PACPA) y Plan andaluz de atención al Ictus, centrando los esfuerzos para avanzar en el análisis de los factores que inciden en la detección precoz y en la mejora de los resultados en salud con perspectiva de género.
- Articular el conjunto de iniciativas que consigan desarrollar el Mapa de igualdad de género y resultados en salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Promoción de los Planes integrales o de salud para las enfermedades más prevalentes (cardiopatías, oncología, diabetes, obesidad infantil, etc.) al ámbito local y así percibirse de forma efectiva por parte de la población, al conocerse y abordarse la variabilidad en las distintas poblaciones con perspectiva de género, cubriendo todo el territorio de la Comunidad Autónoma.
- Garantía de las inmunizaciones de toda la población, mejora de la organización y la formación de los/las profesionales para la atención de las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil.
- Puesta en marcha de un catálogo de sistemas de información que permita atender la perspectiva de género, incorporándose la variable sexo en sistemas de información que afectan a menores y a servicios concertados: Guía para el diagnóstico de situación de género y resultados en salud.
- Mejora de los sistemas de información sobre la actividad desarrollada por los servicios concertados, desagregada por sexo.
- Potenciación de la investigación en Atención Primaria.
- Desarrollo del Mapa de igualdad de género y resultados en salud a través del análisis que se realiza, por parte de los responsables de los programas, de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos.

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

El programa 41C Atención Sanitaria del Servicio Andaluz de Salud fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Se valora, en términos generales, que el programa viene desarrollando actuaciones atendiendo a las recomendaciones establecidas en el Informe de auditoría.

Durante 2019 el programa 41C ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en su planificación presupuestaria y tiene previsto desarrollar un Mapa de la igualdad de género y resultados en salud, que permita al personal responsable de los programas detectar desigualdades en función del sexo en los servicios que gestiona. Adicionalmente, para 2020 se han incluido novedades en la planificación en áreas relevantes como por ejemplo, el apoyo a las personas cuidadoras.

En la fase de ejecución presupuestaria, se aconsejó al programa presupuestario diseñar un sistema para el seguimiento de las medidas de asistencia sanitaria integrando la perspectiva de género, quedando como reto pendiente que debe continuar profundizándose en sucesivos ejercicios presupuestarios. En cuanto a la implementación de la metodología G+, el programa está trabajando en impulsar una Comisión de género y resultados en salud, que permitirá en 2020 establecer el marco de las nuevas prioridades asistenciales. Por ello, se valora que el programa 41C Atención sanitaria cumple con una parte de las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

41E HEMOTERAPIA

El programa de hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. El trabajo en los Centros de Transfusión, Tejidos y Células consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas entre las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como el envío de plasma a la empresa que realiza el fraccionamiento del plasma y la recepción de estos derivados aptos para su utilización.

Los indicadores utilizados por este programa son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes), y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes).

Como se puede observar, estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a las diferencias constitucionales femeninas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de los nuevos donantes, vemos que el índice de feminización ha ido mejorando discretamente a lo largo de los últimos años.

Los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2018 el índice de feminización en donantes nuevos ha disminuido de 1,26 a 1,22, mientras que este índice en el total de donantes ha pasado de 0,81 a 0,83. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,99.

Para 2020 el **objetivo** marcado por el programa presupuestario es: Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar la formación y sensibilización de profesionales en la perspectiva de género.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Integración informática de los datos de todos los Centros de Transfusión, Tejidos y Células, con vistas a obtener datos diferenciados por sexo de pacientes, y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecimiento de un algoritmo unificado para los Centros de Transfusión, Tejidos y Células que nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía vela por garantizar el acceso de personas usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía a los programas de donación- trasplante. En este sentido, la red de coordinadores de trasplantes facilita que toda la ciudadanía que manifiesta su deseo a ser donante pueda llegar a serlo, siempre y cuando no exista un criterio clínico que lo contraindique. Es por ello, que la promoción de la donación de órganos y tejidos es una pieza crucial para garantizar la información de toda persona

usuaria, y que la misma pueda tener una opinión libre, consciente y argumentada al respecto. No obstante, las causas que permiten iniciar el proceso de donación–trasplante, están íntimamente ligadas a las patologías responsables del fallecimiento de las personas donantes y a la edad a la que éste se produce.

En los últimos años, hemos asistido a un cambio en el perfil de la persona donante, donde los accidentes vasculares cerebrales han ido tomando un protagonismo creciente, quedando en un segundo plano los derivados de los traumatismos cráneo-encefálicos graves, y con un significativo aumento de donantes en asistolia en los que la patología cardíaca (miocardiopatía isquémica y arritmias cardíacas) representa la principal causa de mortalidad.

Tanto los accidentes cerebrovasculares como las patologías cardíacas reseñadas se asocian a una serie de factores de riesgo que suelen ser más prevalentes en los hombres que en las mujeres y, lo que es más importante, conducen a una mortalidad a edades más tempranas en los hombres, lo que se refleja en la menor esperanza de vida de éstos respecto a las mujeres. Estos hechos motivan que predominen los hombres en la ratio de donantes.

Por otro lado, cuando se considera el acceso al trasplante, por fallo orgánico terminal, encontramos una situación similar. Entre los hombres, existe una serie de factores que predisponen a padecer vasculopatía, hipertensión, entre otros, que genera una mayor tasa de indicación de trasplante en el sexo masculino y que conlleva diferencias en el número de pacientes trasplantados en función del sexo.

Con el ánimo de poder detectar posibles desigualdades en el acceso a estos programas de donación y trasplante en función del género, realizamos análisis detallados del Sistema de información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), revisando la actividad desarrollada de manera desagregada, para poder evaluar el impacto que presenta el género en el número de donantes/receptores de órganos o tejidos en nuestra comunidad.

Para 2020 los principales **objetivos** de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía son:

- Consolidar una tasa anual de 50 donantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Mejorar la tasa anual de donantes de tejidos hasta alcanzar los 40 por cada millón de habitantes.
- Conseguir una tasa anual de 110 trasplantes de órganos por cada millón de habitantes.
- Incrementar los trasplantes de córnea hasta los 70 trasplantes anuales por cada millón de habitantes.
- Alcanzar una tasa anual de 67 trasplantes de progenitores hematopoyéticos (TPH) por cada millón de habitantes.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Dotación de la Red de coordinadores de trasplantes hospitalaria y profesionales de la CATA para alcanzar la media española.

- Adhesión de nuevos centros hospitalarios públicos y privados al programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Promoción de la donación de órganos en la sociedad andaluza.
- Creación de un grupo de trabajo entre los servicios de nefrología para fomento de la donación de vivo.
- Incorporación de hospitales comarcales a los programas de donación en asistolia.
- Ampliación de la dotación de equipos móviles de perfusión regional normotécnica para la extracción de órganos de donantes en asistolia a los 5 sectores de donación de Andalucía.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de córneas por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Mejora de la detección y obtención de donantes de segmentos vasculares por parte de la Red de coordinación de trasplantes.
- Incremento del número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Mantenimiento de la actividad de los trasplantes de órganos sólidos.
- Celebración de un curso de formación específica en trasplante de córnea dirigido a especialistas en oftalmología que mejore la indicación de trasplante y procedimiento de obtención de córneas.
- Celebración de un curso de formación específica en TPH dirigido a especialistas en hematología que mejore la indicación de trasplante.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El tratamiento prescrito depende del diagnóstico realizado. Según la bibliografía consultada, existe poca información sobre el sesgo de género en el esfuerzo terapéutico y, en todo caso, depende del sesgo de género en el esfuerzo diagnóstico. Es decir, la probabilidad de que quien padece sea tratado es casi nula si por cualquier causa queda excluido del proceso de diagnóstico.

Para 2020 se plantea como objetivo evidenciar la posible existencia de sesgo de género en el ámbito de las prestaciones complementarias y farmacéuticas a través de la realización de un informe sobre las diferencias por género, en el que se consideren y analicen los factores que pudieran determinar un trato diferente en base al género, tanto los debidos a roles de género como los debidos a las identidades masculina y femenina.

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desglosados por hombres y mujeres. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexo, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales (p.ej.: las manuales no introducidas en el sistema Receta XXI), no nos permiten tener la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para pacientes, se puede obtener diferenciado por hombres y mujeres.

Para 2020 los **objetivos** que se ha marcado el programa presupuestario son:

- Realizar un informe sobre diferencias en el consumo farmacéutico por género en los grupos terapéuticos de mayor consumo en Andalucía para su traslado a las unidades asistenciales correspondientes del SAS, para que analicen si se deben a posibles sesgos en el diagnóstico de las enfermedades.
- Implantar en el sistema de información de farmacia “FARMA” y en la herramienta de explotación de datos “Microstrategy” informes concretos sobre los cinco grupos de medicamentos de mayor consumo en Andalucía (antihipertensivos, analgésicos, antiulcerosos, ansiolíticos y estatinas), que permitan obtener y analizar indicadores, desglosados por sexo.
- Introducir la perspectiva de género en el sistema de información de la prestación ortoprotésica.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Recolección de información cuantitativa y cualitativa y su situación con respecto a la igualdad y la equidad de género.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA y Microstrategy para la implantación de los indicadores de consumo farmacéutico de los referidos grupos terapéuticos, desglosado por género, a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.
- Información a los Centros Sanitarios del SAS sobre la disponibilidad de la referida información sobre consumo farmacéutico diferenciada por sexo.
- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema de información relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable “sexo” y poder obtener así indicadores para un análisis con perspectiva de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA COSTA DEL SOL

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol (ASCS) ha decidido mejorar y actualizar las medidas y prácticas que, en materia de conciliación e igualdad, se han estado desarrollando en los últimos años, aprovechando para ello la oportunidad generada por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con esa finalidad, la ASCS ha llevado a cabo un proyecto bajo dos premisas: poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la entidad en las materias descritas; e implantar un nuevo catálogo de medidas de ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la entidad

con su personal empleado y con la sociedad en la que actúa a través de una mayor y mejor posicionamiento de las mujeres; la lucha contra la violencia de género, la violencia familiar, en general, el acoso laboral y sexual y el establecimiento permanente de acciones positivas contra los colectivos más desfavorecidos.

Los objetivos perseguidos con el Plan de igualdad son los siguientes:

- Potenciar, en el ámbito de la responsabilidad Social Corporativa, la participación de la ASCS en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
- Profundizar en una cultura de información y comunicación en la ASCS respecto de las prácticas existentes en materia de igualdad.
- Fomentar la incorporación del/a hombre/mujer a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que esté subrepresentado/a, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo.
- Formar y sensibilizar a la plantilla de la ASCS y en especial, a su personal Directivo, en materia de igualdad de género.
- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- Dar continuidad y profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades o alternativas que hoy ofrece la ASCS a su plantilla para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Prevenir o, en su caso, corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

Para la consecución de los objetivos generales, descritas anteriormente, y sus líneas de actuación, se han planificado una serie de objetivos específicos e indicadores de seguimiento. Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, esa entidad, entre otras, habrá de remitir a la Dirección General de Presupuestos, antes del día 30 de septiembre de 2019, la valoración de impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tomando como referencia lo consignado en los estados de gastos, la ficha de programa y la memoria.

Por ello continuando con el trabajo de años anteriores, la ASCS seguirá aplicando objetivos y líneas de actuación encaminadas a la implantación de las directrices del Plan de igualdad vigente siendo su **objetivo** Incrementar la sensibilización de igualdad de género y las actuaciones para el 2020 que son las siguientes:

Actuación 1. Incrementar la visualización de las mujeres en la Agencia, a través de los canales de comunicación. Se prevé para 2020 incrementar el número de apariciones de las mujeres. Finalizado el 2019, se contabilizarán las apariciones en medios de los y las profesionales. Se espera que como mínimo estas apariciones representarán un incremento del 10% con respecto al año anterior de presencia de mujeres, mejorando la percepción de la desigualdad de género.

Actuación 2. Curso “Empoderar a las mujeres”. Se prevé que un 10% de trabajadoras tendrán acceso a la actividad formativa. En su conjunto se espera que un 7% de la plantilla reciba formación relativa a la percepción de la desigualdad de género asociadas a los puestos de responsabilidad.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA BAJO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Sanitaria Bajo Guadalquivir, en 2009 constituyó la Comisión de igualdad y se asumió la elaboración de un Plan de igualdad, con la participación activa de la representación legal de trabajadores/as y siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

En marzo de 2014, se aprobó el I Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, a propuesta consensuada de la Comisión de igualdad, en el que se plasman los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y las acciones concretas que marcan el rumbo de la política de igualdad. La Comisión de igualdad, que se reúne con periodicidad semestral para el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan, acordada la prórroga de su vigencia tras la revisión de algunas de las medidas que contemplaba el Plan, para el periodo 2016/2019.

En 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resolvió la convocatoria de concesión del distintivo «igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2014, otorgando tal distinción a la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, con una vigencia de tres años, prorrogable a petición de la entidad. De conformidad con el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

En el primer trimestre de 2019, la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir ha remitido a la Secretaría de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad la solicitud de prórroga del Distintivo «Igualdad en la Empresa», junto con los informes de seguimiento del Plan de Igualdad necesarios, incluyendo un Informe de la representación legal de la plantilla.

Para 2020 se han establecido dos acciones específicas:

- Evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, a través de los mecanismos establecidos en el Reglamento de la Comisión de Igualdad y en el Plan.
- Revisión del cuadro de mando de indicadores de igualdad de género.

El resto de las líneas de trabajo a acometer partirán de los siguientes **objetivos** estratégicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.
- Potenciar el capital humano garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.
- Política salarial.

- Consolidar las medidas en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad.
- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la política de la Agencia en todos los ámbitos de gestión.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL ALTO GUADALQUIVIR

La Agencia Pública Empresaria Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir tiene desarrollado un Plan de igualdad, cuya finalidad es garantizar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la Agencia y optimizar la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y conciliación. El Plan contempla, entre otras materias, el acceso al empleo, la promoción y la formación, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y la prevención del acoso.

De cara al año 2020, la Agencia continuará trabajando en las siguientes propuestas:

- Flexibilizar los periodos de disfrute de vacaciones para personal que tenga a su cargo hijos/as con discapacidad, para facilitar su conciliación.
- Promocionar campañas de sensibilización, animando a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar.
- Revisar la publicidad de la Agencia, prestando especial atención al uso sexista de la imagen de la mujer y la exclusión por omisión en el lenguaje.
- Promover actos de reconocimiento para las investigaciones que integren una perspectiva de género.
- Informar al personal del derecho a compartir el permiso por maternidad, adopción y acogida con su pareja, del derecho de disfrutar del permiso por lactancia de hijas e hijos.
- Cambiar la nomenclatura de los puestos de trabajo de manera que en su denominación estén representados ambos géneros gramaticales.
- Tener en cuenta la promoción de la equidad entre géneros en actos de representación de la Agencia.
- En los procesos de selección, a igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata en función del sexo menos representado en la sociedad.
- Colaborar con entidades públicas y privadas, así como con centros de formación y orientación laboral, que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de oportunidades (Ferias de empleo y formación del ayuntamiento de Andújar, Prácticas con institutos, Cámaras de Comercio, Universidades, entre otros)

- Realizar un estudio para identificar las dificultades que tienen las mujeres de la Agencia para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas (realización de encuestas anónimas).
- Evitar relacionar disponibilidad horaria total con posibilidades de promoción.
- Continuar garantizando la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, basándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- Garantizar que el acceso a la información sobre los procesos de promoción llegue por igual a mujeres y hombres, utilizando adecuados mecanismos de difusión como la Web, la Intranet, el autoservicio, los tabloneros de anuncios y mensajes a través de correos electrónicos.
- Definir un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Identificar los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definir mecanismos para su resolución.
- Convenio de colaboración con Guarderías: Se elaborará un listado de guarderías de la zona, que deseen formar parte del directorio de guarderías colaboradoras con la Agencia, y se buscará la obtención de precios especiales para las trabajadoras y trabajadores de la misma. Así mismo, se realizará un estudio de viabilidad, para solicitar a alguna guardería, que facilite un horario completo, es decir, 24 horas, para que aquellas personas que tengan turno de noche puedan tener cubierto con quien dejar a sus hijas/os.
- Bono de guarderías, para las trabajadoras y trabajadores de la Agencia.
- Establecer las reuniones de manera que no supongan una merma en los tiempos de descanso o fuera de las horas de la jornada laboral.
- Actualizar uno de los ejes del Plan de igualdad, incorporando el acoso sexual y por razón de sexo. Para lograrlo se actualizará el actual Procedimiento para la actuación ante el acoso psicológico en el trabajo en la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir.
- Realización de acciones formativas específicas, para las personas con puestos de responsabilidad, en identificación de conductas apropiadas e inapropiadas, detección y resolución de conflictos, habilidades sociales, etc. Y formación específica a las personas que forman la Comisión, para que puedan desarrollar con éxito sus funciones.
- Incorporar dentro del Plan de Formación, cursos y talleres específicos. Facilitar información a través de la Intranet y de los medios disponibles en la Agencia, para fomentar la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores, mediante las siguientes medidas:
 - Creando documentos divulgativos y difundidos.
 - Informando de la existencia del nuevo procedimiento de acoso.
 - Informando a las empresas externas contratadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso.

Adicionalmente se prevé que las y los trabajadores con hijos/as discapacitados, que pertenecen a los listados de personal temporal de la Agencia, podrán modificar la modalidad de contratación y los centros de trabajo, fuera de las convocatorias establecidas. Además en los periodos de no disponibilidad, que sean consecuencia del cuidado de los hijos/as discapacitados, no se tendrán en cuenta y, por tanto, no computarán de cara al criterio de sanción establecido dentro del proceso de Reubicación.

Aquellas personas a las que se les apruebe el permiso de reducción de jornada por enfermedad muy grave (reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, recibiendo el 100% de sus retribuciones, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes) se le concederá en caso de que la enfermedad del familiar sea terminal, un traslado temporal a otro centro de la Agencia más cercano a su residencia para atender al mismo.

Para finalizar, tras la publicación del Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se trabajará para la realización de un Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género.

AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL SANITARIA HOSPITAL PONIENTE DE ALMERÍA

En 2019 se firmó el primer Plan de igualdad de la Agencia Sanitaria Poniente de Almería, en el cual se establecen una serie de medidas cuya ejecución se llevará a cabo en un horizonte temporal de cuatro años (2019-2022) y contempla ejes generales, transversales y específicos:

- Compromiso organizacional: gestión organizativa promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mejora del acceso igualitario a los distintos puestos.
- Igualdad en la representación en cargos de responsabilidad y promoción profesional.
- Mejora de la corresponsabilidad y la conciliación.
- Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo de los ejes indicados, las líneas de actuación del Plan de igualdad de la APSP son: el acceso al empleo, selección, contratación y promoción.

Con el **objetivo** de conseguir la igualdad de trato y oportunidad y lograr un ambiente de no discriminación, y en caso de que el diagnóstico de la situación actual así lo aconseje, se contemplan diferentes medidas correctoras:

- Sensibilización y formación al equipo de RRHH responsable de la selección.
- Erradicación de prácticas que bajo la apariencia de una neutralidad interfieran y den lugar a una discriminación (discriminación indirecta).

- Supresión de barreras organizativas que ocasionen dificultades de formación o promoción a personas que se encuentran en excedencia o permisos.

Política salarial: Una vez concluida la fase de diagnóstico debe determinarse, en su caso, qué tipo de componentes de salario podrían estar dando lugar a una brecha de género para, en caso de producirse, hacer efectivo el concepto de igual salario a trabajo de igual valor.

Formación y desarrollo (investigación y acreditación): Con el objetivo de incorporar al Plan de Formación la perspectiva de género, se contemplan las siguientes medidas:

- Analizar las necesidades formativas diferencialmente para hombres y mujeres así como las barreras principales que experimentan para la formación.
- Incorporar contenidos en materia de género al plan de formación de manera progresiva y planificada en torno a los ámbitos asistenciales y no asistenciales.
- Favorecer la metodología online para la formación no presencial o semipresencial que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Conciliación de la vida familiar y laboral: Se pretende fomentar la sensibilización y conocimiento entre la plantilla de aquellos acuerdos en materia de conciliación incidiendo en la difusión de los diferentes derechos adquiridos mediante la negociación colectiva.

Participación en órganos de gestión y toma de decisiones: Con el objetivo de lograr la paridad entre sexos tanto en los puestos de toma de decisión como en los órganos de participación de la APSP (comisiones técnicas y/o asistenciales) en colaboración con la línea de conciliación de la vida familiar y laboral se estudiarán medidas que promuevan la participación equilibrada con independencia de las cargas familiares. Por otra parte, la participación ciudadana dentro del hospital se seguirá articulando en torno a la participación del tejido asociativo y las encuestas de usuarios/as.

Comunicación e imagen corporativa: Se pretende trabajar en la imagen corporativa y el lenguaje inclusivo en que se expresa la APSP, favoreciendo la inclusión de hombres y mujeres en la imagen corporativa así como el uso de un lenguaje libre de carga sexista y de respeto a los diferentes modelos de familia.

La distribución de recursos en los presupuestos para el ejercicio 2020, contempla como **objetivo** Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género, en ejercicios anteriores la Agencia ha realizado un esfuerzo significativo de evaluación y detección de situaciones que evidencien prácticas mejorables para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en materia de género, así como de situaciones que aparentemente neutras puedan estar configurando un escenario donde se den inquietudes y desigualdades.

Dentro del marco del I Plan de Igualdad, para el presupuesto de 2020 se prevé la realización de un estudio de riesgos psicosociales entre los y las trabajadores/as de la Agencia, incluyendo estudios de elementos externos que puedan ser intimidatorios y/o humillantes para trabajadores/as y sobre situaciones de acoso psicológico y social.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de discriminación por razón de sexo. Su objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para el año 2020, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia de género a desarrollar por EPES estarán encaminadas a adaptar el contenido del Plan de Igualdad al denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSDPA) para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA.

Para el ejercicio 2020, los **objetivos** previstos por EPES son los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas: demandas asistenciales 061 en procesos tiempo-dependiente priorizando el de “dolor torácico” y “ictus” y en la línea de Salud Responde el servicio cita previa, identificando posibles elementos de mejora.
- Incluir otras líneas de servicios que incorpore la perspectiva de género como las Asistencias de equipos 061 y el servicio de “Salud 24horas”.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de la mujer en el ámbito de las emergencias sanitarias y en especial, dentro de las actividades que se lleven a cabo para conmemorar los 25 años de creación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias. Con las siguientes actuaciones previstas:

- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación que se visibilice en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa, impulsando las comisiones de igualdad.

- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales.
- Continuar con las sesiones de formación y de sensibilización a profesionales sobre el abordaje en el sistema de emergencias desde la sala de coordinación a pacientes vulnerables, maltrato y otros factores de impacto.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA

La Escuela Andaluza de Salud Pública es una Empresa Pública (EASP), dependiente de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, creada para la coordinación y desarrollo de la formación, consultoría y la investigación en Salud Pública y Administración de Servicios Sanitarios.

Para el año 2020 la EASP ha incorporado dos **objetivos** específicos en materia de igualdad de género en su PAIF, consistentes en:

- El mantenimiento del Distintivo de igualdad en la empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.
- El mantenimiento de las altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado”, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2020.

Pero además de estos objetivos contemplando en el PAIF, la EASP quiere mantener su papel como referente en el SSPA en los proyectos relacionados con género y salud.

En cuanto al mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa, el desarrollo de este objetivo conlleva la implementación de los siguientes **objetivos**:

Objetivo: Contribuir efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres, mediante:

- Ludoteca en el lugar de trabajo, dirigido a profesionales con menores de entre 3 y 12 años en período de vacaciones escolares.
- Actividades de formación y sensibilización en igualdad. Estas acciones se dirigen tanto al personal de la EASP como al personal del conjunto del SSPA a través de actividades formativas como el Diploma de género y salud.
- Coordinación académica y técnica de una Red de profesionales de los centros sanitarios (RedForma) a los que se ofrece contenidos de sensibilización y de formación para identificar de manera temprana casos de violencia machista y contribuir a adoptar medidas para la protección de las víctimas.
- Plataforma (IgualSAS) y una estrategia de formación en Red el desarrollo de los planes de igualdad de los centros del SSPA, incluida la EASP.

Objetivo: Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mediante:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida siempre que se respete las necesidades del servicio.
- No penalización de vacaciones para las personas que solicitan días de permiso sin sueldo por necesidades de conciliación.
- Los/las trabajadores/as tendrán derecho a acompañar a los Servicios Sociosanitarios que tengan lugar durante la jornada laboral obligatoria, a sus familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, durante el tiempo indispensable para ello sin necesidad de recuperarlo.
- Para disfrutar del permiso se deberá solicitar con al menos un día de antelación y posteriormente se deberá presentar justificante de la consulta.
- Cada profesional podrá disfrutar de este permiso un máximo de 7 veces por año por año acumulable en un máximo de 2 días hábiles. El cómputo total de horas anuales de este permiso no podrá ser superior a 15 horas.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Adaptación de la formación a la jornada diaria como una medida para facilitar el acceso a la formación de personas que estén asumiendo mayores responsabilidades de cuidado en sus hogares y/o situaciones de especial necesidad familiar.
- Se reconoce el derecho a la acumulación de horas de lactancia tras la prestación por maternidad, el derecho a reducción horaria y permisos por cuidado de hijos/as en hombres y mujeres, así como se facilita que familiares traigan a bebés al entorno laboral con el fin de que puedan seguir el amamantamiento si se desea.

Objetivo: Desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años, gracias a la incorporación en los Sistemas de información de la EASP la variable sexo para facilitar los análisis comparados.

Objetivo: Formación para corregir las carencias de capacitación de las mujeres, mediante:

- Constitución de una Subcomisión de formación y desarrollo profesional, con representación paritaria para garantizar la aplicación de criterios de equidad en la financiación de actividades de formación. En el seno de dicha Subcomisión se ha desarrollado un documento marco Plan de formación que incorpora como uno de los elementos esenciales la integración de la perspectiva de género en los planes de formación y su evaluación y seguimiento a partir de las memorias anuales de formación.
- Formación en idiomas (inglés y francés) dirigida a todo el personal en horario laboral.
- Permiso para realizar estancias formativas fuera de la EASP.

- La EASP ofrece a sus profesionales de puestos técnicos y docentes, la accesibilidad a plazas de cursos especializados del propio programa docente de la EASP, bajo el cumplimiento de los criterios generales requeridos, y para su formación y actualización continua.

Objetivo: Sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, a través de la presentación del Protocolo para prevención y abordaje del Acoso sexual y de la discriminación por razón de expresión, identidad de género u orientación sexual y los actos día de la Mujer.

Objetivo: Contribuir a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante el establecimiento de un Convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para desarrollar actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la docencia y la investigación.

Objetivo: Uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación, a través de la elaboración de una Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de Políticas Sociales.

Objetivo: Igualdad efectiva en las relaciones con terceros, mediante la revisión y adaptación de los documentos elaborados por la EASP al lenguaje no sexista así como de la web.

Objetivo: Difusión de las medidas de igualdad.

FPA. PROGRESO Y SALUD

La Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en adelante la FPS) es una Fundación de competencia principalmente autonómica (Comunidad Autónoma de Andalucía), de naturaleza permanente y carácter benéfico-asistencial y socio-sanitario, sin ánimo de lucro y de interés general.

El objetivo marcado por la FPS pretende contribuir a minorar la brecha de género existente entre los líderes de grupos de investigación.

Para ello, se pretende continuar actuando **en 2020 en dos líneas:**

- A través de programas formativos: Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres. Los cursos específicos de liderazgo han demostrado que son eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadores, y reducir de este modo la brecha existente.
- Mediante el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad entre profesionales dentro de la FPS y la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (RFGI).

En 2020 se seguirá la implantación del Plan de igualdad, incorporando medidas de conciliación y apoyo para favorecer que las mujeres investigadoras asuman roles de liderazgo en los grupos.

Se plantea como objetivo, tras la firma del Plan de Igualdad de la FPS, la implantación de al menos el 50% de las medidas contenidas en el mismo. Dentro de las mismas, se preparará una Guía o manual de estilo que sirva para la difusión de buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje y de imágenes en igualdad.

Adicionalmente, se redactarán políticas y protocolos para comunicaciones en días internacionales específicos, difusión de logros de las profesionales de FPS especialmente las investigadoras, etc.

FPA. FUNDACIÓN PARA LA INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres. A estas desigualdades hay que añadir que algunos trastornos mentales se asocian a menudo a la violencia de género o a la excesiva carga de cuidado familiar que las mujeres soportan.

En FAISEM se atienden en programas residenciales, de centros de día y empleo a unas 9.000 personas con trastorno mental grave. En 2018, la distribución de las personas usuarias por programas, sexo y provincia revela que existe un mayor porcentaje de hombres con problemas graves de salud mental atendidos, en los principales programas de FAISEM.

Por ello, los proyectos en materia de igualdad de género de FAISEM, previstos para 2020, se concretan en tres líneas de actuaciones:

1. Desarrollo de un II Plan de igualdad entre hombres y mujeres de FAISEM. Este Plan debe tomar en consideración las siguientes líneas de actuación:
 - Fortalecer el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades;
 - Visibilizar de manera más efectiva el compromiso que la Fundación ya tiene adquirido con la igualdad de oportunidades;
 - Promover las políticas de conciliación, como estrategia para la igualdad;
 - Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral, definiendo procedimientos que faciliten la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. Proyecto “Womentoring”, para favorecer el acceso al deporte y la actividad física de mujeres con trastorno mental. En Andalucía, a través de FAISEM, se viene consolidando un programa de actividad física y deporte dirigido a personas con trastorno mental grave. Estas actividades se desarrollan en las 8 provincias de la región andaluza y es coordinado por FAISEM, con la colaboración de los Servicios

públicos de salud mental, las asociaciones de familiares y personas usuarias y la universidad. Uno de los aspectos que siguen constituyendo un problema sin resolver, es el fomento de la actividad física y el deporte en mujeres con trastorno mental grave. Por este motivo, FAISEM pretende desarrollar un proyecto de *Mentoring*, cuyo objetivo es formar a mujeres con trastorno mental grave como facilitadoras, para aumentar la participación de las mismas en los programas provinciales y competiciones nacionales y europeos. A través de este proyecto, se formaran a mujeres facilitadoras en las provincias andaluzas, que a su vez deberán intentar que mujeres con problemas graves de salud mental, se vinculen a los programas deportivos de las respectivas provincias.

3. Acciones formativas en materia de igualdad de género. Estas acciones formativas para los y las profesionales de FAISEM, deben tener como objetivos:
 - Incorporar de manera transversal los principios de igualdad de oportunidades en toda la estructura organizativa.
 - Extender esta misma cultura en igualdad de oportunidades al trabajo con las personas usuarias.
 - Contribuir a sensibilizar en materia de igualdad a todo el entorno social de FAISEM.
 - Dar a conocer a toda la plantilla el II plan de igualdad.
 - Implicar a la plantilla en el desarrollo y seguimiento del Plan.
 - Generalizar la utilización del lenguaje e imagen no sexista.

16.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

12P DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

El programa presupuestario 12P se gestiona por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica, quienes proporcionan al resto de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación los servicios de carácter horizontal necesarios para su normal funcionamiento. Entre las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, así como velar por la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería.

Para el ejercicio 2020 se mantiene el **objetivo** estratégico del programa: Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad.

Es preciso destacar que en materia de recursos humanos, con carácter general, la presencia del personal funcionario femenino es superior al masculino, no obstante, donde más se concentra la feminización del personal es en los puestos de trabajo de personal laboral que presta sus servicios en los centros de atención directa, (residencias de personas mayores, centros de protección de menores, centros de personas con discapacidad, etc), donde la atención sanitaria está muy presente en las categorías laborales (auxiliares de clínica, fisioterapeutas, personal médico, ATS). En estos centros la presencia de las mujeres es muy superior a la de los hombres. Ante ello, se continuará impulsando, durante el año 2020, actuaciones en materia de impacto de género y adoptando las medidas necesarias para conciliar la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y los hombres de la Consejería, avanzando en la corresponsabilidad.

Resulta necesario disponer de personal formado y capacitado en la detección y corrección de desigualdades de género, y para ello se dispondrán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de género, destinadas a dicho personal a través de la elaboración del Plan de formación general de la Consejería, donde se incluyen acciones formativas en materia de igualdad de género. Ello favorecerá la integración transversal de la perspectiva de género en las diferentes materias competencia de esta Consejería.

Este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, ejercida a través de la Unidad de Igualdad de Género, desde donde se ejercen funciones de impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas gestionadas por esta Consejería y cuya evaluación se llevará a cabo mediante la realización de una memoria de actuaciones anual. Entre esas funciones, es preciso mencionar la elaboración de Informes de observaciones en la tramitación de normativa por parte de los órganos directivos que conforman la Consejería, en los que se observa una incorporación mayoritaria de dichas observaciones y recomendaciones, así como una incorporación integral de las recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje, emitidas por dicha Unidad. Se continuará trabajando para que la incorporación de las recomendaciones por parte de los órganos directivos alcance el 100% de los supuestos en 2020.

La perspectiva de género también estará presente en la elaboración de las disposiciones normativas ya que en la redacción de las mismas se impulsará un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informes, formularios o normas emitidas desde la Consejería y sus entidades adscritas. En especial, se velará por la aplicación del artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género en el contenido de la normativa y los planes que se impulsen por la Consejería, así como en las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la Consejería.

En materia de contratación se continuarán revisando e implementado los Pliegos de Clausulas Administrativas Particulares de los contratos públicos, estableciendo clausulas de preferencia en favor de empresas que hayan desarrollado planes de igualdad, tengan marca de excelencia en igualdad o cualquier otra medida que incida en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para tener un conocimiento de las desigualdades de género y poder actuar al respecto en el ámbito de nuestras competencias, es necesario disponer de datos estadísticos desagregados por sexo mediante el desarrollo y adaptación necesarios de los Sistemas de Información por lo que se continuará revisando el sistema estadístico de la Consejería hasta conseguir que cualquier indicador facilite la información desagregada por género. Asimismo, es importante realizar una adecuada difusión de dichos datos mediante el portal web y otros medios que se consideren oportunos.

En el área de planificación y control presupuestario se coordinará la elaboración del anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género de forma que integre la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias al tener en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres.

En seguridad y salud laboral, se vigilará especialmente que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género, de acuerdo con la normativa española y europea, se adaptarán los puestos de trabajo de las trabajadoras con necesidades especiales y se difundirá información suficiente sobre el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual o cualquier otra discriminación.

31B PLAN SOBRE ADICIONES

El programa presupuestario 31B plantea como **objetivo** estratégico Abordar de manera integral el fenómeno de las adicciones en Andalucía teniendo en cuenta la socialización diferencial de mujeres y como **objetivo** operativo Atender a personas con problemas de adicciones, que para el año 2020 desarrollará las siguientes actuaciones:

- Gestión de seis centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía.
- En las comunidades de la ASSDA, además del Programa de Intervención general se llevan a cabo una serie de programas específicos atendiendo a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores

de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades.

- En el caso de las gestantes, el Programa Personalizado de Intervención se adapta trabajando conjuntamente con el Programa de mujeres embarazadas del Sistema Público Sanitario, con el objetivo de lograr un desarrollo satisfactorio del embarazo. La mejora de la calidad de vida relacionada con la salud y los resultados del parto son factores de buen pronóstico entre mujeres con problemas de adicciones en tratamiento.
- El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo promueve facilitar el acceso a recursos residenciales en estas situaciones. Se aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija.
- Algunas investigaciones han demostrado que el apoyo socio-familiar y de pareja tiene un peso determinante en los resultados del tratamiento de mujeres drogodependientes. Resulta frecuente que las mujeres en tratamiento mantengan relaciones con parejas consumidoras, con actitud reticente hacia el tratamiento y/o que presentan conductas violentas hacia la mujer. El programa de parejas en comunidad pretende, precisamente, trabajar sobre estos elementos, incrementando la probabilidad de ingreso de las mujeres, al tiempo que se sensibiliza sobre la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres.
- Atención Centro tratamiento integral uso compasivo (PEPSA). Es un centro para el tratamiento integral sociosanitario en uso compasivo (Real Decreto 223/2004, de 6 de febrero y Real Decreto 1015/2009, de 19 de junio) de las personas que participaron en el ensayo clínico de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía (PEPSA). En este centro se oferta un programa de administración diversificada de opiáceos a las personas usuarias. Paralelamente, se desarrolla un programa de vacunación y talleres de educación para la salud, con el objetivo de mejorar el estado de salud de la población atendida. Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- Acción formativa en violencia de género, específica para el personal de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. Esta actuación se orienta a la formación del personal de los recursos de adicciones de la ASSDA, con objeto de mejorar sus competencias en la detección y abordaje de la violencia de género, capacitándoles asimismo para la conducción de talleres de sensibilización y prevención con las personas usuarias de las comunidades terapéuticas y del centro de seguimiento PEPSA.
- Elaboración de materiales especializados sobre prevención de violencia de género en el ámbito de las adicciones, con objeto de impartir talleres de sensibilización y prevención a las personas usuarias de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. En las seis comunidades terapéuticas se desarrolla un programa de intervención específico en el que se aborda la prevención y detección de la violencia de género. Sin embargo, es fundamental continuar profundizando y ampliando los conocimientos y mejorando las intervenciones en materia de prevención de la violencia en el ámbito de las adicciones. Los materiales elaborados a través de esta

actuación servirán como base para la realización de talleres de sensibilización y prevención, adaptados a los hombres y a las mujeres que ingresen en las seis comunidades terapéuticas de ASSDA y en el centro PEPESA.

- Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones. El porcentaje que representan las mujeres en el total de personas que ingresan en un recurso es inferior al que representan entre las admisiones a tratamiento, por lo que se implementan medidas específicas para reducir los tiempos de espera de las mujeres que eviten posibles renunciadas y favorezcan la tasa de ingresos. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina la gestión de ingresos con las propias comunidades de la ASSDA para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso. Con el resto de comunidades y recursos no gestionados directamente por la ASSDA se procede de manera similar.
- Gestión del Programa de Intervención socio-laboral en comunidad terapéutica. El objetivo general de este programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las comunidades terapéuticas de la ASSDA. Promueve el acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral por medio de la colaboración con redes de trabajo dirigidas a la orientación profesional, la formación y la intermediación en el empleo.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El Programa presupuestario 31E Atención a la Infancia se gestiona por la Dirección General de Infancia, teniendo integrada la perspectiva de género en la formulación de los objetivos y actividades a desarrollar atendiendo especialmente a aquellas personas menores de edad que se encuentran en riesgo o situación de desamparo. Dentro de esos grupos se tiene en cuenta el origen y las creencias culturales o sociales de cada persona menor de edad con actuaciones específicas. También se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística desagregada por sexo en los sistemas de información y en los propios indicadores presupuestarios.

En 2018, residían en Andalucía 1.604.961 personas menores de 18 años, un 19,1% del total de la población de Andalucía y un 3,4% del total de la población residente en España. A su vez, la población menor andaluza representa un 19,3% del total de menores de edad residentes en España (8.300.763). Según el informe del Observatorio de la Infancia en Andalucía (OIA) 2018, la población con nacionalidad extranjera menor de edad empadronada en Andalucía fue de 98.116 (un 6,1% del total de la población menor de edad de la Comunidad) en el año 2017.

El número de familias con menores en riesgo social a finales de 2017 fue de 16.635 y el número de menores en esta situación, de 31.158, de los cuales 16.057 son niños (51,5%) y 15.101 niñas (48,5%). En el programa preventivo para la atención, orientación e intervención a familias con menores en situación de conflicto o dificultad social se han atendido a 478 menores, de ellos 294 niños (61,5%) y 184 niñas (38,5%) lo que indica una menor conflictividad en el contexto familiar y social de las niñas.

Respecto al maltrato infantil, según los datos incorporados en 2018 al Registro unificado de maltrato infantil (RUMI), no hay diferencias significativas por sexo respecto al número total de notificaciones (48,2% relativas a niños y 51,8% a niñas), salvo en el caso del abuso sexual con un porcentaje muy superior en niñas (74,4%), aunque el dato de abusos sexuales supone solo 3,7% del total de casos de maltrato registrados, el 96,3% restante se corresponde con maltrato físico, emocional y negligencia. Las niñas son atendidas en la misma proporción en el Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

Atendiendo a la persona o personas responsables de la situación de desprotección, la madre es responsable en un 83'4% de los casos.

Se observa un equilibrio por sexo entre las personas menores beneficiarias de servicios preventivos como el espacio facilitador de relaciones familiares, las ayudas económicas familiares o los programas de tratamiento familiar, equilibrio acorde con la propia naturaleza del servicio. Sin embargo, el uso del teléfono de información general en materia de infancia y adolescencia o la demanda de asesoramiento en casos de violencia sexual, es solicitado por las mujeres en una mayor proporción que los hombres.

A finales de 2018, el Sistema de protección de menores de la Junta de Andalucía tenía asumida la tutela de 5.313 menores de edad, de los cuales 2.978 eran niños (56%) y 2.335 niñas (44%). El número total de personas menores acogidas por la Junta de Andalucía, es de 6.152, de los cuales 2.660 se encuentran en acogimiento residencial en centros de menores, 1.903 niños (71,5%) y 757 niñas (28,5%). Las 3.492 personas menores restantes se encuentran en acogimiento familiar y en guardas con fines de adopción y su distribución por sexo es paritaria. En lo que respecta a las adopciones nacionales se constituyeron 129 adopciones, 63 fueron niños y 66 niñas.

La atención y protección a la Infancia viene presidida por el **objetivo** estratégico de Garantizar los derechos de la infancia. Con este objetivo se pretende la promoción y protección de los derechos de la infancia, incorporándolo como prioridad en la agenda política y garantizando especialmente los derechos de las personas menores en riesgo o situación de desprotección eliminando las situaciones que pudieran atentar contra sus derechos y llevando a cabo actuaciones dirigidas a la prevención de situaciones de vulneración de los derechos de los menores o de riesgo de exclusión social para evitar en lo posible, la adopción de medidas protectoras.

Este objetivo estratégico se desglosa en varios objetivos operativos:

- **Objetivo 1.** Adecuar los recursos del Sistema de Protección de Menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo.

Con este objetivo se pretende, en primer lugar, garantizar la efectividad de los derechos de las personas menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección y colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que éstas no pueden asumir de forma temporal, atendiendo a todas sus necesidades. Las actuaciones que se desarrollan en materia de género son:

1. Tanto las niñas como los niños son tratados y educados en igualdad, teniendo en cuenta las necesidades específicas de unas y de otros y siempre desde una perspectiva de género.
 2. Incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores.
 3. Realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a las personas profesionales de los centros encaminadas por un lado a la prevención de situaciones de violencia de género entre las personas jóvenes y, por otro lado, a la detección e intervención ante este tipo de situaciones.
 4. En los Pliegos de los contratos se establecen obligaciones a las entidades adjudicatarias, de conformidad con la normativa en vigor para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía haciendo un uso no sexista del lenguaje, desagregando los datos por sexo y evitando estereotipos sexistas.
 5. No se admite que en la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad de las personas solicitantes se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo (Orden de 14 de febrero de 2011).
- **Objetivo 2.** Integrar a jóvenes procedentes del sistema de protección de menores en condiciones de igualdad.

Se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de las personas jóvenes que han sido tuteladas por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En relación con este colectivo se observan diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de las personas menores inmigrantes no acompañadas atendidas desde el sistema de protección son varones. Desde los centros de protección y desde el programa P+18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características de este colectivo (culturales, idiomáticas, religiosas...) que queda reflejada en el proyecto educativo individualizado de cada menor, o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del centro o del programa.

De esta forma el objetivo consiste en ofrecer a todo el colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitarias, desde la perspectiva de género. Y ello se hace extensible de una forma integral, tanto en la pedagogía de la vida cotidiana, como en la pedagogía del afecto. El hecho de convivir en centros mixtos, recibir la atención de mujeres profesionales como educadoras, psicólogas o directoras y compartir proyectos formativos sin distinción de sexo, ya supone un recurso en sí que posibilita el logro de una mayor igualdad de género.

En 2020 se impulsará la inserción social y laboral de las chicas del sistema de protección. Se crearán nuevas plazas de alta intensidad en aquellas provincias que actualmente son deficitarias y se pondrán en marcha pisos de mayoría de edad para chicas.

- **Objetivo 3.** Prevenir y detectar situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social de las personas menores.

Con este objetivo se persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de personas menores y atentar contra sus derechos a través de una serie de programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad o de vulnerabilidad como son las ayudas económicas familiares, programas de conflicto social, maltrato infantil, tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección y violencia sexual.

Para 2020 en la evaluación de las ayudas económicas familiares se incluirá unos nuevos ítems en las memorias justificativas de las entidades locales, al objeto de valorar el posible impacto de género de las ayudas.

En los programas preventivos y de tratamiento familiar la metodología de intervención con las familias contempla la educación parental que incluye la igualdad y no discriminación por razón de género. Asimismo en la intervención con niños se trata de promover sus competencias prosociales y la adquisición de valores basados en la igualdad de derechos.

En cuanto a la violencia sexual, dada la invisibilidad de este maltrato se prevé realizar una campaña de sensibilización social que ayude a visibilizar, detectar e intervenir en estas situaciones incidiendo en una intervención especializada y reparadora de la víctima, especialmente en las niñas y adolescentes, por su prevalencia cuantitativa altamente superior.

- **Objetivo 4.** Sensibilizar a la sociedad y profundizar en la formación e investigación en materia de infancia y familias.

Se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia, la transmisión de valores positivos, la formación de las personas profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias. Se continuará impulsando la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de la infancia.

En cuanto a la formación de profesionales de infancia y familias se dará continuidad a la integración de la perspectiva de género posibilitando que las personas profesionales del sistema puedan aumentar sus capacidades desde el punto de vista de género para contribuir a una mayor igualdad de hombres y mujeres en Andalucía. Durante el ejercicio 2020 se llevará a cabo un estudio de investigación sobre pobreza infantil en Andalucía con perspectiva de género.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

El programa 31G se gestiona desde la Dirección General de Servicios Sociales y tiene como **objetivo** estratégico Mejorar la atención social a las personas en situaciones de pobreza y exclusión social, estableciendo entre los **objetivos** operativos: Reducir la brecha

de género en la población usuaria de los servicios sociales e incrementar la inserción socio-laboral de las personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, en zonas desfavorecidas.

En el diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública se ha recogido que, según la Encuesta de condiciones de vida de 2017 del INE, en Andalucía, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es del 21,4% de la población. En las mujeres es del 21,7% frente al 21% de los hombres.

Entre los hogares situados por debajo de la línea de pobreza relativa (21,1%) según el sexo de la persona de referencia, la persona titular era hombre en el 19,2% de los hogares y mujer en el 24,5%, conforme al umbral de riesgo de pobreza de Andalucía. Entre los hogares con dificultad para llegar a fin de mes se encontraba el 66,9% de la población, siendo los hombres el 66% y mujeres el 68,6%. Entre las personas titulares de unidades familiares a las que se concedió la renta mínima de inserción social en Andalucía en 2018, el 65,1% eran mujeres. En definitiva, los indicadores de población en situación de pobreza muestran claramente que esta condición afecta en mayor medida a las mujeres en general y que en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en el resto de la población.

Entre los grupos de población receptores de las medidas abordadas en este programa presupuestario, se encuentran las personas de etnia gitana, en las que el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. El abandono escolar se da a partir de la educación secundaria en el 70% de los niños y en el 80% de las niñas. El 33% de las mujeres abandona por roles de género: “responsabilidades familiares, para cuidar a los hermanos o para casarse”, y el 49% de los hombres para trabajar. En comparación con el resto de mujeres de la población mayoritaria, las mujeres gitanas presentan mayor prevalencia en algunas enfermedades crónicas, mayor frecuencia de problemas dentales, visuales, auditivos, así como de estilos de vida poco saludables, principalmente obesidad y un menor uso de servicios de atención primaria y de las prestaciones ginecológicas de carácter preventivo.

Si nos referimos a personas sin hogar, el 80,8% son hombres y el 19,2%, mujeres, diferencia que se debe a la socialización diferencial de género: los hombres siguen presentando mayores dificultades para responsabilizarse del autocuidado, de ahí que haya más hombres con alcoholismo y adicciones, problemas que además de otros factores, inciden en el sinhogarismo.

Son varios los motivos por los que la pobreza incide más en las mujeres pero en la base del problema se sitúa la desigualdad y la posición subordinada que aún hoy mantienen las mujeres respecto a los hombres, debido a los distintos roles de género asignados a hombres y mujeres en una sociedad que aún se rige por un modelo patriarcal. Las mujeres siguen accediendo al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres. Entre muchas otras manifestaciones, la brecha salarial está también acreditada.

En cuanto al número de personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios, según los últimos datos, son 971.666 (56% mujeres y 44% hombres). No obstante, la percepción de las personas profesionales es que es mayor el número de mujeres usuarias de estos

servicios y que no siempre se registran adecuadamente los datos de las personas usuarias en el sistema de información que los registra.

Si bien los servicios sociales son para todas las personas, independientemente de sus niveles de renta, un alto porcentaje de la población usuaria de los servicios sociales comunitarios y de los programas desarrollados por las entidades privadas sin ánimo de lucro subvencionadas, son personas con muy bajos niveles de renta, siendo las mujeres las que más acuden a los servicios sociales solicitando ayuda y las peor situadas, las que presentan mayores tasas de paro, las que tienen mayor porcentaje de empleos a tiempo parcial, las que tienen más cargas familiares y las que como consecuencia de la desigual socialización sufren los efectos de los estereotipos asociados a los tradicionales roles de género, como por ejemplo la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y en las labores de cuidado.

Hablamos de feminización de la pobreza y de feminización de la acción social. De los y las profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios, el 6% son hombres y el 94%, mujeres. En la segregación sexual de las actividades ocupacionales, los servicios sociales son prestados mayoritariamente por mujeres, predominando éstas en la profesión de Trabajo social, pero también, aunque en menor medida, entre las personas profesionales de la psicología o de la educación social y, sobre todo, de nuevo como traslación al ámbito del empleo del rol tradicional de cuidadora en el ámbito doméstico, entre las auxiliares de ayuda a domicilio.

Con el **objetivo** de reducir la brecha de género en la población usuaria de los servicios sociales, así como de facilitar la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, especialmente mujeres, las actuaciones más relevantes en este programa presupuestario se centran en:

- el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral con mujeres, en el contexto de la Estrategia Regional Andaluza para la cohesión e inclusión social. Intervención en zonas desfavorecidas (ERACIS).
- la discriminación positiva a los programas subvencionados que favorezcan la igualdad entre la población usuaria de los servicios sociales, sobre todo, en el ámbito de las personas migrantes, donde se van a desarrollar intervenciones acogidas al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con la población gitana.
- la mejora de la normativa reguladora de la Renta Mínima de Inserción Social, al objeto de incrementar el apoyo a las familias monomarentales, así como el desarrollo de planes de inclusión sociolaboral con las personas receptoras de esta prestación.
- la inclusión de un nuevo indicador “Variación anual en los Planes de inclusión sociolaboral que incluyen intervenciones para avanzar en igualdad, en materia de corresponsabilidad”. Los citados planes de inclusión sociolaboral ya establecen, de forma expresa, las diferentes actuaciones a desarrollar para lograr avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, especialmente en materia de corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de las personas dependientes en la unidad familiar, de ahí la importancia de medirlo a través de este nuevo indicador.

- la construcción de la Historia social única electrónica, que va a suponer la unificación de todos los sistemas de información en materia de servicios sociales, donde la perspectiva de género está presente.
- la formación de los y las profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios en integración del enfoque de género en sus intervenciones con la población usuaria de los servicios sociales.
- el desarrollo de la Estrategia de Ética de los servicios sociales, en cuyo seno se elaborará la carta de derechos y deberes de las personas usuarias y la articulación de las instrucciones previas para situaciones futuras de limitación de la capacidad de obrar respecto a la asistencia o cuidados que se le puedan procurar.
- la elaboración del Plan de investigación e innovación en servicios sociales y la aprobación y desarrollo del Plan estratégico de servicios sociales de Andalucía, que va a identificar las líneas estratégicas prioritarias que permitirán alcanzar los objetivos del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, en las siguientes cinco anualidades, para garantizar la incorporación del enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía.
- la aplicación del Catálogo de prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, que prevé el seguimiento y la evaluación de la mejora continua de la calidad de las prestaciones y servicios a través de los resultados alcanzados en términos de igualdad entre hombres y mujeres, entre otras dimensiones.
- el desarrollo del Plan integral para la inclusión de la comunidad gitana 2017-2020, esperando como resultado el aumento de las acciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

31H VOLUNTARIADO

La Secretaría General de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación es el centro directivo responsable del desarrollo del derecho de la ciudadanía a participar en los asuntos públicos, autonómicos y locales, en condiciones de igualdad de mujeres y hombres de manera real y efectiva, así como de fortalecer la relación y comunicación entre la ciudadanía y sus instituciones, fomentando la acción voluntaria organizada. Igualmente, tiene asignadas la dirección, impulso y coordinación de programas que faciliten el desarrollo de los derechos de la ciudadanía en su relación con la Administración de la Junta de Andalucía.

El voluntariado en general y las organizaciones en particular son un espacio de convivencia y diversidad democráticas, escenarios de aprendizaje basados en valores y que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia y la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. Este argumento central no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres que aún permanecen en nuestra sociedad y que convierten a la promoción de la participación ciudadanía y al voluntariado en uno de los ejes fundamentales para la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

Para el año 2020, se destacan los siguientes **objetivos** y actuaciones en igualdad de género:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en la aplicación de la Ley de Participación Ciudadana de Andalucía.
- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Secretaría General de Políticas Sociales, Voluntariado y Conciliación.
- Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, evaluando la integración de la perspectiva de igualdad de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.
- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, mediante la actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones e incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO, Y DISCAPACIDAD

El programa presupuestario 31R se gestiona por tres centros directivos: la Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no contributivas y por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, siendo a través de su gestión conjunta y colaboración cómo se pone en funcionamiento del Sistema andaluz para la atención a la dependencia y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, así como impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Al tratarse de un programa presupuestario con clasificación G+, el enfoque de género y sus implicaciones están presentes en el diseño del mismo, estableciéndose para el ejercicio 2020 como objetivo operativo: Reducir la desigualdad entre hombres y mujeres mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, con el fin de mejorar el papel de las mujeres mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, evitando estereotipos y fomentando la participación y el acceso a todo los recursos, reduciendo así las desigualdades detectadas en dicho ámbito. A tal efecto se cuantificará la información desagregada por

sexo de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudios en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

Los **objetivos** fijados en materia de igualdad de género para el año 2020 en el **área de discapacidad**:

- **Objetivo 1.** Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a las personas profesionales de la red de centros de valoración y orientación así como a la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia. Este objetivo cuenta con una línea de trabajo centrada en el plan de formación así como en el impulso del II Plan de mejora de los nueve Centros de Valoración y Orientación (PLACEVO) en Andalucía.
- **Objetivo 2.** Continuar con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como potenciar el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad. La línea de trabajo correspondiente a este objetivo se articula en torno a la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, donde se promueve el desarrollo de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género así como la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño de todas las actuaciones.

Así, en las bases reguladoras, en la convocatoria y entre los criterios de valoración se incluyen medidas positivas en materia de género como son el establecimiento de una línea subvencionable específica dedicada a la atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, la baremación de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno o juntas directivas de las entidades o la importancia de acreditar mediante el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.

- **Objetivo 3.** Desarrollar el recurso de asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia, dando respuesta a las necesidades específicas de las mujeres en situación de dependencia. La línea de trabajo se centra en la tramitación de la normativa por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y su actuación se concreta en la aprobación de esta normativa cuya tramitación ya se ha iniciado.
- **Objetivo 4.** Impulsar al amparo de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, la elaboración y aprobación simultánea de los siguientes planes:
 - el III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, presidido por los principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplará una clasificación e identificación de necesidades por rango de edad y cuya principal premisa es la atención centrada en la persona.

- el Plan de Atención Integral para mujeres con discapacidad en Andalucía, que promoverá la inclusión social de las mujeres y niñas con discapacidad de forma que puedan acceder, en condiciones de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal a los derechos, bienes y recursos sociales.
- el II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad, un plan crucial para avanzar tanto en el ámbito del empleo público como del empleo privado.
- **Objetivo 5.** El fomento de la accesibilidad universal, en especial, de la accesibilidad cognitiva con la puesta en marcha de la Oficina Técnica de accesibilidad cognitiva como un servicio especializado en la materia que propicie la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con discapacidad en el acceso a recursos y desarrollo de una vida autónoma.
- **Objetivo 6.** Además, se mantienen los programas de prevención y atención de la violencia de género de conformidad con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y se abren nuevas vías de estudio sobre mujeres con discapacidad como consecuencia de la violencia de género.

En el **área de personas mayores**, los **objetivos**, a desarrollar en 2020, serán los siguientes:

- **Objetivo 1.** Desarrollar el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023, a fin de planificar, ordenar y coordinar los recursos, prestaciones y servicios, así como de impulsar aquellas iniciativas orientadas a la promoción del bienestar de las personas mayores en Andalucía, atendiendo a los criterios de calidad y calidez en la intervención y estimulando la participación activa en la sociedad civil del colectivo de personas mayores. En su elaboración se integrará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los contenidos del Plan. Se prevé que el Plan contemple actuaciones destinadas a afrontar situaciones de especial vulnerabilidad dentro del ámbito de las personas mayores, siendo una de ellas, las desigualdades sufridas por las mujeres mayores. Otra área de intervención irá dirigida a combatir el maltrato entre las personas mayores, cuyo análisis de situación revela que la proporción de mujeres víctimas es mayor que la de hombres.
- **Objetivo 2.** Impulsar en los ámbitos de promoción del envejecimiento activo y saludable, las medidas necesarias para atender a las diferencias de mujeres y hombres, adaptando las actividades a las características de cada sexo. Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son las siguientes: Fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de talleres y actividades asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de acciones que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida. Y promoción y desarrollo de la Estrategia de Alzheimer de Andalucía, como instrumento de mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por dicha enfermedad, sus familiares y personas cuidadoras.

- **Objetivo 3.** Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:
 - Culminación de la ejecución del Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, 2016-2020. La estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
 - Promoción de actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre destinadas a las personas mayores, a fin de favorecer las relaciones interpersonales y de convivencia en su propio entorno, evitando situaciones de soledad que tiene un componente eminentemente femenino, así como potenciar la creatividad y las capacidades físicas y cognitivas que favorezcan una vida social activa, como elemento clave de un envejecimiento saludable.
 - Desarrollo del programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a las personas mayores de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, por prejubilación, por intereses o inquietudes personales.
- **Objetivo 4.** Establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a personas cuidadoras, en desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía. Se propone como actividad: Realizar acciones de formación y apoyo a las familias y personas cuidadoras de personas mayores, incluidas las personas profesionales, a través de la convocatoria ordinaria de subvenciones institucionales en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de las personas mayores.
- **Objetivo 5.** Reducir el rol de mujeres cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía debido a que los cuidados informales, que son aquellos que realiza la propia familia, amigos o allegados, tienen un fuerte componente de género. Se contempla como actividad: Establecer programas de sensibilización para reducir las cargas familiares de las personas mayores cuidadoras, en especial de las mujeres, para que las medidas de conciliación familiar no sean obstáculos para su participación en los distintos ámbitos de relación.
- **Objetivo 6.** Prevenir situaciones de maltrato mediante una intervención institucional coordinada. Las actividades propuestas son: Desarrollar una campaña de sensibilización que promueva el buen trato a las mujeres mayores, en tanto deben considerarse en igualdad de trato y corresponsabilidad con respecto a los hombres mayores, tanto en el ámbito familiar (hijos/as, nietos/as,...) como social, así como el respeto de su tiempo y espacio personal. Acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.

- **Objetivo 7.** Fomentar la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los Centros de participación activa y a otros órganos de participación como son el Consejo Andaluz de Mayores y a los Consejos Provinciales de Mayores, así como a movimientos asociativos de personas mayores para reforzar las capacidades y la autoestima de las mujeres de manera individual y como colectivo. La actuación prevista es: Control y seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en la normativa que regula los citados órganos en cuanto a la composición paritaria de sus órganos de representación.
- **Objetivo 8.** Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo. Con la actividad: Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, Internet y nuevas tecnologías.

En el **área de personas en situación de dependencia**, se establece como **objetivo** estratégico Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad y como **objetivos** operativos Eliminar los desequilibrios y desigualdades de género y Pacto de Estado contra la violencia de género.

Las actuaciones a desarrollar para 2020 serán las siguientes:

- Establecimiento de un documento de directrices de obligado cumplimiento para que los procesos de provisión interna y externa de puestos de la Agencia incorporen la perspectiva de género y se basen en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Reducción de la participación en el coste del servicio de centros de día para el sector de personas mayores, con el consiguiente impacto en las mujeres que generalmente disponen de menos recursos que los hombres por su peor situación respecto al empleo y las prestaciones ligadas a la etapa de jubilación.
- Incremento de plazas en el servicio de atención residencial a personas en situación de dependencia. Esta medida impacta directamente en la generación de empleo, además de apoyar a las personas cuidadoras, principalmente a mujeres, que son las que asumen la mayor carga y responsabilidad social de los cuidados.
- Inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio de centro de día y de atención residencial. La actuación prevista es la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación administrativa especial del servicio de atención residencial para personas con discapacidad en situación de dependencia, las siguientes obligaciones: La entidad adjudicataria deberá fomentar el empleo de calidad, así como el aumento progresivo de la contratación indefinida en la plantilla estableciendo políticas que impliquen un incremento potencial de la misma frente al empleo de

carácter temporal. Igualmente, deberá contar con un plan de igualdad o acuerdos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, deben contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación, igualdad retributiva, medidas para conciliar la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. También deberá existir en el centro un plan de formación y cualificación profesional para su plantilla, priorizándose las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización.

- Asesoramiento jurídico por parte de profesionales del derecho a víctimas de violencia de género titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (mayores de 65). Para atender a las necesidades de las mujeres usuarias de este servicio y eliminar la brecha de género se ha incorporado al asesoramiento jurídico un área específica en materia de violencia de género en mujeres mayores de 65 años. De esta forma por un lado se forma y sensibiliza a profesionales jurídicos en materia de violencia de género y, por otro lado, las mujeres que puedan estar sufriendo esta situación tienen un servicio concreto que atienda a sus necesidades.
- Protocolo integral para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato en el Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía. Se pretende desarrollar un protocolo integral para la prevención, detección y seguimiento de posibles situaciones de riesgo que permita unificar procedimientos y coordinar las actuaciones llevadas a cabo desde las distintas entidades que participan en el procedimiento. Desde el Servicio andaluz de teleasistencia se da respuesta inmediata ante situaciones de soledad, de aislamiento social, de emergencia o inseguridad. Se convierte por tanto, en una fuente importante para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato o abandono que afectan a las personas usuarias y beneficiarias del servicio, principalmente mujeres, y que pueden originar situaciones de desasistencia, desamparo o indefensión.
- Programa de formación contra la violencia de género para el personal del Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía. Desarrollo de un programa de formación para la sensibilización, prevención, y detección de casos de la violencia de género en la atención telefónica del Servicio andaluz de teleasistencia y atención a la ciudadanía.
- Incremento de la dotación presupuestaria para el programa de respiro familiar con objeto de mejorar y ampliar los recursos que se ofrecen a las familias que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.
- Desarrollo de actuaciones acordadas en el I Plan de igualdad de la Agencia.

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

El programa 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad 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 las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En el apartado de elaboración presupuestaria, dentro del área de discapacidad, se han incorporado diagnósticos de género a la nueva planificación (III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, II Plan integral para mujeres con discapacidad en Andalucía y II Plan de Empleabilidad y Personas con Discapacidad). Y en el ámbito de mayores, el I Plan estratégico integral para personas mayores en Andalucía 2020-2023, incorpora análisis específicos de la situación de las mujeres mayores.

En el apartado de ejecución presupuestaria, atendiendo a la recomendación en cuanto a la gestión presupuestaria al área de mayores, el Servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia para las personas reconocidas con Grado I (dependencia moderada), que promueve medidas de prevención de la dependencia, destaca la mayor participación femenina en 2018, un 78% de mujeres mayores con reconocimiento de este servicio frente a un 22% en hombres. Finalmente, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, en el área de discapacidad se ha avanzado en adaptación de fuentes de información, el impulso de las actividades formativas y la buena coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, y ello revertirá en 2020 en mejoras en la planificación estratégica.

En definitiva, el programa presupuestario 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad cumple con carácter general con las orientaciones y recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El programa presupuestario 31T, gestionado por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad establece el marco económico que da cobertura a las actuaciones que se desarrollen por esta Dirección General en el ejercicio de sus competencias derivadas del Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

La última Macroencuesta de Violencia de Género realizada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el ejercicio 2015 refleja que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,5% han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida y que solo el 28,6% de las mismas habían denunciado su situación de violencia. Los datos referentes a la violencia ejercida contra las mujeres reflejan la pervivencia de esta injusticia y esta lacra en la sociedad española y andaluza del siglo XXI. Desde el año 2003 y hasta finales de 2018, 975 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas en el territorio nacional de acuerdo con los datos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 194 de estas muertes, tuvieron lugar en el territorio de Andalucía. Ya en 2019, esta cifra supera las 1.000 a nivel nacional.

Con respecto a las políticas de igualdad de trato y diversidad, el informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales “Experiencias de personas LGBT como víctimas de la discriminación y los delitos motivados por prejuicios en la UE y Croacia”, ofrece información que puede servir de diagnóstico del colectivo LGTBI. Los resultados ponen de manifiesto que las personas LGBT en la sociedad de la UE actual sufren habitualmente por no poder “ser ellos mismos” en el ámbito escolar o laboral, o en público en general. Así, muchos ocultan su identidad y viven aislados, o incluso atemorizados. Otros son víctimas de la discriminación, e incluso de actos de violencia cuando se manifiestan tal como son. La inexistencia de datos sobre esta realidad a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la necesidad de poner en marcha estudios e investigaciones sobre la realidad del colectivo LGTBI con organismos e instituciones oficiales.

La Junta de Andalucía, a través de la reciente Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género adecúa su normativa a las últimas modificaciones vigentes a nivel internacional y nacional (Convenio de Estambul y Estatuto de la Víctima) en esta materia. Adicionalmente, pone en práctica las recomendaciones y propuestas de actuación vertidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Los objetivos han sido determinados teniendo en cuenta las competencias asumidas y los valores que centrarán el trabajo diario de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, poniendo a su disposición todos los recursos humanos y económicos orientados a su ejecución.

El **objetivo** estratégico del programa 31T es Contribuir a la erradicación de la violencia de género y promover la igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI. Este objetivo pretende orientar las actuaciones a acometer por la administración autonómica, propiciando medidas que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, creando una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quien los ejecuta y de apoyo a quien los padece a través de la formación y la investigación, favoreciendo la detección precoz de los casos de violencia de género, el diagnóstico de las diferentes situaciones de violencia, la formación de los y las profesionales que trabajan en esta materia y de la ciudadanía en general. Asimismo, se pretende promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas públicas para favorecer los derechos y la igualdad de trato del mismo.

Para alcanzar este objetivo estratégico se han establecido una serie de **objetivos** operativos anuales para 2020, que se exponen a continuación, así como las actividades que lo desarrollan:

Objetivo operativo 1: Informar y sensibilizar contra la violencia de género a través de la formación y la investigación. Y sus actuaciones previstas son: Desarrollo de una campaña de información y sensibilización encaminada a la prevención de conductas violentas fomentando la participación en acciones formativas en materia de violencia de género. Edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para las acciones formativas en materia de violencia de género. Y potenciar la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Objetivo operativo 2: Incrementar en un 5% el número de personas formadas en materia de violencia de género. Las actuaciones previstas son: Organizar, gestionar y evaluar el XI Congreso Anual para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres. Formar a profesionales de la seguridad en materia de violencia de género y Formar a los y las profesionales que trabajan con las personas mayores, menores y personas con discapacidad funcional.

Objetivo operativo 3: Promover la participación del colectivo LGTBI en las políticas de la Junta de Andalucía. Contando con las siguientes actuaciones previstas: Subvenciones a entidades. Jornadas de formación y visibilidad del colectivo LGTBI. Y desarrollo de una campaña de sensibilización para promover la igualdad de trato del colectivo LGTBI y sus familiares.

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación procura que el personal a su cargo tenga la formación y la sensibilización suficiente ante la igualdad de género, particularmente en el ámbito competencial al que se extiende el Programa 31T, dada la especial sensibilidad del contenido del mismo. Para ello se promueve la formación en materia de igualdad y violencia de género, mediante artículos especializados, facilitar la participación en cursos del IAAP o la celebración de reuniones periódicas de formación internas. Se contempla no obstante la necesidad de una formación más completa en otras formas de violencia contra las mujeres. En materia de igualdad de trato y diversidad se requiere asimismo reforzar la formación, a la que se orientarán acciones concretas a lo largo del ejercicio 2020.

Asimismo, se procura la asistencia y participación del personal a las actividades de formación y difusión organizadas tanto para la ciudadanía en general, como a favor de determinados colectivos, tales como el Congreso para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres o foros y jornadas de diverso ámbito. De esta manera, se facilita que el personal, además de formarse sobre la violencia de género, la igualdad de trato y la diversidad, conozca los colectivos que coordina y a los que va dirigida la formación que se desarrolla, particularmente a la Judicatura y Fiscalía, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de los servicios de apoyo a la justicia, personal de los servicios de atención especializada y al tejido asociativo, entre otros.

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

El programa 31T Protección contra la violencia de género, 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.

En la fase de elaboración presupuestaria, el programa continúa trabajando en la definición de indicadores presupuestarios en coherencia con los objetivos y actuaciones de género, para mejorar la planificación presupuestaria, atendiendo a la recomendación del Informe de auditoría de presupuesto y género. Adicionalmente cabe señalar que el programa coordina el conjunto de actuaciones contempladas en el Pacto de Estado contra la violencia de género.

En cuanto a la fase de ejecución presupuestaria, para el Presupuesto 2020 el programa integra la perspectiva de género en las nuevas competencias asumidas en materia LGTBI y prevé que se lleven a cabo bajo esta dimensión suponiendo un nuevo enfoque resultante del proceso de auditorías de presupuesto y género. Finalmente, en lo relativo a la implementación de la metodología G+, el programa impulsó la coordinación de las actuaciones en materia de violencia de género en el ámbito de la Administración autonómica a través de una Comisión institucional en Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género. Por todo ello, se considera que el programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género cumple con las recomendaciones del informe de auditoría de presupuesto y género.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

Desde el año 2017, a raíz de la sentencia del Tribunal Constitucional 9/2017, se gestiona por las Comunidades Autónomas el tramo autonómico de las subvenciones a entidades del tercer sector con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que tiene como objeto la atención de programas de interés social, que se dirigen a la atención en los siguientes ámbitos de actuación: Infancia, familias y jóvenes, atención a las mujeres, personas mayores, interés social, personas con discapacidad, comunidad gitana, urgencia e inclusión social, lucha contra la intolerancia, igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares e intervención del voluntariado.

Mediante la gestión de la convocatoria de subvenciones a entidades del tercer sector, con cargo al 0,7% del IRPF, se atiende a la perspectiva de género en la medida que se incluye entre los criterios de valoración medidas que favorecen la empleabilidad de las mujeres, las composiciones paritarias de las Juntas directivas y los planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente incluye entre sus **objetivos** la promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación, con el diseño de un diagnóstico que permita analizar la realidad existente para la formulación de un I Plan de Conciliación en Andalucía que permita canalizar y planificar actuaciones dirigidas al fomento y desarrollo de los derechos de conciliación garantizados por la referida Ley Orgánica 3/2007, y en el marco de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El Estatuto de Autonomía para Andalucía define la cooperación internacional para el desarrollo como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma. Objetivo que se inspira en la Constitución Española y que constituye la expresión de la solidaridad del pueblo andaluz con los países en desarrollo. Así mismo, la igualdad de género es una competencia propia de la Comunidad Autónoma, consagrada entre sus derechos y deberes.

En este contexto, la política pública de cooperación internacional para el desarrollo ha recibido el mandato de contribuir, en la medida de sus posibilidades, a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible⁹. Objetivo que ha de cumplirse con la mayor eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos¹⁰.

En materia de igualdad de género, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar de ello, las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad, un tercio de ellas ha sufrido violencia física y/o sexual, 750 millones han sido obligadas a casarse antes de los 18 años, lo que determina su forma de vida y, en la mayoría de los casos, perjudica sus oportunidades en materia de educación, ingresos e independencia. Además 200 millones de mujeres actualmente han sufrido la mutilación de parte o la totalidad de sus órganos genitales, que continúa produciéndose en 1 de cada 3 niñas en los 30 países donde se practica. También tienen menor acceso a la posesión de la tierra (13%), no teniendo en muchos países derecho a trabajar sin consentimiento de sus maridos, a recibir la misma herencia o a no sufrir violencia doméstica, según la Organización de las Naciones Unidas.

Por todo ello, la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica, como así viene definido en la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía¹¹. En respuesta a estos mandatos, durante el año 2020 la Agencia seguirá incrementando la aplicación del enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación, para lo cual fortalecerá la eficacia de sus actuaciones y de los mecanismos de rendición de cuentas, mejorando tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

Para ello, el Presupuesto de la Agencia se desarrolla a través de 5 **objetivos** operativos siendo uno de ellos exclusivamente de género e integrando la perspectiva de género en los demás.

El **objetivo** exclusivo de género pretende fortalecer el impacto de la perspectiva de género en la política pública de cooperación para el desarrollo poniendo en práctica un mecanismo de presupuestos con enfoque de género con el que se espera fortalecer la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género en el programa presupuestario, con el fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

Junto con esto, se fortalecerán las capacidades de los agentes para la puesta en práctica de culturas organizativas proequidad de los agentes del sector.

9 Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

10 Decreto 184/2014, de 30 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

11 Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

También se diseñará el Plan acción de su cultura organizativa proequidad. Además, con la intención de mejorar el impacto de todas estas actuaciones, se fortalecerá el mecanismo de seguimiento y gestión del conocimiento de la integración del enfoque de género en las actuaciones financiadas por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y se participará en los foros de toma de decisión relevantes.

Las lecciones aprendidas con estas actuaciones pasarán a formar parte del acervo de la AACID y al tiempo, en tanto que todo está fundamentado en procesos participativos, contribuirán a consolidar la integración del enfoque género de las actuaciones implementadas por los agentes, lo cual se espera verificar con el número de proyectos subvencionados que estén orientados principalmente a la equidad género.

Las actuaciones que contempla este objetivo para el año 2020 son las siguientes:

Consolidar la integración del enfoque género en las actuaciones de la AACID. Con esta actuación se pretende que el enfoque de género forme parte de las ayudas de la AACID.

- Implementar mecanismos para realizar presupuestos con enfoque de género.
- Diseñar un programa de participación con enfoque de género.
- Fortalecer las capacidades de los agentes de la cooperación en la cultura proequidad.
- Diseñar un plan de acción de cultura proequidad en la AACID.
- Fortalecer la articulación multiactor con enfoque de género.
- Diseñar un plan de gestión del conocimiento con enfoque de género.

En cumplimiento de la Agenda 2030 así como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), todo lo anterior ha de ser interpretado y llevado a la práctica desde la lógica de la coherencia de políticas para el desarrollo, esto es, contribuyendo a la incorporación de la visión del desarrollo humano sostenible en todas las políticas públicas que se impulsen desde la Junta de Andalucía.

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

El programa 82B Cooperación para el Desarrollo se incluyó en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (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.

En cuanto a la planificación presupuestaria, durante los años 2018 y 2019, la Agencia ha desarrollado manuales donde integra análisis de la dimensión de género, entre ellos, la “Guía sobre como contribuir a la erradicación de la violencia de género desde la cooperación internacional para el desarrollo”; un “Manual de pautas y Cuaderno de campo para la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria”; y “Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo”, y ello atendiendo a la recomendación formulada en el Informe APG.

En la fase de ejecución presupuestaria, se recomendaba al programa adaptar el enfoque de género en los procedimientos, en este sentido, para el Presupuesto 2020 el programa 82B espera fortalecer el enfoque de género en los procedimientos, formularios e instrumentos en coherencia con el III PACODE (Plan director de la Cooperación Internacional al Desarrollo). En este sentido, durante el ejercicio 2019 se ha dado un gran paso introduciendo mejoras en la normativa que regula la concesión de subvenciones de concurrencia competitiva en las ONGD.

En cuanto a la implementación de la Metodología G+, el programa 82B continúa reforzando los mecanismos de presupuestación con enfoque de género, fortaleciendo la capacidad de la Agencia y de los agentes en el seguimiento y la rendición de cuentas en la integración del enfoque de género. En conjunto, el programa 82B cumple de manera progresiva y anual con las recomendaciones que se realizaron durante el proceso de auditoría de presupuesto y género.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

En los últimos años se ha experimentado un importante avance en la igualdad de género, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes Administraciones Públicas, como en la implicación de la sociedad. A pesar de ello, la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar avanzando. La violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, quedando aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo.

Para ello, el presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer tiene como finalidad el desarrollo de los programas 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres y 31T Protección contra la Violencia de Género.

El Programa 32G tiene como principal objetivo promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. Según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el Instituto Andaluz de la Mujer es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.

El Programa 31T tiene por objetivos la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, los objetivos y actuaciones están destinados a la consecución de estos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas de esta lacra social.

Para el ejercicio 2020 se han establecido los siguientes objetivos estratégicos y operativos, en el marco del Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, modificado por el Decreto 572/2019, de 1 de octubre (BOJA nº 193, de 7 de octubre de 2019).

Los objetivos, actuaciones y líneas de trabajo específicas a llevar a cabo para cada objetivo serán las siguientes:

Objetivo estratégico: Aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de la Junta de Andalucía.

Para establecer este objetivo se ha atendido a lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, donde establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, define expresamente como objetivo principal “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”.

Objetivo operativo 1. Garantizar la aplicación del principio de igualdad de género en la Administración andaluza. Medida destinada a implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones. Mediante el desarrollo de las siguientes actuaciones:

- Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad de Género del IAM.
- Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía

Objetivo operativo 2: Promover la igualdad de género en el ámbito educativo.

Este objetivo pretende promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares, para contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad, mediante actuaciones para la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, cimentando las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. Como novedad, cabe

destacar la creación de una nueva línea de subvenciones destinadas a las universidades públicas andaluzas, para la realización de acciones de promoción de la igualdad de género y formación de las mujeres universitarias.

Actuaciones:

- Desarrollo de programas coeducativos: Seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.
- Subvenciones a Universidades para promover la igualdad de género.

Objetivo operativo 3: Promover acciones para la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socio-económico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de Empleo.

Actuaciones:

- Implantación de la Marca de excelencia a empresas en materia de igualdad de género.
- Desarrollo del Programa EQUIPA, en materia de Planes de igualdad y acoso laboral.
- Subvenciones a universidades para diversificación laboral para mujeres profesionales universitarias (Programa UNIVERGEM)
- Elaboración de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, a través del desarrollo de un programa informático.
- Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocesal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral.
- Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía.
- Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género.

Objetivo operativo 4: Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

La promoción de la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, políticas, económicas y culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es un objetivo que responde al mandato del artículo 56 de la Ley 12/2007, de 26 de

noviembre, donde se señala que serán las Administraciones Públicas andaluzas quienes la promoverán. El asociacionismo femenino no solo promueve el empoderamiento, sino, además, la sororidad, definida como la relación de hermandad y solidaridad entre las mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales para lograr la igualdad. Por ello, el impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía ha sido una de las acciones prioritarias del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, observándose un importante crecimiento de las mismas a lo largo de la vida de esta Agencia Administrativa.

Actuaciones:

- Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos.
- Formación para mujeres asociadas.
- Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
- Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.
- Convocatoria de los Premios Meridiana.

Objetivo operativo 5: Favorecer la inserción social y laboral de las mujeres que están en situación o riesgo de exclusión social. La promoción del bienestar social se desarrolla mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas sociales, a fin de combatir la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres y, sobre todo, aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social, como son los colectivos de madres jóvenes, mujeres reclusas y ex reclusas, mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual, etc, desarrollándose también actuaciones de atención a colectivos de mujeres inmigrantes, al considerar que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer, como por pertenecer a otra raza o cultura. La actuación prevista es la convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro.

Objetivo operativo 6: Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género. Este objetivo operativo tiene como finalidad desarrollar medios de atención e información a las mujeres. Así, el Instituto Andaluz de la Mujer presta estos servicios mediante el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900), el amplio fondo documental del Centro de Documentación María Zambrano, por los centros provinciales y por la propia web del Instituto Andaluz de la Mujer, así como a través de los Centros Municipales de Información a la Mujer, establecidos en las entidades locales.

Actuaciones:

- Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)
- Mantenimiento del área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres (Línea 900 200 999).
- Centro de Documentación María Zambrano.
- Publicación periódica sobre hábitos saludables y jornadas informativas sobre Mujer y Salud.
- Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM.

Objetivo operativo 7: Fomentar la erradicación de la publicidad sexista. A través de este objetivo, se realiza un seguimiento del tratamiento informativo de la mujer y su trato igualitario, pues los medios de comunicación aún tienden a mantener modelos obsoletos, alejados de la realidad social andaluza, en cuanto al tratamiento de la información relativa a la imagen de la mujer y a la violencia de género. Y la actuación prevista es Observatorio de la publicidad no sexista.

Objetivo estratégico: Avanzar en la atención integral de víctimas de violencia de género.

Este objetivo estratégico se define como respuesta al contenido de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, entre las que se encuentran “la dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía”. Por tanto, su finalidad es avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema de atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

Objetivo operativo 1: Fomentar la información y formación para la erradicación de la violencia de género.

La mayor manifestación de desigualdad y discriminación es la violencia contra las mujeres, por el mero hecho de ser mujer, por lo que la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia las mujeres es uno de los pilares fundamentales en la actividad del Instituto Andaluz de la Mujer, para lo cual se cuenta con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para erradicar dicha violencia.

Actuaciones:

- Campañas en el ámbito educativo para promover relaciones igualitarias.
- Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

Objetivo operativo 2: Garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida de víctimas de violencia de género. En desarrollo de lo estipulado en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el ámbito de sus competencias de actuación, ha creado y consolidado una red de servicios

y programas que ofrecen una atención integral y especializada a las mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos. Y la actuación prevista es el servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo.

Objetivo operativo 3: Garantizar el derecho de asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género.

De acuerdo con los mandatos normativos, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y Estatuto de la Víctima, las administraciones públicas deben garantizar el derecho de las mujeres al asesoramiento y atención a víctimas, por ello, se desarrollarán y seguirán prestando servicios de calidad que faciliten el acceso de las mujeres al conocimiento de los derechos que las asisten, como paso previo para poder ejercerlos.

Actuaciones:

- Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales.
- Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género.
- Subvenciones a corporaciones locales para refuerzo y ampliación de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM).
- Servicio de atención telefónica de atención a las mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999).
- Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y online a víctimas de violencia de género:
- Servicio de apoyo psicológico en crisis por víctimas de violencia de género con resultado de muerte o tentativa de homicidio.

Objetivo operativo 4: Promover el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencia de género. Este objetivo tiene como finalidad ayudar a mujeres que sufren violencia machista y no tienen la independencia económica que les permita asegurar el sustento, para ellas mismas y para sus hijas e hijos, por ello, las administraciones públicas deben tomar las medidas necesarias para que las víctimas tengan acceso a las ayudas y programas que faciliten su autonomía, restablecimiento y recuperación integral.

Actuaciones:

- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género
- Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo.

- Ayudas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo.

Objetivo estratégico 3: Contribuir a la erradicación de la violencia de género.

Este objetivo pretende orientar las actuaciones a acometer por la Administración Autónoma propiciando medidas que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, creando una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quién los ejecuta y de apoyo a quién los padece; la investigación, la detección precoz de los casos de violencia de género, el diagnóstico de las diferentes situaciones de violencia, la formación de los y las profesionales que trabajan en esta materia, así como la coordinación institucional, la protección, el acompañamiento y la recuperación integral de las víctimas.

Objetivo operativo 1: Informar y sensibilizar contra la violencia de género. Con este objetivo se pretende sensibilizar a la población de la importancia de acometer medidas tendentes a la erradicación de la violencia contra las mujeres, a través de diversas acciones de información.

Actuaciones:

- Desarrollo de una campaña de información y sensibilización encaminada a la prevención de conductas violentas.
- Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos e hijas.

Objetivo operativo 2: Impulsar el crecimiento del número de órdenes de protección registradas en el Punto de coordinación en un 5%. Con este objetivo se pretende fomentar el aumento del número de las órdenes de protección, tanto de violencia de género como de violencia doméstica, registradas en el Punto de coordinación de las órdenes de protección de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de manera que superen en un 5% a las del año anterior.

Actuaciones:

- Impulso de la coordinación con letradas y letrados judiciales para favorecer el registro de las órdenes de protección.
- Acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de profesionales con relación al Punto de coordinación.

Objetivo operativo 3: Incrementar la respuesta transversal ante la violencia de género. Desarrollado mediante la actuación continuación del proyecto de creación de la ventanilla única de atención a las víctimas de violencia de género.

16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCION Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), se encuentra adscrito actualmente a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, conforme a lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y en el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la citada Consejería.

Para la anualidad 2020, en tanto se aprueba el nuevo Plan Estratégico de la Juventud de Andalucía, el IAJ promocionará y ofertará servicios a la juventud andaluza para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, posibilitando la integración de las personas jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo así su autonomía personal desde diferentes ámbitos, y conforme a los objetivos estratégicos, operativos anuales y actuaciones que se describen a continuación, con relevancia en materia de igualdad de género.

Dentro de la dimensión dedicada al emprendimiento y el empleo juvenil, se establece el siguiente objetivo estratégico:

Objetivo estratégico 1. Fomentar el emprendimiento y el empleo juvenil de calidad.

Objetivo operativo 1.1. Incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores reduciendo la brecha de género.

Actuaciones:

- Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil. Se concederán ayudas destinadas a personas jóvenes andaluzas o residentes en Andalucía, para poner en funcionamiento y desarrollar proyectos empresariales en nuestra Comunidad Autónoma. Las personas solicitantes podrán tener hasta 35 años de edad inclusive, y formación académica universitaria o de ciclo formativo de grado medio o superior.
- Información y asesoramiento a través de la página web Radar Emancipación IAJ.
- Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. Dentro del nuevo Programa Actíivate, una de sus líneas de actuación estará dedicada al desarrollo de proyectos relativos al fomento del emprendimiento, empleabilidad juvenil e innovación.

En cuanto a la dimensión de participación juvenil, la planificación es la siguiente:

Objetivo estratégico 2. Promover la participación juvenil en el ámbito político, social, económico y cultural de Andalucía.

Objetivo operativo 2.1. Aumentar el número de personas jóvenes beneficiarias de ayudas a proyectos de juventud, con perspectiva de género.

Objetivo operativo 2.2. Incrementar la participación de personas jóvenes en actividades formativas e informativas desarrolladas por el IAJ.

Actuaciones:

- Concesión de ayudas a entidades locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Se convocarán ayudas a entidades locales andaluzas, para la realización de actuaciones dirigidas a la juventud andaluza. A este respecto, se incorpora como criterio de valoración la existencia de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones.
- Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Se convocarán ayudas a entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades) y grupos de corresponsales juveniles, para la realización de actuaciones dirigidas a la juventud andaluza.
- Desarrollo de actuaciones del Programa Actívate. El nuevo programa Actívate, tiene por objeto la formulación de proyectos de actividades, cuyos destinatarios sean personas jóvenes residentes en Andalucía, y que se formulen por personas físicas o jurídicas de naturaleza privada, legalmente constituidas, que dispongan de los medios suficientes para su desarrollo.
- Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil. Se convocará una nueva edición del programa de Campos de Voluntariado Juvenil, como forma particular de servicio voluntario que cuenta con una larga tradición e implantación, tanto a nivel nacional como internacional.
- Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, como el portal web Patio Joven, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres jóvenes y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven, y que pueden derivar en violencia de género.
- Información y asesoramiento a través de la Red de centros de información juvenil de Andalucía y las corresponsalías juveniles. Se promoverán y ofertarán servicios de información y asesoramiento a la juventud andaluza, a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía, y de las corresponsalías juveniles acreditadas.

En materia de igualdad, se establecen los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo estratégico 3. Impulsar la igualdad en la juventud andaluza con perspectiva de género.

Objetivo operativo 3.1. Incrementar la oferta de actividades para promocionar entre la juventud valores relativos a igualdad con perspectiva de género.

Actuaciones:

- Desarrollo de actuaciones que fomenten la tolerancia y luchen contra el racismo y la xenofobia juvenil. Se desarrollarán desde el IAJ, nuevas actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades que fomenten entre la juventud, la tolerancia, la lucha contra el racismo y la xenofobia juvenil, desde la perspectiva de la no discriminación y al respeto a los demás, independientemente de la pertenencia a distintas culturas, razas, religiones, ideologías...
- Desarrollo de actuaciones que fomenten el respeto a la diversidad LGTBI. Se desarrollarán desde el IAJ nuevas actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades que fomenten entre la juventud el respeto a la diversidad LGTBI, independientemente de sus rasgos identificativos, y de sus orientaciones sexuales, y pongan en valor la diversidad en materia de identidad y expresión de género, sus relaciones afectivo-sexuales y familiares, con especial atención a los sectores de población juvenil más discriminados o vulnerables.
- Desarrollo de actuaciones que fomenten la igualdad y la prevención de la violencia de género juvenil. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la igualdad con carácter transversal, a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes, y a la prevención de la violencia de género.
- Desarrollo de actuaciones para las personas jóvenes con discapacidad. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades dirigidas a la juventud, que fomenten la integración y no discriminación de las personas jóvenes con discapacidad.
- Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil para desarrollo de proyectos de juventud que impulsen la igualdad. En la convocatoria de ayudas a entidades de participación juvenil, se fomentará la presentación de proyectos de juventud que impulsen la igualdad, con carácter transversal.

Finalmente, en el ámbito de vida saludable y conocimiento del entorno natural de Andalucía, los objetivos y actuaciones que se establecen son los siguientes:

Objetivo estratégico 4. Fomentar la vida saludable y el conocimiento del entorno natural entre la juventud andaluza.

Objetivo operativo 4.1. Favorecer hábitos de vida saludable y prevenir conductas de riesgo entre personas jóvenes de Andalucía con perspectiva de género.

Objetivo operativo 4.2. Difundir los espacios naturales protegidos de Andalucía y promocionar la Red de Albergues Juveniles de INTURJOVEN.

Actuaciones:

- Campaña de salud sexual y desarrollo de actuaciones de vida saludable.
- Desarrollo de actuaciones del programa Forma Joven.
- Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.
- Desarrollo de actuaciones en el ámbito de la cultura, el arte, la creatividad y el talento juvenil.
- Desarrollo de actuaciones en el ámbito de la movilidad y el deporte juvenil.
- Desarrollo de proyectos de acampadas y campamentos juveniles en Andalucía.

34.00 PENSIONES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a desarrollar la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias, y se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

Históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica, sobrevenida a la vulneración de sus derechos y generado situaciones de clara desigualdad social con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo, de la que se deriva su menor o escasa cotización a la Seguridad Social que, dado el carácter asistencial de estas políticas, hace de las mujeres las receptoras mayoritarias.

Hay una patente brecha de género en las pensiones que reproduce y amplía la brecha de género en los salarios. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en peores condiciones que los hombres debido a la discriminación laboral, cuando acceden tienen trayectorias laborales más irregulares, con más lagunas y trabajos a tiempo parcial producto de una peor conciliación de las obligaciones familiares, trabajo reproductivo, cuidados, etc., atribuidas por la división sexual del trabajo.

Por lo que se podría deducir que la gestión de este programa tendrá un impacto mayor en el colectivo femenino, aunque en un sentido estricto del análisis de género, más que un impacto favorable en comparación con la de los varones, debiera entenderse como una medida de pura justicia social a un colectivo discriminado durante largo tiempo.

El perfil de la persona beneficiaria de una pensión no contributiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía se corresponde con el de una mujer casada, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas y que representan el 66% de los pensionistas.

El **objetivo** es mejorar las condiciones económicas del colectivo de personas beneficiarias del Fondo de Asistencia Social, del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de las pensiones no contributivas como expresión de solidaridad social hacia personas con recursos insuficientes con fuerte impacto de género al tratarse mayoritariamente de mujeres.

Las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos son las beneficiarias de estas prestaciones económicas, que se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben, y de que carecen de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, así como a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. El ser persona beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser una persona beneficiaria de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, El origen de esta desigualdad que hace a la población femenina perceptora el mayor número de estas prestaciones lo podemos encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, al realizar un análisis más pormenorizado de los pensionistas no contributivos por tramos de edad, se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el

número de mujeres y hombres que se benefician es menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de la mujer.

En definitiva, podemos concluir que se mantiene la línea de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, Sistema Protector vigente, en cuanto que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género, pues ello indica que son cada vez más las mujeres que acceden a sistemas de protección contributivos más beneficiosos. No ocurre igual en las pensiones derivadas del Fondo de Asistencia Social y en el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos derivado del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, pues hay que tener en cuenta que ambas prestaciones se encuentran derogadas, lo que conlleva que no se admitan nuevos beneficiarios o beneficiarias de alta.

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

El Estatuto de Autonomía para Andalucía define la cooperación internacional para el desarrollo como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma. Objetivo que se inspira en la Constitución Española y que constituye la expresión de la solidaridad del pueblo andaluz con los países en desarrollo. Así mismo, la igualdad de género es una competencia propia de la Comunidad Autónoma, consagrada entre sus derechos y deberes.

En este contexto, la política pública de cooperación internacional para el desarrollo ha recibido el mandato de contribuir, en la medida de sus posibilidades, a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible (Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo). En todo ello la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica, como así lo viene definido en la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dicho marco normativo se alinea así mismo con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que marcan la hoja de ruta hacia un desarrollo humano sostenible, colocando a las personas, el planeta y la paz en el centro de la misma, con la intención de contribuir a la prosperidad de los pueblos y prestando especial atención al fomento de las asociaciones entre los diferentes actores (enfoque multiactor) y actuando desde los diferentes niveles (articulación multinivel).

Tanto la Agenda 2030, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) refuerzan los mandatos de las Agendas internacionales por la equidad de género, en los que se establece la necesidad de trabajar desde un enfoque dual, esto es: con la integración de la perspectiva de género en la corriente principal en todo el ciclo de las actuaciones, así como de manera específica.

En respuesta a estos mandatos, durante el año 2020 el programa 82B seguirá incrementando la aplicación del enfoque GED (Género en Desarrollo) en la política de cooperación, para lo cual fortalecerá la eficacia de sus actuaciones y de los mecanismos de rendición de cuentas, mejorando tanto la trazabilidad de la integración efectiva de la perspectiva de género como su impacto.

Para ello:

- Se continuará con el fortalecimiento del enfoque de género en el nivel estratégico y operativo al tiempo que se trabajará para generar culturas organizativas sensibles al género.
- Se pondrá en marcha un mecanismo de presupuestos con enfoque de género para el programa 82B.
- Se diseñará un plan de seguimiento y gestión del conocimiento con la perspectiva de género de las actuaciones financiadas con los fondos de este programa presupuestario.
- Se pondrá en marcha un programa de participación con enfoque de género para el desarrollo humano sostenible.
- Se desarrollarán herramientas, instrumentos y espacios de coordinación e incidencia para fortalecer las capacidades de los actores clave para la integración del enfoque dual.
- El impulso y sostenimiento de todas estas actuaciones ha de estar necesariamente dotado con los recursos suficientes y adecuados, por lo que este programa presupuestario hace una reserva mínima del 10% de total de sus fondos.

En cumplimiento de la Agenda 2030 así como de los ODS, todo lo anterior ha de ser interpretado y llevado a la práctica desde la lógica de la coherencia de políticas para el desarrollo, esto es, contribuyendo a la incorporación de la visión del desarrollo humano sostenible en todas las políticas públicas que se impulsen desde la Junta de Andalucía.

AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

Para el año 2020 la Agencia establece como **objetivo** estratégico Optimizar los recursos e impulsar el principio de igualdad y como **objetivo** operativo eliminar los desequilibrios y desigualdades de género.

La Agencia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico.

A. ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Las actuaciones previstas para 2020 son:

- Reducción de la participación en el coste del servicio de centros de día para el sector de personas mayores, con el consiguiente impacto en las mujeres que generalmente disponen de menos recursos que los hombres por su peor situación respecto al empleo y las prestaciones ligadas a la etapa de jubilación.
- Incremento de plazas en el servicio de atención residencial a personas en situación de dependencia. Esta medida impacta directamente en la generación de empleo, además de apoyar a las personas cuidadoras, principalmente a mujeres, que son las que asumen la mayor carga y responsabilidad social de los cuidados.
- Inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio de centro de día y de atención residencial. La actuación prevista es la inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas para la contratación administrativa especial del servicio de atención residencial para personas con discapacidad en situación de dependencia, las siguientes obligaciones: La entidad adjudicataria deberá fomentar el empleo de calidad, así como el aumento progresivo de la contratación indefinida en la plantilla estableciendo políticas que impliquen un incremento potencial de la misma frente al empleo de carácter temporal.
- Igualmente, deberá contar con un plan de igualdad o acuerdos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, deben contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, formación, igualdad retributiva, medidas para conciliar la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación. También deberá existir en el centro un plan de formación y cualificación profesional para su plantilla, priorizándose las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización.

B. ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Asesoramiento jurídico por parte de profesionales del derecho a víctimas de violencia de género titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (mayores de 65). Para atender a las necesidades de las mujeres usuarias de este servicio y eliminar la brecha de género se ha incorporado al asesoramiento jurídico un área específica en materia de violencia de género en mujeres mayores de 65 años. De esta forma por un lado se forma y sensibiliza a profesionales jurídicos en materia de violencia de género y, por otro lado, las mujeres que puedan estar sufriendo esta situación tienen un servicio concreto que atiende a sus necesidades.
- Protocolo integral para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato en el Servicio andaluz de teleasistencia. Se pretende desarrollar un protocolo integral para

la prevención, detección y seguimiento de posibles situaciones de riesgo que permita unificar procedimientos y coordinar las actuaciones llevadas a cabo desde las distintas entidades que participan en el procedimiento. Desde el Servicio andaluz de teleasistencia se da respuesta inmediata ante situaciones de soledad, de aislamiento social, de emergencia o inseguridad. Se convierte por tanto, en una fuente importante para la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato o abandono que afectan a las personas usuarias y beneficiarias del servicio, principalmente mujeres, y que pueden originar situaciones de desasistencia, desamparo o indefensión.

- Programa de Formación contra la violencia de género para el personal del Servicio andaluz de teleasistencia y de Atención a la ciudadanía. Desarrollo de un programa de formación para la sensibilización, prevención, y detección de casos de la violencia de género en la atención telefónica del Servicio andaluz de teleasistencia y Atención a la ciudadanía.

C. MEJORA DE LA CONCILIACIÓN DE VIDA DE PERSONAS MAYORES Y CON DISCAPACIDAD

El respiro familiar es un servicio de estancias temporales en centros residenciales, como respuesta a las necesarias ausencias de las familias y personas cuidadoras por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, así como emergencias y otras circunstancias personales. El servicio residencial puede tener una duración variable entre 24 horas y un mes, con carácter prorrogable, para facilitar que las familias puedan, sin condicionantes económicos o personales, desarrollar sus proyectos y capacidades personales o profesionales.

Su objetivo es colaborar con las familias cuidadoras, a las que se presta apoyo mediante un servicio residencial que contribuye a reducir la sobrecarga familiar que recae, actualmente, en mayor medida sobre las mujeres andaluzas.

Entre las actuaciones a realizar para 2020, Incremento de la dotación presupuestaria para el programa de respiro familiar con objeto de mejorar y ampliar los recursos que se ofrecen a las familias que tienen a su cargo personas con discapacidad en situación de dependencia.

D. ATENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS

La ASSDA gestiona de forma directa seis Comunidades Terapéuticas y el centro de seguimiento PEPESA. Las Comunidades son recursos de carácter residencial y sociosanitario, destinados a prestar atención a las demandas derivadas del consumo de drogas y otras adicciones, desde un modelo de atención integrado y adaptado a las necesidades individuales de las personas con problemas de adicciones, en coordinación con las redes sanitarias y de servicios sociales.

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Gestión de seis centros sociosanitarios residenciales de la Red Pública para la Atención a las Adicciones (RPAA) de Andalucía. En las comunidades de la ASSDA, además del Programa de Intervención general se llevan a cabo una serie de programas específicos

atendiendo a los perfiles y a las situaciones especiales de las personas usuarias: madres con hijos e hijas menores de tres años, embarazadas, menores y jóvenes, parejas, personas con comorbilidad psiquiátrica y/o con problemas de adicciones sin sustancia, para ofrecerles una intervención adaptada a sus características y necesidades. En el caso de las gestantes, el Programa Personalizado de Intervención se adapta trabajando conjuntamente con el Programa de mujer embarazada del Sistema Público Sanitario, con el objetivo de lograr un desarrollo satisfactorio del embarazo. La mejora de la calidad de vida relacionada con la salud y los resultados del parto son factores de buen pronóstico entre mujeres con problemas de adicciones en tratamiento. El desarrollo del Programa de madres con hijas o hijos a cargo promueve facilitar el acceso a recursos residenciales en estas situaciones. Se aplicará una mayor intervención psicopedagógica, con especial atención al mantenimiento del vínculo madre-hijo/hija. Algunas investigaciones han demostrado que el apoyo socio-familiar y de pareja tiene un peso determinante en los resultados del tratamiento de mujeres drogodependientes. Resulta frecuente que las mujeres en tratamiento mantengan relaciones con parejas consumidoras, con actitud reticente hacia el tratamiento y/o que presentan conductas violentas hacia la mujer. El programa de parejas en comunidad pretende, precisamente, trabajar sobre estos elementos, incrementando la probabilidad de ingreso de las mujeres, al tiempo que se sensibiliza sobre la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres.

- Atención Centro tratamiento integral uso compasivo (PEPSA). Los talleres de educación para la salud contemplan las especificidades de mujeres con problemas de adicción a heroína por vía inyectada.
- Acción formativa en violencia de género, específica para el personal de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. Esta actuación se orienta a la formación del personal de los recursos de adicciones de la ASSDA, con objeto de mejorar sus competencias en la detección y abordaje de la violencia de género, capacitándoles asimismo para la conducción de talleres de sensibilización y prevención con las personas usuarias de las comunidades terapéuticas y del centro de seguimiento PEPSA.
- Elaboración de materiales especializados sobre prevención de violencia de género en el ámbito de las adicciones, con objeto de impartir talleres de sensibilización y prevención a las personas usuarias de comunidades terapéuticas y centro de seguimiento PEPSA. En las seis comunidades terapéuticas se desarrolla un programa de intervención específico en el que se aborda la prevención y detección de la violencia de género. Sin embargo, es fundamental continuar profundizando y ampliando los conocimientos y mejorando las intervenciones en materia de prevención de la violencia en el ámbito de las adicciones. Los materiales elaborados a través de esta actuación servirán como base para la realización de talleres de sensibilización y prevención, adaptados a los hombres y a las mujeres que ingresen en las seis comunidades terapéuticas de ASSDA y en el centro PEPSA.
- Gestión de acceso de personas con adicciones a recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones. El porcentaje que representan las mujeres en el total de personas que ingresan en un recurso es inferior al que representan entre las admisiones a

tratamiento, por lo que se implementan medidas específicas para reducir los tiempos de espera de las mujeres que eviten posibles renunciadas y favorezcan la tasa de ingresos. Cuando se produce un aumento en el tiempo de espera del acceso de mujeres a comunidad terapéutica, se coordina la gestión de ingresos con las propias comunidades de la ASSDA para facilitar el acceso de mujeres de manera preferente, reduciendo así el tiempo medio de espera para el ingreso. Con el resto de comunidades y recursos no gestionados directamente por la ASSDA se procede de manera similar.

E. INCLUSIÓN SOCIAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Decreto 101/2011, de 19 de abril, establece los Estatutos de la Agencia y le asigna, entre otros fines, “la incorporación social para la atención a colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social”, atribuyéndole la función relativa a “la gestión de programas dirigidos a personas, grupos y colectivos excluidos socialmente para favorecer su incorporación social”.

Para el año 2020 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Gestión del Programa de Intervención Socio-laboral en comunidad terapéutica. El objetivo general de este programa es favorecer la incorporación laboral de las personas con problemas de adicciones atendidas en las comunidades terapéuticas de la ASSDA. Promueve el acceso a recursos y herramientas que faciliten su acceso al mercado laboral por medio de la colaboración con redes de trabajo dirigidas a la orientación profesional, la formación y la intermediación en el empleo.
- INCORPORA Programa de integración laboral. El programa Incorpora se centra en la promoción del acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social, con discapacidad o víctimas de violencia de género. Para ello, se trabaja el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales de cara a una mejora de su empleabilidad. Desde el programa se va a pilotar una serie de actuaciones dirigidas a sensibilización a la empresa en materia de igualdad de género, haciendo especial hincapié en el proceso de reclutamiento y selección, así como en la realización de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos.

F. INFANCIA

Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor en Andalucía, establece el marco jurídico de actuaciones en materia de promoción y protección de los derechos de las personas menores de edad, articula un sistema de colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas para posibilitar una actuación coordinada en aras de garantizar el adecuado ejercicio de sus derechos, así como la detección y prevención de situaciones de riesgo o maltrato.

La minoría de edad del menor otorga una serie de derechos al extranjero que no ostentan los mayores de edad y determina la aplicación de las medidas de protección específicas previstas en el ordenamiento jurídico. MENA. Atención a menores extranjeros no acompañados en la Red de centros de protección a menores. El programa tiene como

objetivo fundamental el acompañamiento y la atención de las personas menores migrantes, a través de un equipo de profesionales mediadores en los diferentes recursos de la red de centros de protección de menores. Aunque el número de niñas atendidas es menor, ellas están mucho más expuestas a los peligros que entraña un viaje migratorio: abusos, violencia sexual, trata, explotación sexual, esclavitud laboral, tráfico de órganos. Por todo esto, la atención a las menores migrantes conlleva una serie de medidas específicas, entre las que destacan la evaluación de su situación personal, el recorrido migratorio emprendido y el análisis que detecta si la menor es una posible víctima de trata con fines de explotación sexual. En estos casos el trabajo específico con esta población pasa también por la solicitud del estatuto de protección internacional, entre otras medidas de discriminación positiva, como la inclusión en recursos de emergencia exclusivamente diseñados para niñas menores migrantes.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

12Q DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Este programa, responsabilidad de la Secretaría General Técnica y de carácter transversal, comprende los servicios técnicos dedicados a la producción normativa, asistencia jurídica, recursos humanos, gestión financiera y patrimonial y gestión de medios materiales, servicios auxiliares y publicaciones.

Las competencias de este programa están dirigidas al normal funcionamiento de la Consejería en su conjunto de forma coordinada, sirviendo los órganos responsables del mismo de interlocutores con el resto de centros directivos de la Administración Autonómica, en el desarrollo de las cuestiones de índole técnica que se desarrollan. Entre estas se encuentran la elaboración del Presupuesto y de disposiciones normativas, la gestión de personal, la coordinación de los sistemas informáticos y de los ingresos o el seguimiento de los entes instrumentales adscritos a la Consejería. Este programa, por tanto, da soporte al conjunto de órganos directivos, tanto en sus servicios centrales como en las delegaciones territoriales, gestionando los recursos existentes para una mejor racionalización del gasto y un uso eficiente de los mismos.

Para el 2020, este programa ha establecido como **objetivo** operativo de igualdad de género Impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería.

En el marco de las competencias de la Secretaría General Técnica, le corresponde el desarrollo de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007¹², de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería mediante la elaboración de informes de observaciones en materia de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas de la Consejería.

En relación con las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, las actividades previstas para alcanzar este objetivo operativo son la elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género de disposiciones normativas por una parte y, por otra, el seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones. Esta última actuación tiene como objetivo verificar que las recomendaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones han sido tomadas en consideración en la normativa producida por la Consejería en su marco competencial.

Por otra parte, contribuye a la planificación de género anterior, la inclusión de la perspectiva de género en la contratación administrativa a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos, de manera que las empresas licitadoras que estén obligadas a ello, deberán aportar sus planes de igualdad así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

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

Hasta la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estaban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras. No obstante, desde el pasado 8 de marzo del presente año, con la entrada en vigor del citado Real Decreto, se ha extendido la exigencia de redacción de los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras. Igualmente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que les sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo, o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo. Estos planes de igualdad deberán establecer los objetivos concretos de igualdad de género a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Además de la medida anterior, los pliegos de cláusulas administrativas también contemplan que las empresas licitadoras podrán presentar para que sean valoradas, otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

Por otra parte, y relacionado con el área de recursos humanos, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se establece como objetivo prioritario la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto por parte del alumnado como del profesorado.

Respecto a la actualización de los servicios de información, es el Servicio de información geográfica y estadística el que la lleva a cabo a partir de criterios de igualdad de género, velando para que se incluya este enfoque en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la Consejería. Este año se están realizando acciones nuevas en el área estadística que tienen especial relevancia de género, como un estudio de la movilidad en Andalucía a partir de datos obtenidos de la telefonía móvil, en el que se incorpora la variable sexo de la persona usuaria. Igualmente, se está estudiando la posible incorporación de esta variable en algunas de las estadísticas de la Consejería que aún tratando datos relativos a personas, no la habían incorporado. Estas estadísticas son el resultado de la explotación de microdatos proporcionados por la Dirección General de Tráfico en referencia a expediciones de nuevas licencias de conducción y a accidentes de tráfico con víctimas mortales. Si del análisis de los microdatos se concluye su viabilidad, se procederá a publicar dichas estadísticas.

Finalmente, en materia de prevención de riesgos laborales, y conforme al nuevo Plan de prevención de riesgos laborales, actualmente en fase de elaboración y aprobación, se integrará la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad en la protección en materia de seguridad y salud laboral, a través del procedimiento específico IG01 - Procedimiento para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, que será aprobado por la Secretaría General Técnica, y formará parte del Manual de procedimientos del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de esta Consejería.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, gestionado por la Secretaría General de Vivienda, el objeto de las actuaciones va encaminado a facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes e inquilinos, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. Este programa también desarrolla diferentes actuaciones dirigidas a entidades y a personas jurídicas, entre las que destacan los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; también los programas cuyo objetivo es la rehabilitación sostenible de edificios residenciales destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); así como los destinados a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público.

Al amparo del Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, y cuya vigencia finaliza el próximo año, se han realizado actuaciones que se han revelado insuficientes para alcanzar el objetivo de garantizar el acceso a la vivienda digna, uno de los ejes fundamentales de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por ello, la Secretaría General de Vivienda está elaborando un nuevo plan de vivienda de Andalucía, denominado Plan Vive en Andalucía 2020-2030, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 14 de mayo de 2019. Este nuevo programa tiene como objetivo fundamental favorecer el citado derecho a una vivienda digna de la población andaluza a través de la implantación de nuevos programas que satisfagan las demandas actuales y a través del desarrollo en la Comunidad Autónoma de Andalucía de los programas regulados en el vigente Plan Estatal de Vivienda 2018-2021. No obstante, hasta tanto el próximo plan se apruebe, para el ejercicio 2020 se mantienen las líneas y actuaciones recogidas en el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 y en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020 antes mencionados.

Para abordar el Plan de Vivienda desde la perspectiva de género es preciso tener en cuenta la distribución por sexo de la tenencia de viviendas, que pueden ser en propiedad, a alquiler a precio de mercado o inferior de mercado y mediante cesión gratuita. Según los datos a 2018 de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística sobre hogares por régimen de tenencia de la vivienda principal según sexo, se observa que un 78,9% de los hombres y un 80,8% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. El alquiler a precio de mercado vivían un 9,1% de los hombres y un 7,6% de las mujeres, y un 5,2% de los hombres y un 6,2% de las mujeres en alquiler a precio inferior de mercado. Mediante el régimen de cesión gratuita se encuentran el 6,8% de los hombres y el 5,4% de las mujeres.

El **objetivo** estratégico en materia de igualdad de género definido por el programa es Mejorar la igualdad de la inserción laboral por género mediante el fomento de la recuperación económica del sector de la construcción para reactivar la creación y mantenimiento del empleo estable en el mismo.

Este objetivo se aplicará en las obras a realizar en el parque público residencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía gestionadas por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación

de Andalucía, para lo cual se establecen los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los siguientes programas: renovación urbana, reforma o nueva planta, rehabilitación, mantenimiento y limpieza y conservación y mantenimiento del parque público de vivienda:

- Será obligatorio la incorporación de una cláusula de inserción socio-laboral para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra en los programas indicados de 2.354 miles de euros.
- Establecimiento de un porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto implica una previsión presupuestaria de 235 miles de euros.
- El citado porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice una distribución por sexo dentro de los márgenes de equilibrio (60% - 40%).
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que tenga una plantilla con mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación, en función de las categorías profesionales, entre el personal directivo y que cuenten con un Plan de igualdad.

Además de la planificación específica de género, dentro del objetivo estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, se ha establecido un **objetivo** operativo en materia de igualdad de género que se define como Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social. Mediante este, se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda a través de los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, que tienen como fin facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Asimismo, se está elaborando el nuevo plan de vivienda de Andalucía, con el objetivo de hacerlo efectivo en 2020, denominado Plan Vive en Andalucía 2020-2030, para dar respuesta a las actuales necesidades en materia de vivienda, en el que se van a concretar las políticas de vivienda y rehabilitación en la Comunidad Autónoma, incorporando acciones y medidas destinadas a hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, dando preferencia a jóvenes, a personas en riesgo de exclusión social, a personas mayores, a personas con discapacidad, a mujeres embarazadas sin recursos y a familias en riesgo de desahucio.

Las principales líneas de trabajo y medidas establecidas para la consecución del anterior objetivo se enmarcan en las ayudas al alquiler y a personas promotoras. Entre las primeras destacan:

- Concesión de ayudas a inquilinos e inquilinas para facilitar el arrendamiento de viviendas. A este respecto se priorizará a jóvenes y personas mayores, a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de

emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. Ejecución de las Ayudas al alquiler 2018-2020 en cumplimiento de la Orden de 17 de octubre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión, en régimen de concurrencia no competitiva, de ayudas para el alquiler de vivienda habitual a personas en situación de especial vulnerabilidad, con ingresos limitados y a jóvenes, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo, considerando la importancia de la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución.

Respecto a las ayudas a personas promotoras, el programa pretende:

- Apostar por el fomento del alquiler, a través de los instrumentos del Plan Autonómico de Vivienda y el Plan Estatal de Vivienda, cuyo objeto es el fomento de la creación de un parque de vivienda protegida para alquileres, para ello se implementará la Orden de 28 de mayo de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la selección, en régimen de concurrencia competitiva, de actuaciones de fomento del parque de viviendas en alquiler o cesión del uso en Andalucía, y la concesión de las correspondientes subvenciones a los promotores públicos, privados y fundaciones.
- Mantener, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, aprobado por Decreto 141/2016, de 2 de agosto, las ayudas a personas promotoras de viviendas protegidas para el alquiler.

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

El programa 43A – Vivienda, Rehabilitación y Suelo ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2107 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género.

Se valora que el programa haya incorporado varias recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género a la planificación del Presupuesto 2020. De esta manera, el programa ha establecido objetivos de género y actuaciones que los desarrollan. Por otra parte, tiene previsto mejorar la calidad de los indicadores que miden la consecución de los mismos modificando, si fuera necesario, las herramientas necesarias de manera que capten la información relativa a personas desagregada por sexo. Respecto a otros aspectos de la implementación de la metodología G+, no se han podido realizar los diagnósticos de género en el ámbito de actuación del programa, quedando pendientes. Por el contrario, se ha previsto la participación del personal que gestiona el programa en aquellas formaciones de igualdad de género relacionadas con su ámbito competencial así como en presupuesto y género ofertadas por la Junta de Andalucía. Se puede concluir, por tanto, que el programa ha cumplido de manera parcial con las recomendaciones efectuadas en el marco de la auditoría de presupuesto y género, ya que continúa avanzando en la integración del enfoque de género en su planificación presupuestaria, pero cuenta con margen de mejora para futuros ejercicios presupuestarios.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

En el ámbito de este programa económico se encuadra el ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo. Son funciones de estos centros directivos en el marco de este programa la elaboración, evaluación y seguimiento de estrategias, planes y programas en materia de ordenación del territorio y del litoral, urbanismo e inspección; la integración y coordinación de las políticas de planificación territorial y del litoral, urbanismo e inspección con otras políticas sectoriales, planes y actuaciones de las Administraciones Públicas con incidencia territorial; la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección; el impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente; el desarrollo normativo en dichas materias; y el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Se hace evidente que para corregir las desigualdades de género en materia de ordenación del territorio y urbanismo, antes de plantear los objetivos correspondientes, es necesario establecer diagnósticos de situación que sean capaces de identificar las desigualdades y las brechas de género existente, así como los factores desencadenantes y/o predisponentes que originan tales desigualdades. De esta manera, se han analizado varias publicaciones referidas a la perspectiva de género en materia de urbanismo, observando que casi todas se centran en la movilidad y accesibilidad, vivienda, espacios públicos y seguridad, participación y representación, como áreas de actuación preferentes.

Resultado de estos trabajos son una serie de recomendaciones, objetivos y actividades que sería necesario seguir y desarrollar para avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la actividad y en el proceso de ordenación urbanísticas. Entre esas recomendaciones destaca la necesidad de profundizar en las tareas de educación y formación para que la inclusión de la perspectiva de género en el urbanismo no se quede en una mera reflexión teórica y tenga reflejo en la realidad.

Por ello, las tareas de formación ya fueron contempladas como necesarias para el año 2019 y para el año 2020, se propone mantener como **objetivo** formar y capacitar al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, y de otras administraciones que intervienen en la planificación urbanística, en urbanismo con perspectiva de género.

Este objetivo responde a lo mandatado por el artículo 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y supondría un avance respecto al apartado 2 del artículo 50 de la citada Ley, relacionado con la integración del enfoque de género en el planeamiento urbanístico.

La actuación diseñada por la consecución del citado objetivo es la organización y ejecución de cursos de formación en materia de urbanismo y género. Estos estarían dirigidos tanto al personal de la Secretaría General de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación del Territorio y de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo, como a los Servicios de Urbanismo de las Delegaciones Territoriales y otros órganos y administraciones que intervienen en la planificación urbanística de los municipios andaluces.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Son responsables del programa la Dirección General de Movilidad, encargada de la planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma, y la Dirección General de Infraestructuras, cuyas competencias están dirigidas a la planificación, gestión y desarrollo en materia de carreteras y demás infraestructuras viarias.

Las actuaciones enmarcadas en el ámbito de la Dirección General de Movilidad están destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general. Por una parte se promueve la atención a las necesidades de transporte en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas, y por otra, se promueven los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. No obstante, los análisis realizados en diferentes ámbitos territoriales y sociales muestran la existencia de diferencias de género en cuanto a los patrones de comportamiento en movilidad.

Además, Andalucía necesita para su desarrollo contar con un sistema de transporte y comunicaciones que actúe como catalizador que active la renovación del modelo productivo, incrementando la productividad y la competitividad con criterios de sostenibilidad, eficiencia, bienestar, accesibilidad-proximidad a los servicios y equidad social, con perspectiva de género. Por tanto para 2020, en materia de movilidad se mantiene el **objetivo** establecido en la planificación presupuestaria anterior, definido como Mejorar el sistema de transporte y comunicaciones, con criterios de sostenibilidad, bienestar y equidad social con perspectiva de género.

Para la consecución del objetivo estratégico propuesto, se han planificado los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Ejecución de vías ciclistas en el marco del Plan Andaluz de la Bicicleta.

Desde el programa 51B se han puesto en marcha distintos trabajos de diagnóstico y se ha observado que el uso de la bicicleta es menor en mujeres. Por ello se pretende incentivar un mayor uso por parte de estas, enmarcado en el objetivo establecido en el Plan Andaluz de la Bicicleta de alcanzar una cuota del 10% de los desplazamientos habituales en las grandes aglomeraciones urbanas.

Las actuaciones que desarrollan este objetivo son la organización y ejecución de seminarios en materia de movilidad sostenible y fomento del uso de la bicicleta por parte de las mujeres, y por otra parte, la ubicación de bicicleteros en zonas próximas a centros de atracción de actividades con afluencia de mujeres, como centros docentes, estaciones, gimnasios o centros culturales.

Objetivo 2: Desarrollo de actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible con perspectiva de género.

Este objetivo operativo tiene como fin la implantación de un modelo de transporte basado en la sostenibilidad mediante la realización de una política de planificación, prestación de servicios y construcción de infraestructuras que tiene como prioridad la potenciación del

transporte público colectivo, el peatonal y la bicicleta, en detrimento del uso del vehículo particular, todo ello bajo el enfoque de la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, en este ámbito y considerando la representatividad según sexo, se pretende conseguir un aumento del número de personas usuarias de transportes públicos.

Por otra parte, en la elaboración de los planes de transporte, son pilares fundamentales la gobernanza, la participación, así como la integración de la perspectiva de género, con el objetivo de conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, por lo que esta se trata de manera independiente tal y como se establece en la propia metodología de la Junta de Andalucía para la elaboración de Planes estratégicos. De esta manera, se parte de un diagnóstico de género y, mediante objetivos, líneas estratégicas y programas se trata de dar respuesta a los problemas públicos, contemplando además un sistema de evaluación donde el enfoque de género adopte un papel fundamental.

Por lo tanto, en relación con el objetivo de género se han planificado las siguientes actuaciones:

- Realización de diagnósticos en materia de movilidad, incluyendo el análisis de las desigualdades de género, entre otras, en los diferentes sistemas territoriales, sociales y económicos.
- Elaboración de diagnósticos de los transportes públicos con perspectiva de género, analizando la calidad-efectividad, personas usuarias/demandantes, ámbitos de servicios, niveles de seguridad, impactos e incidencias, entre otros.
- Desarrollo de Planes de movilidad sostenible en Andalucía, en especial en todas las aglomeraciones urbanas de la Comunidad Autónoma, incluyendo un análisis sobre la representatividad de mujeres y hombres.
- Inclusión de criterios de género en las bases de contratación de personal y servicios, de manera que fomenten el equilibrio entre el personal que presta servicio en las concesiones de transporte público.

AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA (AVRA)

Entre las entidades recogidas en el Anexo VI de la Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2020, se encuentra la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). Por ello, y cumpliendo con las disposiciones que le son de aplicación, la Agencia ha definido como **objetivo** presupuestario de género: Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en el cumplimiento de la cláusula que establece las condiciones especiales de ejecución del contrato de obra correspondiente a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda.

Para ello se establecen los criterios siguientes:

- Obligatoriedad de establecer una cláusula de inserción socio-laboral en la condición especial de ejecución de los contratos, para todos aquellos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. La previsión presupuestaria en mano de obra asciende a 3.517.223 euros.
- Establecimiento de un porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral de 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 351.722 euros.
- Distribución del porcentaje de reserva para la inserción socio-laboral entre mujeres y hombres, de tal manera que la representación de cada sexo se encuentre entre los márgenes de equilibrio (60% - 40%).
- Preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación, en las distintas categorías profesionales, incluidos sus órganos de dirección, y cuente con un Plan de igualdad.

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

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG). Como resultado de la misma, el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género dirigido a la Agencia y presentado en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluía una serie de recomendaciones para avanzar en la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público. De las relacionadas con la planificación presupuestaria, la Agencia mantiene este ejercicio la promoción de una actuación relacionada con las mujeres víctimas de violencia de género, en concreto, a través de un proyecto de arrendamiento de viviendas. Respecto a las recomendaciones relacionadas con la metodología G+, también muestra avances, ya que por una parte, contempla el establecimiento de la figura de la coordinación de la política de igualdad de género que contribuya a la inclusión del enfoque de género en los ámbitos competenciales de la Agencia, y, por otra, pretende la formación de su personal en materia de género.

La Agencia cumple por tanto, de manera parcial con las recomendaciones, ya que cuenta con margen de mejora en otros aspectos como es la desagregación por sexo de datos relativos a personas, la visibilización de datos relativos a familias que utiliza el programa, información que contribuye a mejorar los diagnósticos de género, otro de los puntos débiles de la Agencia, o bien, la construcción de indicadores de género que muestren los avances alcanzados.

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico desarrolla sus competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre), que dispone que las Administraciones Públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Para el Presupuesto 2020 la Consejería establece, en este sentido, entre sus objetivos estratégicos, la mejora de la visibilidad y participación de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2020, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

12R DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO

El objetivo del programa presupuestario es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la Consejería Cultura y Patrimonio Histórico, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo, en el apoyo técnico en materia de igualdad de género y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

En relación con las competencias atribuidas al programa 12R, para un correcto análisis de la integración de la perspectiva de género en el mismo, cabe señalar que son, en la mayoría de los casos, servicios de trámite y facilitadores de las actuaciones a realizar por los distintos centros directivos de la Consejería en el ámbito de sus competencias y, por lo tanto, su ámbito de actuación está limitado por el ordenamiento jurídico y la potestad de decisión del órgano competente al que se asiste. Atendiendo al objetivo general del programa desde la perspectiva de género, se hacen las siguientes consideraciones:

- Gestión de recursos humanos: en materia de igualdad se cumple la legislación aplicable vigente y las directrices emanadas de la Secretaría General de Administración Pública y de la Dirección General de Función Pública, órganos competentes en materia de personal de la Junta de Andalucía.
- Apoyo jurídico, administrativo y técnico: por una parte, se informan las disposiciones normativas elaboradas por los distintos centros directivos en el ámbito de sus competencias, para garantizar que cumplen con la legislación aplicable, incluida la referente al ámbito de igualdad de género, dando traslado de dichas disposiciones a la Unidad de Igualdad de género de la Consejería, que es la encargada de realizar las observaciones al informe de evaluación de impacto de género. En relación al asesoramiento técnico y apoyo jurídico, en el ámbito de la igualdad de género asesora únicamente en relación al cumplimiento de la legislación aplicable y cualquier otra cuestión que se plantee en este ámbito la remite a la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

- Contratación y gestión patrimonial: se realiza la tramitación de los expedientes de contratación propuestos por los distintos centros directivos. En relación con la implementación del principio de igualdad, el programa garantiza que las cláusulas establecidas por la legislación vigente se cumplan, cualquier actuación o mejora voluntaria es competencia del órgano que propone la contratación y elabora la documentación técnica.
- Gestión de los sistemas de información: su función es la de garantizar el funcionamiento de los sistemas de información de la Consejería, siendo los centros directivos los propietarios de los mismos y los encargados del diseño y realización de los análisis funcionales. No obstante, y en relación con la implementación del principio de igualdad, el programa vela por garantizar siempre que sea posible la desagregación por sexo de los datos.
- Gestión presupuestaria y económica: su función consiste en realizar las tareas necesarias que permitan a los distintos centros directivos la gestión de su presupuesto, siendo competencia de estos las decisiones relativas al mismo.

Cabe destacar que dentro de este programa se encuentra la Unidad de igualdad de género que garantiza el impulso y la implementación de la perspectiva de género en toda la Consejería. Para el ejercicio 2020 se ha establecido un **objetivo** estratégico específico, denominado Fomentar la igualdad en las industrias culturales y para medirlo se utilizará el indicador Participación de mujeres en sectores artísticos.

Los **objetivos** operativos que se han incorporado son los siguientes:

- Implementar las funciones de la unidad de igualdad.
- Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.
- Mejorar la visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos.
- El impulso y promoción de la participación y visibilidad de las mujeres en los sectores artísticos.

Por último, se pretende mejorar el apoyo técnico en materia de igualdad de género. Difundiendo información, material documental y recursos de apoyo en el apartado asignado a la Unidad de igualdad de género, en la Intranet y en la página web de la Consejería, así como de las actividades formativas que sean convocadas en relación con la materia.

311 MEMORIA DEMOCRÁTICA

El programa presupuestario 311 Memoria Democrática pretende establecer un marco adecuado para el reconocimiento a las víctimas de la Guerra Civil y de la posguerra, colaborando en el desarrollo de investigaciones serias y rigurosas, con objeto de que éstas ayuden a las víctimas a conocer más y mejor la historia y, a poder ser, conocer el paradero de las personas desaparecidas, así como a la reparación moral de las víctimas de esta contienda

y de la represión de la posguerra, desde los principios de colaboración institucional, apoyo y cooperación con los y las descendientes de las víctimas, asociaciones memorialistas, universidades, ayuntamientos y diputaciones provinciales.

Durante el año 2020 se llevarán a cabo actuaciones de indagación, localización, delimitación y exhumación de fosas de las víctimas de la Guerra Civil y de la posguerra. También las dirigidas a intervenir en los procesos de custodia de los restos óseos y muestras biológicas, así como la realización de las pruebas que se requieran para la identificación de las víctimas, incluyendo los análisis genéticos tanto de los restos de las víctimas localizadas como de los familiares. Se plantea para el presupuesto 2020 como **objetivos** estratégicos de género:

- La cooperación y coordinación con las administraciones públicas, entidades memorialistas y ciudadanía
- Reconocimiento y reparación a las víctimas de la Guerra Civil y la posguerra y a las mujeres víctimas de la represión.
- Conocer y difundir los hechos, preservación de los documentos y fomentar su investigación. Avanzar en los estudios e investigaciones para descubrir a los hombres y mujeres que perdieron la vida, fueron privados de libertad, torturados, perseguidos o represaliados durante la Guerra Civil y el franquismo. Impulso de las investigaciones en torno a la repercusión de la Guerra Civil y la posguerra sobre el papel de las mujeres, asumiendo el rol de cabeza de familia.

Para la efectiva consecución de los objetivos estratégicos se llevarán a cabo los siguientes **objetivos** operativos:

- Favorecer mecanismos de cooperación y coordinación entre distintas administraciones públicas, así como promover acciones con el Estado y otras comunidades autónomas y Entidades Internacionales y la colaboración con ayuntamientos, para la retirada de simbología contraria a la memoria democrática.
- Fortalecer el tejido asociativo e institucional e impulsar los movimientos asociativos, el impulso de la actuación del Consejo de la memoria histórica y democrática de Andalucía, la creación del Registro de entidades de memoria democrática de Andalucía y de comisiones técnicas específicas de personas expertas.
- Establecer medidas reparadoras y de reconocimiento a las víctimas, mediante actuaciones previas de indagación, estudios documentales y localización de las fosas, y actividades relativas a la exhumación de restos y a los estudios antropológicos forenses. Asimismo, la identificación mediante comparativas de ADN y la creación del Banco de ADN. Se realizará también una actualización del mapa de fosas de Andalucía y la divulgación de estos trabajos.
- Impulsar el reconocimiento de espacios de duelo y memoria. Este objetivo operativo pretende la actualización del Inventario de lugares de memoria democrática y el impulso de la declaración de nuevos lugares de memoria democrática.
- Identificar, conservar y difundir el fondo documental de memoria democrática. Localización e inventario de archivos y fondos documentales, calificación y conservación

de series documentales que contengan documentos de memoria democrática, así como favorecer y garantizar el acceso, la reproducción y la difusión de archivos y documentos de memoria democrática. Con este objetivo se tiene previsto la creación del Instituto Andaluz de Memoria Democrática.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa presupuestario 45B está gestionado por la Dirección General de Patrimonio Histórico y Documental y tiene por objeto la dirección, coordinación y control de las actuaciones competencia de la Consejería en materia de patrimonio histórico y documental, concretamente, ejecuta las competencias en la previsión, control, seguimiento y evaluación de las actuaciones y actividades en materia de patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, bibliográfico y documental, así como la gestión de los espacios culturales y enclaves adscritos al programa, archivos, bibliotecas, centros de documentación, enclaves arqueológicos y conjuntos arqueológicos.

Su **objetivo** estratégico es la Mejora de la tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

Para el presupuesto 2020 el programa 45B se ha centrado en establecer objetivos operativos relacionados con la conservación y restauración del patrimonio y el impulso sobre su publicación y difusión mediante publicaciones, el repositorio de difusión e investigación, así como en la labor de catalogación e inventario de dicho patrimonio, teniendo en cuenta el principio de igualdad de género, habiendo considerado como **objetivo** operativo: Promover en condiciones de igualdad la realización de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

Dicho objetivo se desarrollará mediante la toma de datos sobre las personas autorizadas para dirigir actividades arqueológicas, con el objetivo de dar continuidad a los análisis iniciados en materia de igualdad de género sobre colectivos profesionales directamente vinculados a dirección para la realización de actividades arqueológicas. Y mediante la siguiente actuación: Autorizaciones de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

En el marco de las actuaciones desarrolladas para potenciar el análisis y diagnóstico del colectivo de profesionales de la arqueología en Andalucía, se continuará desagregando por sexo los datos relacionados con las diferentes autorizaciones de las citadas actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

Es necesario tener en consideración que la mayor parte de las actuaciones realizadas al amparo del programa presupuestario 45B, así como la finalidad a la que se destina el mayor volumen del presupuesto es la conservación, restauración, mejora y puesta a disposición de la ciudadanía del patrimonio de Andalucía, si bien algunas de ellas tienen menor relevancia de género, en su desarrollo se tiene siempre en cuenta el principio de igualdad de género, como se ha especificado anteriormente y se establecen indicadores para la obtención de datos desagregados por género.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

La finalidad del programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte es el impulso de las instituciones museísticas, mejorando e incrementando el desarrollo y la innovación cultural de la comunidad, propiciando la colaboración entre las instituciones públicas, la iniciativa privada y de la sociedad civil, con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que redundará en la calidad de vida de la ciudadanía para lograr una sociedad más igualitaria. El programa 45D se presupuesta desde la perspectiva de género y está calificado como G+.

Año a año aumenta el conocimiento de las colecciones de las instituciones museísticas gestionadas y se trabaja para reducir la desigualdad de género. En sus colecciones se refleja aún una posición predominante de hombres en las autorías, tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan. Esta situación es fiel reflejo de la sociedad hasta estos días. Sin embargo, aunque esta desigualdad de género sea sobrevenida por el peso de la historia, el papel de la Dirección General de Innovación Cultural y Museos es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones, concretamente:

- Poner de manifiesto la desigualdad entre ambos sexos en la que se ha creado el discurso debido a los roles asumidos por mujeres y hombres y
- Contextualizar, divulgar y hacer más visible el papel y la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de la historia, haciendo patente la valía de las mujeres en el ámbito de la cultura, ya ampliamente demostrado en todos los niveles tanto social, como profesional.

Si bien es necesario un mayor desarrollo tanto a nivel andaluz como a nivel estatal, para poder establecer acciones correctivas que impulsen figuras de mujeres en la sociedad de modo igualitario, como los hombres. Las acciones correctivas que se propongan deberán mantenerse hasta alcanzar los resultados deseados, siendo éste uno de los grandes retos de las instituciones museísticas en el siglo XXI. Un dato alentador, si se atiende a las cifras de visitantes de las instituciones museísticas gestionadas, en el año 2018 (último año del que se dispone de datos oficiales) continúa la tendencia detectada en anualidades anteriores, que el número de mujeres visitantes supera al de los hombres.

Como **objetivo** estratégico el programa 45D se fija: Tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, introduciendo la perspectiva de género en el programa.

Para su consecución se fijan los siguientes **objetivos** operativos, que se desarrollaran en sus correspondientes actuaciones:

- Mejora de la gestión y funcionamiento de los museos, atendiendo a acciones de puesta en valor, y promoviendo la realización de actuaciones destinadas a la conservación y restauración tanto de los edificios como de los bienes culturales tutelados, y a la visita pública de los mismos para un mayor disfrute de las instituciones museísticas por parte de las personas usuarias.

- Impulsar proyectos normativos, que se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de promoción de la igualdad de género.
- Impulsar proyectos museísticos de titularidad y gestión autonómica, y apoyar tanto la creación de nuevas infraestructuras museísticas de otras titularidades, como la mejora y adaptación de espacios con fines expositivos.
- Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos. Igualmente, se fomentará la realización de exposiciones y actividades de difusión que acerquen el patrimonio cultural a la ciudadanía desde la perspectiva de género.

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

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017, aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En términos generales, el programa cumple parcialmente con las recomendaciones emitidas en el Informe de auditoría.

En la fase de elaboración presupuestaria, el programa continúa apostando en 2020 por integrar la perspectiva de género en los discursos expositivos, y ello ha quedado reflejado en las actuaciones previstas. Dichas medidas se valoran positivamente, en especial, por dar a conocer el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura, atendiendo a las recomendaciones que se realizaron en el Informe de auditoría de integrar el enfoque de género en su planificación. En cuanto a la ejecución presupuestaria, se observa que persisten algunas carencias, en especial, en lo relativo a la formulación de nuevos indicadores presupuestarios de género, que permitan dar el seguimiento adecuado a las medidas de igualdad de género planificadas.

Finalmente, en cuanto a la implementación de la metodología G+, durante el presente periodo presupuestario el programa ha realizado alguna acción de formación en igualdad de género, si bien no se dispone de suficiente información para poder valorarlas. Por ello, se constata que el programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte cumple de manera parcial con las recomendaciones emitidas durante la auditoría de presupuesto y género.

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge en el apartado 3º de su artículo 10, como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma el de afianzar la cultura andaluza a través del conocimiento. Asimismo, el artículo 33 de esta norma reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a la cultura y particularmente el de establecer las condiciones necesarias que permitan el desarrollo de sus capacidades creativas, tanto individuales como colectivas.

Sobre este mandato contenido en la norma básica y para dar cumplimiento a la misma, se estructura la estrategia del programa 45E que es gestionado por la Secretaría General de Innovación Cultural y Museos, cuyas únicas dotaciones son las transferencias de financiación a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (en adelante Agencia), Agencia pública empresarial adscrita a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, que se constituye como el medio instrumental propio para poder alcanzar los objetivos y finalidades estatutariamente previstos.

Según la Encuesta de Realidad Social de Andalucía (ERSA), elaborada por el Centro de Estudios Andaluces, se observa que son más los andaluces que muestran algún tipo de interés por la cultura que quienes dicen interesarle poco o nada. Las actividades culturales relacionadas con el mundo del espectáculo (cines, teatro y música), con especial mención a la afición al flamenco, son las que aglutinan mayor seguimiento entre la población andaluza frente a las ligadas al plano formativo, profesional o empresarial. Por otro lado, se establece en la ERSA, que la población andaluza posee un alto conocimiento de los monumentos andaluces catalogados por la UNESCO Patrimonio de la Humanidad.

El primero de los **objetivos** estratégicos del programa 45E es el de Generar participación ciudadana en el hecho cultural, que conecta de forma directa con el derecho de toda la ciudadanía de acceder a la cultura en condiciones de igualdad, que, a su vez, se despliega en una serie de **objetivos** operativos, consistentes básicamente en el desarrollo, organización, producción, fomento, promoción y divulgación de programas, instituciones, equipamientos e instalaciones culturales competencia de la Agencia, y cuya principal finalidad es que la ciudadanía andaluza disponga de una oferta cultural amplia, de calidad y en condiciones de igualdad. En concreto, en materia de igualdad de género, la Agencia observa la integración de la perspectiva de género en todas sus actuaciones y, particularmente, en la contratación pública y en la concesión de subvenciones y ayudas.

Los objetivos operativos y actuaciones del segundo **objetivo** estratégico se articulan a través de la Financiación, fomentando la producción creativa andaluza y la distribución de esta mediante líneas de subvenciones destinadas a la Artes Escénicas, Flamenco y Audiovisual y Cinematografía. Asimismo, mediante el programa de subvenciones, se pretende apoyar a aquellos proyectos culturales en los que exista una subrepresentación de las mujeres, potenciando aquellos proyectos donde la participación de las mujeres sean más representativa.

Por último, se ha puesto de manifiesto la necesidad de acciones formativas dirigidas al sector profesional de la industria cultural que permita contar en Andalucía con acciones formativas dirigidas a futuros profesionales y al reciclaje de los actuales, mejorando su situación competitiva, propiciando la reducción de la brecha de género en este sector. Por ello la tercera de las líneas estratégicas, que guarda conexión con la anterior en lo que respecta a las finalidades que se pretenden, particularmente las referidas a la potenciación del desarrollo de las capacidades creativas, tiene por finalidad la puesta en marcha de actuaciones formativas dirigidas principalmente al sector profesional de la danza, jóvenes instrumentistas, formación escénica artística y en técnica y la gestión cultural.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H tiene como objetivo el impulso de cuantas actuaciones tengan como fin el acceso, la promoción y consolidación de la cultura como derecho de la ciudadanía, en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna y con especial atención a su potencial como motor para el crecimiento económico y social. El objetivo último que persigue el programa presupuestario 45H es la mejora y fomento del acceso a la cultura de la ciudadanía en condiciones igualitarias, así como la promoción de actividades de innovación, difusión y fomento de la lectura y de las industrias culturales. En el ámbito de la lectura se incidirá en tres aspectos:

- Fomentar la lectura en la ciudadanía andaluza.
- Participación activa de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico en las distintas Ferias del Libro de las capitales de provincia, fomentando el acceso del público asistente a la lectura.
- Promoción de la edición de obras de carácter andaluz.

En el ámbito del cine y del audiovisual, desde la perspectiva de una industria globalizada, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico impulsa el apoyo al sector del cine, por un lado, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 6/2018, de 9 de julio, del cine de Andalucía, estableciendo líneas de ayudas dirigidas al fomento de la industria cinematográfica y de producción audiovisual y por otro, impulsando aquellos festivales andaluces de cine cuyo principal objetivo es promocionar, exhibir y distribuir el cine español e iberoamericano, fomentando la vertiente más social del cine.

En cuanto a las artes musicales, donde imperan los macroconciertos y los macrofestivales, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico quiere fomentar festivales de un formato menor pero de gran relevancia internacional, que contribuyan al desarrollo cultural y social de Andalucía. Cabe reseñar en relación al tejido empresarial de la cultura en Andalucía, que representa un sector económico que abarca una tipología muy amplia de actividades culturales y que suponen cerca del 6% del total de empresas de Andalucía.

Dado el interés que desde el punto de vista cultural y social tiene la actividad privada en el sector de las industrias culturales y creativas, se hace ineludible el apoyo a este sector, estableciendo líneas de ayudas a las pequeñas y medianas empresas culturales y creativas con el objetivo último de fomentar su competitividad, su modernización y su internacionalización.

Otro de los **objetivos** estratégicos de este programa de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico es el de generar participación ciudadana en el hecho cultural en el que se incluye el lograr una adecuada vertebración territorial de Andalucía. Por ello, la Dirección General de Innovación Cultural y Museos se ocupa de la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales.

Así se ha recogido para el presupuesto 2020 el siguiente **objetivo** operativo con especial incidencia en materia de igualdad de género: Impulsar el conocimiento de obras de escritores/as y artistas andaluces. Con este objetivo se persigue la difusión de la capacidad artística y creativa de los andaluces y andaluzas, así como del patrimonio cultural de nuestra

Comunidad, lo que puede suponer un aliciente más para fomentar la lectura. La actuación asociada al objetivo de género es la promoción e incremento de actividades que incidan en el papel de las mujeres en la cultura.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

El programa 45J Patrimonio Histórico impulsa la actividad del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH), entidad de Derecho público creada por Ley 5/2007, de 26 de junio, (BOJA 131, de 4 de julio de 2007). Este texto legal señala como fines del IAPH “la intervención, investigación e innovación, documentación, comunicación y desarrollo del patrimonio cultural, en el marco de los planes de investigación, desarrollo e innovación de la Junta de Andalucía”. A través del Instituto, la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico orienta la gestión del patrimonio histórico con criterios de desarrollo sostenible y contribución a la cohesión social de Andalucía, reconociendo su defensa y puesta en valor como cometido principal a la vez que recurso que genera valor cultural y, también, valor social y económico.

En 2020 el programa 45J pretende adaptar el patrimonio cultural ante los cambios del entorno, mejorar la respuesta ante las demandas de la sociedad, promover el desarrollo de estrategias innovadoras y facilitar la optimización de los recursos.

En este sentido, continúan incorporándose en esta anualidad los retos y directrices establecidas en el Plan Estratégico 2017-2020 del IAPH (aprobado por el Consejo Rector en junio de 2016), en tanto que instrumento principal para acometer el programa 45J y con el fin de reforzar la cadena de valor del patrimonio, fundamentada en la relación de los procesos de protección, generación de conocimiento, conservación y socialización, que conduzcan a una gestión orientada a procedimientos más eficaces, sostenibles, pero sobre todo integrales del patrimonio. Esta filosofía garantiza la compatibilidad de todas las dimensiones del patrimonio histórico y cultural, de su tutela y de su uso, así como la mejora de la calidad de vida de los habitantes de Andalucía.

El principal **objetivo** estratégico del programa 45J es la Tutela, protección, conservación y difusión del patrimonio histórico. El desarrollo de sus actuaciones se concreta en los objetivos operativos siguientes:

- Aumentar la generación de conocimiento innovador en patrimonio cultural.
- Redactar informes y documentos técnicos para la tutela del patrimonio cultural.
- Atender las demandas de servicios especializados en patrimonio cultural.
- Incrementar la cultura científica de la sociedad y la cualificación profesional en patrimonio cultural. Para el 2020 se establece como prioridad ampliar el público destinatario de la formación, hasta ahora especializada en patrimonio cultural.
- Optimizar la gestión de la organización.
- Coordinación y sistemas de gestión.

En el desarrollo de sus fines y competencias, el IAPH garantiza la perspectiva de género, como fórmula para visibilizar a las mujeres en los estudios e investigaciones que se elaboran, así como la participación de mujeres en los cometidos que tienen asignados.

Con carácter específico, se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración de dicha dimensión en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de participación de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Las líneas generales de actuación del Patronato de la Alhambra y Generalife, se encuadran en el ámbito del Plan director y del programa presupuestario 45F Tutela del conjunto Monumental de la Alhambra y Generalife. Por ello, el programa anual y, en concreto, para el ejercicio 2020 se confecciona con el objetivo de dar avance a los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 1. La conservación, preservación y puesta en valor del conjunto monumental a todos los niveles (patrimonial, paisajístico-ambiental y cultural). Se plantea de forma integral la tutela del conjunto desde un enfoque territorial, que permita el equilibrio de las condiciones materiales y funcionales del mismo y su entorno, así como la promoción y difusión del legado histórico y cultural que representa.

Objetivo 2. Realizar una gestión orientada a la sostenibilidad con un enfoque integral. Actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife invoca la sostenibilidad como una cualidad asociada indefectiblemente a la gestión y conservación del conjunto Monumental y al desarrollo económico y social. Este concepto está íntimamente ligado a la igualdad, especialmente a la igualdad de género; del mismo modo, la gestión se enfoca a la modernización del monumento de forma que permita la interacción con la ciudadanía de una forma segura e integral.

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2020 los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Acceso en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico y de los eventos culturales que se celebren en el conjunto monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

En la consecución de este objetivo, actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife sigue trabajando en el desarrollo de sus líneas estratégicas que se formularon en el Plan director de la Alhambra y que se extienden al 2020. En estas líneas estratégicas tienen cabida las distintas políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En este sentido se han creado programas especializados, tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre Las mujeres y la Alhambra, o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado, se trabaja en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres o el Instituto Andaluz de la Mujer, entre otros, prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

- Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife se ha trabajado en los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos inclusivos (tales como ciudadanía, jefatura) que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos. En la revisión de la normativa de funcionamiento interno, se tiene en cuenta de manera permanente el lenguaje no sexista. Del mismo modo, el Plan de señalización está realizado desde esta perspectiva de género.

En lo referente a la imagen pública del monumento, se trabaja desde el Servicio de visita pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente, del mismo modo, se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al monumento de una forma más favorable.

- Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género, concretamente los estudios de público, gestión turística y repercusión económica, el estudio de satisfacción de visitantes y el estudio de satisfacción de los usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios se tiene en cuenta la perspectiva de género, desagregando datos de hombres y de mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

- Promoción de la igualdad de género y la igualdad en el empleo. En materia de contratación se incluyen dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, la aplicación preferente establecida en el apartado 2 del artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. No obstante, el Patronato vela por garantizar las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo.

18.32. CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G, de Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (en adelante CAAC), como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas. Los **objetivos** y actuaciones en materia de igualdad para el año 2020 son los siguientes:

- Promover una presencia más equilibrada de la mujer en el ámbito del arte contemporáneo.

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo se programarán exposiciones y actividades en las que ellas sean el centro de interés y se continuará con aquella programación donde las mujeres y la perspectiva de género tengan un papel fundamental, principalmente, mediante exposiciones individuales que este CAAC organice. Se destacan las siguientes muestras retrospectivas o de media carrera que se llevarán a cabo en 2020: En el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC): Suzanne Lacy y Vivian Suter; y en el centro C3A: Ana Prada y Pauline Oiveros

- Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la participación paritaria en la programación de las mismas y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso Transformaciones, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, entre otros.

Durante 2020, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8:00 y 15:00 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año y actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales ha tenido en el año 2018 una contratación media anual de 449 trabajadores y trabajadoras. Durante dicho ejercicio, las mujeres han representado el 54,4% de la plantilla media, mientras que los hombres un 45,6%. Cabe destacar como medida de acción positiva, que se ha mantenido actualizado el apartado de la Red Social Corporativa dedicado al Plan de igualdad, donde se encuentran accesibles los siguientes documentos: Plan de Igualdad, Diagnóstico y Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

El Plan de igualdad de la Agencia es revisado con periodicidad anual, actualizando los datos del diagnóstico, revisando las medidas de acción positiva llevadas a cabo y planteando nuevas acciones de promoción de la igualdad de género en aquellos puntos débiles que se han podido detectar.

A continuación se destacan algunas de las **medidas de igualdad** de género propuestas:

- Procurar la máxima paridad en todos los niveles profesionales, especialmente en las categorías superiores donde las mujeres continúa estando subrepresentada.
- Continuar trabajando en la mejora del lenguaje y su uso no sexista, impartiendo formación en este sentido.
- Mantener el Protocolo de actuación contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Agencia, como instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

Finalmente, desde la Agencia se sigue apostando por la formación continua del personal. En el año 2018 las personas participantes convocadas a cursos de formación fueron 356 mujeres y 217 hombres, siendo superior el número de mujeres formadas. En este sentido, hay que destacar que se ha apostado por impartir los cursos de formación dentro de la jornada laboral, facilitando así la asistencia de todas las personas trabajadoras interesadas y facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar.