

La integración de la perspectiva de género ha sido, desde la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, un principio transversal de actuación. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo muestran las mayores desigualdades entre hombres y mujeres. En estas encuestas es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones en que desempeña su labor, y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. Se obtiene igualmente información desagregada por sexo sobre los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

**Objetivo.** Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral en relación con la gestión preventiva y con las condiciones de trabajo, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género.

Para la consecución del objetivo de igualdad de género, se prevé llevar a cabo las siguientes actuaciones en 2018:

- Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, incluyendo, entre otras acciones, la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades en materia de género en las referidas materias objeto de análisis.
- 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 transversal.
- Acciones formativas en 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. Se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.
- Acciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general. Igualmente se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través de la página web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión, como las redes sociales o publicaciones en formato papel.

## 15.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

### 32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de orientación, intermediación y fomento, contribuye al acceso al mercado de trabajo, mediante instrumentos que faciliten las transiciones al empleo (desde la educación, desde otro empleo o desde el desempleo), la permanencia de la población trabajadora en dicho mercado, favoreciendo el empleo estable y de calidad, y la mejora del capital humano

de las empresas, aportando nuevos perfiles que incorporen conocimientos y técnicas nuevas. Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Los estatutos del SAE, aprobados por *Decreto 96/2011, de 19 de abril*, definen, en su artículo 5, los objetivos y funciones de la agencia, determinando como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo. Todos estos objetivos redundan en la consecución del objetivo estratégico principal que persigue la agencia, la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía andaluza en el contexto de la actual coyuntura económica.

Así, la agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar de la empleabilidad de los andaluces y andaluzas, generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo las brechas, desajustes y desiguales existentes, tanto para determinados grupos poblaciones como las personas jóvenes o para colectivos específicos como las personas con discapacidad o aquellas que se encuentran en situación de exclusión o con mayores dificultades para la inserción (como puede ser el caso de las personas desempleadas de larga duración). Se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la comunidad como objetivo transversal en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto ésta es un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad.

Los objetivos estratégicos de la agencia Servicio Andaluz de Empleo para 2018 son los siguientes:

Objetivo estratégico 1: Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza.

Objetivo estratégico 2: Mejorar la calidad de los servicios.

Por otra parte, y como **objetivo** transversal incluido en el Objetivo estratégico 1, en todas las actuaciones, se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía. Dada la trascendencia de este objetivo de equidad, se ha definido para este año un objetivo operativo centrado en un sector económico que debe ser motor en la región, la industria, y en el que se han constatado diferencias, en las posibilidades de acceso y en la participación, en el empleo entre hombres y mujeres.

Los objetivos estratégicos son desarrollados por una serie de objetivos operativos anuales. En el caso del objetivo estratégico 1 "Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza", se establecen cinco objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Gestionar de forma integral la demanda de empleo y las necesidades de información y orientación profesional. Este objetivo se concreta en dos acciones fundamentales:

- Inscripción y clasificación de la demanda: el alta como demandante es el paso necesario para poder acceder al conjunto de servicios que el SAE pone a disposición de las personas tras su inscripción. Se realiza de forma personal e intransferible, para posibilitar la verificación de los datos aportados. Por su parte, la correcta clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de

las personas inscritas en el SAE, por cuanto no sólo supone disponer de información actualizada y veraz respecto al potencial humano de la región, sino que, además, es pieza clave para los procesos selectivos tanto para ofertas de empleo como para acceder a otros servicios y programas.

- Gestión de itinerarios personalizados de inserción: el itinerario personalizado de inserción (IPI), es la herramienta base de los procesos de orientación. Se define como un conjunto secuencial de acciones que se diseñan y desarrollan para mejorar la empleabilidad de la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. Un IPI se inicia siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por personal técnico de una unidad de orientación de la red “Andalucía Orienta”. En estas unidades se cuenta con personal profesional de la orientación, que atiende de manera individual o grupal a las personas demandantes, siempre desde un enfoque respetuoso con la diversidad y que tiene en cuenta las diferentes realidades a la hora de prestar sus servicios de orientación. Todas las acciones de los IPI se registran según los procedimientos establecidos por el SAE en el Servicio Telemático de Orientación (STO).

**Objetivo 2.** Atender las necesidades de las empresas en materia laboral y de recursos humanos. Este objetivo comprende diferentes actuaciones o servicios:

- Gestión de la intermediación en el empleo: la casación de oferta y demanda es una de las actuaciones que desarrolla la Agencia SAE; se trata, en definitiva, de lograr que las ofertas de empleo que presentan las empresas se cubran con las personas candidatas que reúnan los requisitos buscados o demandados. Así no sólo se consigue el resultado de la inserción de la persona desempleada sino que también se logra satisfacer las necesidades de la empresa que acude al servicio público de empleo en busca de personal. Como todos, este servicio se ofrece por el SAE de manera gratuita, y garantizando la igualdad de oportunidades y la total transparencia en sus procesos de captación, gestión, selección y envío.
- Agentes de empresa: para lograr un mayor acercamiento al tejido productivo andaluz, y dar una respuesta más personalizada a sus demandas en materia de personal, la Agencia SAE cuenta con el dispositivo de agentes de empresas. A través de una planificación anual de sus tareas, este dispositivo ofrece los servicios del SAE al empresariado andaluz, para definir y encontrar el perfil más adecuado para los puestos de trabajo que ofrecen. Además, apoyan la búsqueda de las personas candidatas más idóneas para dichos puestos entre las inscritas en el SAE, conciertan las entrevistas de trabajo e intentan cerrar en el menor tiempo posible la casación de oferta y demanda. Este personal técnico también informa a las empresas de los recursos que les ofrece la agencia, realizan una labor de investigación y prospección del mercado de trabajo para un mejor conocimiento del tejido empresarial y del mercado laboral, de tal manera que sus actuaciones se ajusten más a las necesidades territoriales y poblacionales, teniendo en cuenta las diferencias y diversidad poblacional en general, y las de género en particular.
- Actuaciones en relación a las agencias de colocación: el Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación

y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo de Andalucía realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. Además podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. Se precisa disponer de un marco de regulación de la actividad de estas entidades que actúan en el mercado de trabajo regional, de manera que se garantice el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo.

**Objetivo 3.** Posibilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas en general. El objetivo se concreta en distintos programas y proyectos:

- Programas de inserción: prácticas en empresas y prácticas transnacionales. Disponer de experiencia profesional puede ser el punto diferencial y determinante para la inserción. A través de este recurso se busca adquirir dicha experiencia profesional de manera tutorizada, y proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Cuando estas prácticas se desarrollan en otros países, además se adquiere una serie de competencias y conocimientos que pueden favorecer la inserción. La mejor adecuación de estos programas a las realidades de las mujeres, mediante diseños específicos para potenciales personas beneficiarias procedentes de familias monoparentales o de colectivos en situación de exclusión, tiene incidencia directa en las políticas de igualdad de oportunidades.
- Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Red EURES: la red EURES, organismo de colaboración entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los estados miembros del espacio económico europeo y otras organizaciones asociadas, facilita orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo y de profesionales.
- Incentivos a la contratación: en las diferentes líneas que se proponen para fomentar el empleo de calidad y estable (bono empleo, incentivos a la ampliación de la jornada laboral, incentivos al empleo estable,...) se recogen medidas especiales para el caso de la contratación de mujeres de cara a incrementar su presencia en el mercado laboral.
- Promoción de las políticas activas locales de empleo: se pretende promover la generación de empleo local mediante la adecuación de los territorios y mercados, planificando estrategias integrales o implementando medidas concretas de actuación, que tengan en cuenta la diversidad de la población.

**Objetivo 4.** Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.

Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción. En ellos, además las mujeres suelen contar con un elemento de dificultad añadido, por lo que la promoción de la igualdad se hace aún más necesaria. Este objetivo comprende las siguientes actuaciones o servicios:

- Programa de orientación profesional y acompañamiento a la inserción: este programa tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo en las fases de orientación e inicio de la actividad profesional a personas con especiales dificultades para la inserción y el desarrollo de la actividad laboral. Se requieren metodologías específicas para este acompañamiento dependiendo de las características específicas de estas personas, por lo que el tratamiento personal y diferenciado en busca de la normalización laboral es elemento fundamental de la igualdad.
- Integración laboral a través de empresas de inserción: esta línea busca la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de su contratación en empresas de inserción. El objetivo es incentivar el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en empresas ordinarias. Además de dar el apoyo para que estas empresas cuenten con personas especializadas en su tutorización y acompañamiento profesional. Se trata de favorecer la integración (laboral y social) a través del entrenamiento laboral, teniendo además en cuenta las características personales, a la vez que se valoriza socialmente a esta población.
- Planes integrales para colectivos en riesgo de exclusión social: a través del desarrollo de planes integrales y personalizados que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas profesionales que den respuesta a las necesidades específicas de la persona para mejorar su empleabilidad como un proceso holístico. Esta manera de actuación integral de las políticas activas de empleo se enmarca en las tendencias actuales y de futuro de los servicios públicos de empleo, en los que la atención personalizada y diferenciada es elemento de calidad y mejora.
- Incentivos a la contratación de personas con discapacidad: se incluyen aquí un conjunto de incentivos destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad, tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias. Si las personas con discapacidad encuentran dificultades para la inserción, en el caso de las mujeres la inserción es aún más complicada debido a la doble discriminación, por lo que disponer de una serie de incentivos tanto en el mercado ordinario como en el protegido puede favorecer su situación para acceder a empleos estables y de calidad.

**Objetivo 5.** Incrementar el uso de las TIC por parte de las personas demandantes de empleo. Las actuaciones de esta línea se ven afectadas por la brecha digital que aún existe, por lo que en la medida en la que se desarrollan pueden favorecer a su disminución. Se compone de las siguientes líneas:

- Área de gestión de demandantes de empleo y área de gestión de empresas: estos espacios virtuales y diseñados de manera personalizada, están integrados en el Portal de empleo de la Junta de Andalucía, posibilitando que la ciudadanía pueda relacionarse y acceder a los servicios y programas del SAE.

- Dinamización zonas TIC en oficinas de empleo: con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, minimizando tiempos y evitando y simplificando trámites, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.
- Red de puntos de empleo: los puntos de empleo (PPEE), ubicados principalmente en localidades sin oficinas de empleo, permiten renovar, emitir documentación, consultar ofertas y realizar modificaciones de la demanda, además de contribuir a la reducción de los tiempos de espera para demandantes de empleo y facilitar una atención rápida y eficaz.
- GESCONTRAT@: gescontrat@ es la aplicación informática que el SAE pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las oficinas de empleo.

El **objetivo 6**. Desarrollar actuaciones integradas de empleo que fomenten el empleo en sectores de actividad específicos y el **objetivo 7**. Apoyar la reducción de la subrepresentación de las mujeres en el sector industrial, están ligados, ya que para 2018 el sector de actividad sobre el que se va a actuar de manera intensiva es el industrial. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral industrial ha conducido a la agencia a fijar una estrategia de intensificación y especialización de acciones para el empleo femenino en las empresas o proyectos a ejecutar en dicho sector. En definitiva, sobre las medidas recogidas en el objetivo operativo 1.7 (innovación y mejora de empleo en el sector industrial de Andalucía; mejora de la empleabilidad en el sector industrial; acciones de formación profesional para el empleo en el sector industrial; fomento del empleo en el sector industrial; desarrollo local en el sector industrial; y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector industrial), se intensificarán las actuaciones que se destinen a las mujeres.

## AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VII de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.

La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad–Innovación–Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, 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 mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes 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.

Adicionalmente a lo anterior, 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,

determina la discriminación 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. 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:

- b) 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».
- c) 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.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 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”.

Por cuanto los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2018 la elaboración de un informe de diagnóstico de los sistemas, de tal manera que permita que, en los ejercicios 2019 y siguientes, se puedan definir indicadores y objetivos adecuados, que permitan una correcta evaluación futura de la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la agencia, así como de su aportación a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

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.
- Mantenimiento y desarrollo de 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.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

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