

15.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio delimita, en concordancia con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, 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, la seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, fijados por el mencionado Decreto de la Presidenta, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), seguridad y salud laboral (artículo 29), empleo en el sector público andaluz (artículo 31) y nuevas tecnologías (artículo 51).

Las competencias de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio son desarrolladas mediante la ejecución de diez 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 presupuestarios 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, formación para el empleo, ordenación comercial y artesanía, industria y minas, energía, tecnologías de la información y telecomunicaciones. Ello se traduce en el alto rango en la escala G+ que tienen asignados los programas de la consejería, de ellos cuatro tienen la máxima relevancia, G+, y cinco la clasificación con rango G.

Los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2018 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios de la consejería se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES), 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 las materias normativas 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. El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género, tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en todas en las que colabora, por el carácter transversal de las políticas de género.

Dado que el Consejo Económico y Social de Andalucía tiene una relevancia de género medio-alta (rango G en la escala G+), en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2018 se ha incorporado un objetivo operativo específico de género y un objetivo operativo, que supone la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a otras actividades del órgano. Son los siguientes:

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Objetivo 2. Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género.

En concreto, el objetivo relativo a incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, implica contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen. Ello obligará a llevar a cabo un análisis de las normas a dictaminar desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones, para la mejora en el tratamiento de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con lo que refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la distribución por sexo del personal del CES, en la última renovación de los miembros del Consejo llevada a cabo en 2014, y siguiendo lo regulado en el artículo 11 apartado 2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, cabe señalar que se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, el 47,2% de las mismas son mujeres frente al 52,8% de hombres.

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 una distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones.

En cuanto a las 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, contiene alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, compuesta por personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Para el ejercicio 2018, las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo 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 los 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 la mujer 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, si lo estima la Comisión Permanente, sobre el análisis de la perspectiva de género y que aporten conclusiones para lograr avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En cuanto a la participación en las Jornadas que anualmente se organizan, se obtendrán datos desagregados por sexo, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, ponencias o mesas redondas, y las que participan en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- En cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, se propondrán temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo.
- 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.
- Finalmente, se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la unidad de igualdad de género, colaborando 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 y presupuestos con la perspectiva de género, y fomentando la participación del personal del Consejo a este tipo de acciones.

En resumen, se continuará el compromiso 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.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, el *Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*, atribuye a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, las siguientes competencias tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- El fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la consejería competente en materia de igualdad.

- La promoción y sensibilización para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.
- La investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la responsabilidad social corporativa.

El análisis de las desigualdades de género en el ámbito de actuación del programa se realiza en el capítulo de Realidad del presente Informe.

En virtud de estas competencias, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, con ello, contribuir a que desde las empresas se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y que se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad. Asimismo, desde la Dirección General se apuesta por romper el denominado techo de cristal en las empresas, que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres, tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, trabaja en colaboración con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.

En el actual contexto económico, en el que las empresas se han de adaptar a velocidad vertiginosa a las nuevas necesidades demandadas por los mercados y en el que la mejora de la productividad es uno de los factores clave para conseguir aumentar la productividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada en toda su dimensión. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Para el ejercicio 2018, a través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por todo lo señalado se ha marcado, entre otros, el objetivo estratégico Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para su seguimiento y valoración se tiene previsto analizar la variación en el número de acciones desarrolladas para apoyar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral. Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece tres objetivos operativos que son los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El objetivo se llevará a cabo prestando apoyo a proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad. Y fomentando la realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello se analizará la variación en el número de entidades beneficiarias de acciones de fomento de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Objetivo 2. Incluir Planes de igualdad en pymes.

En este sentido, se trata de fomentar, apoyar y asesorar a empresas privadas con menos de 250 trabajadores y trabajadoras para el diseño, implantación y ejecución de planes de igualdad, midiendo la variación en el número de ayudas a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad.

Estos objetivos operativos se instrumentarán mediante las siguientes actuaciones previstas para 2018:

- Creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante el desarrollo de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgando subvenciones para la conciliación.
- Realización de estudios, acciones innovadoras y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, otorgando subvenciones que tengan en cuenta estos criterios.
- Fomentar la elaboración de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa, mediante la concesión de ayudas.

Por otra parte, la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio ha desarrollado una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se viene traduciendo en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, el asesoramiento a las empresas para mejorar el control de los riesgos laborales, el control y la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales.

Como novedad, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral trabaja en la tramitación de una nueva *Estrategia Andaluza de Seguridad Laboral para el periodo 2017–2022*, que vendrá a mejorar los instrumentos actuales para la lucha contra la siniestralidad, 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, el objetivo estratégico: “Garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

Dicho objetivo tiene una doble vertiente en la que, por una parte, tratará de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas trabajadoras de 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, y por otra, garantizar la seguridad y salud laboral del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Esta obligación trae causa en el artículo 14.2 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, que hace referencia a la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de garantizar la seguridad y la salud de sus empleadas y empleados en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de su trabajo. Para realizar el seguimiento del cumplimiento de este objetivo, se analizará la variación porcentual del índice de incidencia en Andalucía respecto al ejercicio anterior y la variación porcentual del índice de incidencia normalizado de enfermedades profesionales en Andalucía respecto al ejercicio anterior.

Partiendo de este objetivo estratégico, se establecen dos objetivos operativos, para el ejercicio 2018, que son los siguientes:

Objetivo 3. Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.

Apoyar la gestión de la prevención en las empresas andaluzas para facilitar su desarrollo, bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas y a las personas trabajadoras autónomas, y considerando además las actividades que desarrollan los servicios de prevención como modalidad organizativa más habitual en Andalucía, mediante el desarrollo de acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

Objetivo 4. Práctica de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales 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*. Y ello a través del desarrollo de actuaciones de vigilancia de la salud y procedimientos de adaptación de puesto de trabajo a personas empleadas públicas.

Estos objetivos se instrumentarán mediante las siguientes medidas o actuaciones:

- Desarrollar acciones de formación e información y sensibilización sobre las empresas andaluzas, concretamente, con acciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- Reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales a personas empleadas públicas de la administración de la junta de Andalucía, mediante pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas al personal empleado público.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones

empresariales y sindicales más representativas en nuestra comunidad autónoma y la propia administración.

Es, por tanto, un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, cuyas funciones están orientadas a dinamizar las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras en el ámbito andaluz, impulsando la negociación colectiva mediante la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, fomentando la formación y divulgación en este campo, y canalizando de manera dialogada y pacífica la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación.

De manera específica, es misión del CARL perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva 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.

Para ello, se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, el programa 31M dispone de un objetivo operativo de igualdad de género en el anteproyecto del presupuesto 2018, vinculado al objetivo estratégico de impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación de los contenidos:

Objetivo 1. Incrementar en un 5% la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año.

Para ello, se desarrollará una actuación consistente en la formulación de recomendaciones para lograr el incremento de la presencia de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad. Y ello cuando en la composición de la comisión se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si las mujeres no han estado presentes en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia fue inferior al 40%.

La citada actividad dispone de dos indicadores, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios que se negocien en el año) para el logro de la paridad en las mismas y el segundo está orientado a reflejar el porcentaje global de convenios colectivos que contienen cláusulas de género. Mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre los contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género.

Asimismo, para el análisis del grado de consecución del objetivo operativo, se han incorporado dos indicadores de resultados, uno sobre la presencia de las mujeres en las comisiones de negociación de convenios, orientado a medir la presencia de las mujeres en las actas de constitución de las comisiones negociadoras que formalicen sus convenios en el ejercicio 2018. Para la operatividad de este indicador con respecto a la consecución del objetivo, la referencia de partida es el porcentaje de presencia femenina constatado en los

convenios negociados en 2017, que es de un 37%. Y un segundo indicador sobre las recomendaciones atendidas en materia de composición igualitaria, que mide las atendidas por las comisiones negociadoras en materia de composición igualitaria, con respecto al total de las enviadas por el CARL para la corrección de situaciones de desequilibrio por razón de género.

Por otra parte, se ha incluido la perspectiva de género de manera transversal a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes.

Objetivo 2. Reducir en un 5% la negociación colectiva vencida.

La actuación vinculada a este objetivo consiste en la celebración de reuniones entre la comisión técnica del CARL y la comisión negociadora de los convenios y tiene asociado un indicador que recoge el número de presidencias (femeninas o masculinas) de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.

Objetivo 3. Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral.

Una de las actividades asociadas a este objetivo, consistente en la realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva y tiene asociado un indicador sobre el número de personas asistentes a jornadas de formación CARL, desagregadas por sexo. Además, de manera transversal, en dichas actuaciones de formación se resaltarán la temática de género en la negociación colectiva.

Objetivo 4. Incrementar la eficiencia del Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

Los indicadores de género vinculados al objetivo se orientan a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación (número de hombres y mujeres mediadores), y conocer si los servicios ofrecidos por el sistema SERCLA se valoran por igual entre mujeres y hombres, mediante la realización de encuestas de calidad.

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Bajo la responsabilidad de la Secretaría General Técnica, el programa presupuestario 32A, con un carácter claramente instrumental, 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, Empresa y Comercio, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación y de administración general.

Para el presupuesto 2018, el programa incluye los siguientes objetivos pertinentes al género:

Objetivo 1. Aumentar la eficiencia de los recursos humanos, económicos y materiales adscritos al ámbito de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Objetivo 2. Impulsar la gestión presupuestaria y gestión del gasto con criterios de eficacia y eficiencia en el marco de austeridad.

Objetivo 3. Asesorar jurídicamente, coordinar e informar actividades normativas, tramitar recursos y resoluciones administrativas.

Objetivo 4. Planificar, gestionar, coordinar, formar y fomentar la conciliación familiar y laboral del personal.

Objetivo 5. Conseguir máxima eficiencia en la gestión de los recursos de la Unidad de igualdad de género, Unidad estadística y cartográfica, Unidad de transparencia y Unidad de información y atención ciudadana y biblioteca.

Objetivo 6. Proveer un servicio integral TIC a la consejería.

Objetivo 7. Coordinación de la contratación administrativa y patrimonial de la consejería.

Para llevar a cabo cada objetivo, las actuaciones específicas previstas son las siguientes:

- Seguimiento, control del presupuesto y gestión del gasto e ingreso.
- Tramitación de recursos, resoluciones administrativas y expedientes de responsabilidad patrimonial y contencioso-administrativo así como la elaboración de informes jurídicos y tramitación de normas de carácter general de la Junta de Andalucía y otras administraciones públicas.
- Cursos de formación y perfeccionamiento del personal y conciliación de la vida familiar y laboral, así como protocolos de acogida al empleado público, su presentación y formación.
- Gestión de las unidades de igualdad de género y transparencia, atención a la ciudadanía y biblioteca.
- Desarrollo, gestión y mantenimiento de los sistemas de información así como la dotación, gestión y mantenimiento de infraestructuras soporte de los sistemas de información y del puesto de trabajo.
- Tramitación de contratos administrativos y patrimoniales.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D que se trata de un programa clasificado con el máximo rango G+, por contar con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Para el ejercicio 2018, el programa 32D establece como objetivo estratégico mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas a través de las acciones formativas de la formación profesional para el empleo.

Desde el punto de vista de género se trata de un objetivo pertinente, por tanto, siguiendo con lo estipulado en 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, es necesario incorporar al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género y sus indicadores asociados, así como las actuaciones que se implementarán.

Las convocatorias vigentes en la actualidad, que tienen como bases reguladoras de la *Orden de 3 de junio de 2016*, regulan el acceso a la oferta formativa de cursos dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas. Las beneficiarias de estas ayudas son las entidades que imparten los cursos (inscritas y, en su caso, acreditadas en el Registro de centros y entidades de formación para el empleo) que se encuentran obligadas, entre otras cosas, a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como objetivos operativos para el ejercicio 2018, el programa 32D dispone de los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la formación y la empleabilidad de personas trabajadoras desempleadas.

Objetivo 2. Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas.

Objetivo 3. Fomentar la empleabilidad a través de experiencias mixtas de formación y empleo.

Objetivo 4. Incrementar el análisis, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

Objetivo 5. Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional para el empleo. Este último, se incluye como objetivo operativo de igualdad de género. Para implementar este objetivo, se llevarán a cabo actuaciones en las acciones formativas vigentes en la actualidad, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres.

La *Resolución de 11 de abril de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de formación profesional para el empleo, dirigidas, en este caso, a personas trabajadoras desempleadas. Entre los criterios de baremación, se valora preferentemente a las mujeres o la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

Por último, el enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores del programa presupuestario, dando cumplimiento a los principios de la *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, a través del programa 44J, lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprende las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en las residencias que componen la Red de

tiempo libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a los grupos descritos en 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 de la Junta de Andalucía*, modificado por el *Decreto 27/2007, de 6 de febrero*.

Las plazas disponibles de estas residencias se distribuyen en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares (reserva para personas trabajadoras); y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención (reserva general). A través de esta última se lleva a cabo el programa social “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención, entre los que se encuentran las personas perceptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, personas jubiladas, personas mayores de 65 años, personas con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Entre las actuaciones previstas del programa presupuestario 44J, destacan las siguientes:

1. Reserva general: programa “Conoce Tu Tierra”. Este programa social destinado a los colectivos de especial consideración puede ser solicitado en su representación, por ayuntamientos andaluces, asociaciones, fundaciones y/o organizaciones sindicales. En cada ejercicio se fomenta una participación equitativa de hombres y mujeres entre los distintos colectivos beneficiarios del programa.
2. Grupo de reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas 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 que manifiesta un alto nivel de participación (975 solicitudes en 2017) y gran aceptación, todo ello, con objeto de facilitar el acceso al ocio y descanso en condiciones económicas más favorables a un colectivo con mayores cargas familiares.

A finales del ejercicio 2017, las Residencias de tiempo libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía habrán alcanzado una ocupación cercana a las 25.000 personas, de las cuales, al igual que en 2016, seguirá siendo mayor la presencia femenina que la masculina dentro del primer grupo de procedencia en una proporción del 52% mujeres y 48% hombres, mientras que en el segundo grupo de procedencia ha disminuido la presencia femenina en una proporción del 45% de mujeres frente al 55% de hombres.

Trasladando esta estimación a los distintos colectivos de personas residentes en estos centros, los resultados estimados del ejercicio 2017 son los siguientes:

1. Personas trabajadoras y familiares: alrededor de 15.800 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancias en las Residencias de tiempo libre en 2017, continuando la tendencia manifestada en los anteriores ejercicios de ser mayoritaria la participación masculina, 51% de hombres, frente a la femenina, 49% de mujeres, porcentajes que guardan relación con los datos estadísticos de personas ocupadas proporcionados por el IECA según la Encuesta de Población Activa del INE, conforme al cual, 43% son mujeres, frente al 57% de hombres.

2. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: unas 7.500 personas de este colectivo habrán participado dentro del programa social “Conoce Tu Tierra”, superando aquí la participación de mujeres, de un 58%, a la de los hombres, del 42%, incremento que se explica por la mayor presencia de personas receptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, prevaleciendo en ambos casos la población femenina y con menores ingresos, como muestran los datos del INSS, según los cuales, las mujeres receptoras de pensiones contributivas por importe inferior al SMI roza el 70%, aunque su presencia ha sido menor que en 2016.
3. Personas con discapacidad: alrededor de 1.500 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancia en las residencias de tiempo libre a través del mismo programa social, manteniéndose la misma representación que en 2016 de mujeres, del 54%, frente al de los hombres, 46%.

Para el ejercicio 2018 se ha introducido en este programa presupuestario el objetivo operativo:

Objetivo 1. Asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres dentro de los colectivos de personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad (programa Conoce Tu Tierra).

De esta manera se plasman las medidas adoptadas en ejercicios anteriores encaminadas a facilitar el ocio y descanso en sectores de la población donde resulta menor la presencia femenina, como es el caso de las personas receptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar en el colectivo de personas con discapacidad, donde su presencia es mayor, para lo que se tomará en cuenta la variación de solicitudes de este programa social y de plazas de hombres y mujeres. Asimismo, continuará ofreciéndose un turno preferente para familias numerosas y fomentándose entre las entidades solicitantes el ofrecimiento de plazas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, cuya participación sigue siendo muy escasa.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Este programa presupuestario 72A tiene como fin el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de nuestra comunidad autónoma y la promoción, el fomento y el seguimiento de los sectores, industrial, energético y minero de la comunidad, así como la seguridad minera, industrial y del sistema energético. Dichos ámbitos dotan de un carácter estratégico a este programa, en aras a alcanzar los objetivos de actuación fijados por la Unión Europea para la próxima década.

En relación con las actividades de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, la mayor parte de las actuaciones que desarrolla dentro de este programa presupuestario tienen un impacto limitado desde la perspectiva de género ya que la mayoría de ellas están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera. Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se

han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores.

En la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos en la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental en el que debe basarse el cambio hacia un nuevo modelo económico y social, que permita la creación y el fomento de un empleo sostenible de calidad.

En cuanto a nuestra situación de partida, aunque se trata de un proceso que no puede considerarse culminado, la sociedad de la información es hoy ya una realidad presente en Andalucía. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años ha permitido que la comunidad autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la sociedad de la información. Por otro lado, las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, con el objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que si bien es cierto disminuyen en las generaciones más jóvenes persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y actuaciones en materia de género:

Objetivo estratégico 1. Promoción del desarrollo inteligente de Andalucía mediante un sector TIC sólido, como elemento generador de innovación y de competitividad para el conjunto de la economía andaluza, que actúe como catalizador y favorezca la renovación del modelo productivo a través del incremento de la productividad y la competitividad de las empresas y emprendedores, incrementando su incorporación al mercado digital (comercio electrónico, presencia online, facturación electrónica). Fomento del desarrollo de la innovación social y capacitación en el ámbito de las TIC; mejora de las infraestructuras de telecomunicaciones de forma integral, vertebradora y sostenible. Promoción de la seguridad y confianza digital en el ámbito de la ciudadanía, las empresas y la administración andaluza. Incremento de la eficiencia y accesibilidad de la administración pública andaluza a través de las tic aplicadas a la mejora de los servicios públicos y al gobierno abierto.

Objetivo 1. Promoción del acceso sociedad de la información en igualdad de oportunidades e incremento de la competitividad y productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y uso de las TIC con especial atención a la perspectiva de género.

Dentro de las competencias de la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, en lo relativo al apoyo en proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la sociedad de la información y el conocimiento y la inclusión digital e-igualdad, se contempla para el 2018 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

En relación con el impulso al emprendimiento de base innovadora y fomento de empresas de nueva creación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, destacan los programas *Minerva* y *Andalucía Open Future*, dos iniciativas de colaboración público-privada que tienen como fin el impulso de la innovación y el emprendimiento de base

tecnológica para el apoyo a mujeres y hombres emprendedores. En estos programas, de especial referencia en la comunidad autónoma como motores de un empleo de calidad, del desarrollo económico y del progreso de Andalucía, se aprecia una escasa participación de mujeres. Es por ello que en el ejercicio 2018 se comenzará a realizar la medición con el fin de identificar posibles brechas. Para ello, se incluirán indicadores de impacto relativos al “porcentaje de hombres/mujeres con cargo directivo (CEO) en startups tecnológicas”, “porcentaje de hombres/mujeres empleados o socios en startups tecnológicas”. En base a esta prospectiva inicial, se comenzará el estudio de actuaciones encaminadas a potenciar la presencia de mujeres en ambos perfiles y a la inclusión de la perspectiva de género en los indicadores previstos en el presupuesto de 2018.

A través de los distintos proyectos y programas de acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía, se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género, así como para la eliminación de la brecha digital existente entre otros colectivos y grupos de personas.

Para el impulso y desarrollo de proyectos de innovación social que contribuyan a disminuir esta diferencia entre hombres y mujeres, una de las principales iniciativas es la Red de acceso público a Internet. Se aglutinan en torno a esta red un conjunto de centros que ofrecen servicios con el objeto de incorporar y acercar las nuevas tecnologías a las mujeres y los hombres, contribuyendo a disminuir la brecha digital y promover y facilitar su e-inclusión y capacitación TIC. Para ello se registran el número de hombres y mujeres que asisten a los centros, actividades ofertadas en los centros dirigidos a mujeres, así como las mujeres que finalizan dichas actividades. Aunque en este último año las nuevas altas de personas registradas ha sido menor en el caso de las mujeres, se ha visto incrementada su participación en las actividades, siendo el número de hombres registrados de un 50,3% y el de mujeres del 49,7%. Sin embargo, entre las personas que finalizan la actividad el número de mujeres es de un 54,8% mientras que entre los hombres es de un 45,2%. En cuanto a las actividades registradas en los centros que van dirigidas a mujeres, éstas han supuesto en el último año un 43,3%, habiendo disminuido en 4,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Desde la Red de acceso público a Internet en 2018 se continuará desarrollando estas actividades que contribuyen a disminuir la brecha de género en el uso de las nuevas tecnologías promoviendo la capacitación TIC de las mujeres.

El proyecto Andalucía Compromiso Digital focaliza su acción en los municipios andaluces de población superior a 20.000 habitantes, donde la incidencia de otros programas de desarrollo de la sociedad de la información es menor, y presta servicios de información, sensibilización, asesoramiento y capacitación en las TIC como elemento indispensable para la mejora de la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral, la integración social y, en definitiva, la mejora de la calidad de vida. Este proyecto de innovación social contempla entre sus objetivos la eliminación de la brecha digital de género como muestra la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa en el caso de personas beneficiarias. Las mujeres participan activamente en los servicios ofertados desde el proyecto, el 61,4% de personas activas son mujeres frente al porcentaje de hombres que es 39,1%. No obstante, la participación como personas voluntarias del mismo sigue siendo menor entre las mujeres (46,6%) que entre los hombres (53,4%).

Entre las actuaciones TIC específicas dirigidas a mujeres para combatir la brecha digital de género se encuentran las siguientes:

- “Concurso Niñas y TIC”, en colaboración con el IAM y la Consejería de Educación, para promocionar las vocaciones TIC entre las niñas andaluzas.
- Colaboración activa en el “Plan de actuación para el impulso del talento y las vocaciones STEM en las niñas andaluzas” a través de acciones formativas y de sensibilización en centros escolares y centros ACD.
- Jornadas de sensibilización TIC para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, en colaboración con las empresas mecenaz digitales y ayuntamientos adheridos al proyecto.
- Colaboraciones con asociaciones de mujeres que han sufrido violencia de género.

La iniciativa Andalucía es Digital tiene como objetivo unificar la presencia en Internet de todas las políticas, iniciativas y servicios que se ofrecen en relación al desarrollo de la sociedad y la economía digital en Andalucía. Pretende promocionar una nueva forma de relación administración–ciudadanía a través de Internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general y, en particular, de las mujeres. Con el objeto de valorar el impacto de género de los programas mencionados de fomento del acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía y del uso de las TIC entre mujeres y hombres, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La recogida de datos que se lleven a cabo de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Se recopilará la información que exista en los proyectos sobre el impacto de género que se prevé que tengan las actuaciones vinculadas a los mismos, incluyendo la igualdad de oportunidades como objetivo transversal al programa.

En cuanto al sector empresarial, el impulso del sector TIC en Andalucía, el fomento de la innovación y modernización en las pymes andaluzas, la incorporación de las tecnologías de la información a sectores estratégicos de la economía andaluza y el crecimiento del mercado digital en Andalucía son objetivos que incluyen la perspectiva de género en el desarrollo de todas sus actuaciones e iniciativas.

La Estrategia de impulso del sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020) constituye el planteamiento estratégico de la Junta de Andalucía para favorecer el desarrollo y consolidación del sector de las tecnologías de la información y la comunicación en nuestra región, con la que se pretende conseguir un sector TIC andaluz consolidado y competitivo, significativo en la economía regional, y elemento generador de innovación y de competitividad para el resto de sectores productivos de la economía regional.

Esta estrategia, además de contemplar de manera concreta en todos sus planes y acciones la perspectiva de género a través de indicadores con esta dimensión, de la búsqueda de paridad en todas sus actividades y grupos de trabajo o de la utilización del lenguaje inclusivo, tiene un programa de actuación con el objetivo específico de disminuir la brecha de género

existente en el sector TIC andaluz, eliminar los estereotipos y roles de género existentes, desarrollar las capacidades de las mujeres en dicho entorno y conseguir la participación activa de las mujeres para aprovechar su capacidad, talento y creatividad. Dicho programa se extiende temporalmente hasta 2020 (se inició en 2017) y se financia completamente con el programa presupuestario 72A.

Durante el 2017 se han puesto en marcha dos proyectos para definir las actuaciones de este programa en dos áreas diferenciadas por el colectivo sobre el que se incide:

En el área de la necesidad empresarial, analizándose la situación en cuanto a iniciativas públicas y privadas, indicadores, redes de asociacionismo, eventos y premios relacionados con la promoción de la igualdad de género en el sector TIC andaluz, y definiéndose mecanismos para su implantación y promoción en Andalucía. En el ámbito de las vocaciones de las mujeres andaluzas en estudios técnicos, pilotando un posible programa de actuaciones.

Derivados de esos planes de actuación, durante el 2018 destacan las siguientes acciones:

- Puesta en marcha dentro de los programas de voluntariado gestionados por la consejería de un plan de actuación para el fomento de las vocaciones en estudios técnicos, aportando el material y la formación al voluntariado.
- Actuaciones de apoyo a los servicios de orientación de los centros de enseñanza para fomentar vocaciones en estudios técnicos, aportando directrices y material de soporte.
- Organización de jornadas de sensibilización para empresas sobre las posibilidades, beneficios y márgenes de mejora que aportan a su estructura la puesta en marcha de políticas eficientes de integración de las mujeres y la aplicación de los planes de igualdad en la empresa, siendo un indicador y factor de crecimiento económico de la misma.
- Organización de jornadas de encuentro con empresarios y empresarias internacionales del sector TIC donde la incorporación de las mujeres está mucho más avanzada, así como empresas reconocidas por haber vinculado la noción de crecimiento económico y rentabilidad con la noción de diversidad y bienestar en el trabajo.
- Reconocimiento al papel de las mujeres en el sector TIC a través de diversas actividades (premios y sesiones informativas entre otras).
- Incentivación de la participación de las mujeres en las actividades formativas puestas a disposición del sector TIC en el ámbito de la Estrategia TIC2020.
- Búsqueda de la paridad en todos los comités y grupos de trabajo derivados de la estrategia TIC2020 y del Plan de Acción de Empresa Digital.
- Facilitación e incentivación de la participación de mujeres andaluzas en las redes de mujeres del sector TIC.
- Promoción de las redes de mujeres y asociaciones de empresarias del sector TIC.

- Al amparo del artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, priorizar a las empresas de menos de 250 personas empleadas que posean un Plan de igualdad, como beneficiarias de las actuaciones de la estrategia.
- Promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión en el ámbito del sector (colegios y asociaciones principalmente) con el objetivo de incrementar su presencia.
- Actuaciones de mentorización de mujeres TIC para ayudar a las mujeres del sector a tener visibilidad y alcanzar puestos de liderazgo.

En el ámbito del fomento de la inversión empresarial, la creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. 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 que redujeran las barreras al desarrollo empresarial.

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 dos órdenes para la concesión de subvenciones a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y creación de empleo en Andalucía así como para 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 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 beneficiaria 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 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 creación de empleo en Andalucía*, 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.

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 una serie de actuaciones en materia de igualdad de género tales como el uso de un lenguaje no sexista en sus actuaciones de comunicación, adopción de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o la igualdad retributiva y de acceso y selección de personal. 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.

Objetivo 2. Desarrollo de la administración inteligente e impulso de las comunicaciones electrónicas en otras administraciones y fomento e implantación y desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones y red corporativa de la junta de Andalucía. Este objetivo contempla a su vez distintas finalidades, que pretenden integrar de modo efectivo la perspectiva de género mediante las actuaciones que lo desarrollan.

En el contexto de la innovación y modernización de las administraciones públicas a través de las TIC, 2018 supondrá el punto de partida de la ejecución del “Plan de acción Andalucía smart 2020”, a través del cual se avanzará en el objetivo de “smart region” con el que se pretende una Andalucía conectada y un desarrollo inteligente de sus ciudades y municipios. Este plan, que tiene como uno de sus objetivos la participación de las mujeres y los hombres en un modelo sostenible de ciudades inteligentes, contempla la utilización de indicadores de impacto y de realización para medir de forma fiable y sistemática el estado de avance del documento. En cualquier caso, la relación de indicadores a utilizar para el plan incluye su desagregación por sexo en los casos que proceda.

La plataforma de tramitación MOAD (Modelo Objetivo de Ayuntamiento Digital) se ha constituido en un modelo sostenible de gobierno electrónico de la administración local de Andalucía. En 2018 se tiene previsto poner en marcha la acreditación de nuevas empresas TIC y su incorporación al Registro administrativo de empresas acreditadas. Sobre estas empresas inscritas se iniciará análisis y diagnóstico desde la perspectiva de género para identificar posibles brechas de género.

En cuanto al impulso de seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, durante el 2017 se aprobó el nuevo Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020 para el período 2017–2020. Entre las acciones encaminadas a identificar posibles desigualdades en materia de género, se van a realizar

acciones de diagnóstico aprovechando la encuesta anual sobre el estudio del estado de la seguridad TIC en la Junta Andalucía. De forma adicional, se realizarán acciones de diagnóstico aprovechando la realización de distintas actividades formativas y divulgativas. El diseño y la planificación de las actuaciones necesarias en materia de formación tendrán en cuenta la perspectiva de género, tanto en su dimensionado como en el análisis de los resultados obtenidos, contribuyendo de esta forma a la obtención de indicadores parciales orientados a género.

La Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía se configura como un referente en cuanto a gestión integrada de las telecomunicaciones a nivel autonómico, tanto por el elevado número de organismos que abarca como por su magnitud en cuanto a servicios contratados.

Dentro de la tarea de revelar posibles brechas digitales de género en este ejercicio, la encuesta para la evaluación de los servicios ofrecidos por la Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía de 2016 arrojó como resultado la existencia de un mayor porcentaje de hombres entre las personas que intervienen en la gestión de los servicios de telecomunicaciones en los distintos organismos de la Junta de Andalucía (74,5% de hombres frente a un 25,5 % de mujeres). Por su parte, el grado de satisfacción general de los servicios prestados por la Red corporativa entre los hombres es de 7,69 puntos sobre 10 y entre las mujeres de 7,08. Estos resultados ponen de manifiesto la menor presencia de mujeres entre los responsables de las telecomunicaciones en los diversos organismos, lo que tendría que llevar a un estudio de las causas que lo provocan y a la adopción en toda la Junta de Andalucía de políticas que promuevan la igualdad de género entre dichos puestos de responsabilidad.

Durante el próximo ejercicio se llevarán a cabo actuaciones que permitan identificar y poner de relieve posibles brechas de género adicionales en la Red corporativa de telecomunicaciones y las causas que las puedan generar, fomentando la mayor participación de la mujer.

Objetivo estratégico 2. Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

Objetivo 3. Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

Objetivo 4. Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica de la consejería, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en cuanto a plazos, documentación, etc., en línea con lo establecido en la directiva de servicios y con el *Acuerdo del 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites.*

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 2016 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen este resultado.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECI, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2016, de un total de 5.628 personas instaladoras, el 95,62% (5.382) de ellas tienen un titular o representante masculino frente al 4,35% de mujeres (245). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.052 personas, de las que más del 98,05% (5.934) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,93% (117) el número de mujeres.

El 6,66% (174) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2016 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) lo han sido por mujeres frente al 75,14% (1.962) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por 0,76% (48) de mujeres y 92,74% (5.841). En 2015 este personal estaba constituido por un 0,59% (30) de mujeres y el 99,41% de hombres (5.110).

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 20.410 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,58% (960) y por hombres el 92,79% (19.450). Existen 552 (2,63%) en los que no figura el sexo.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2016 es de un 97,54 % (3.458) hombres frente a un 2,45 % de mujeres (87).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 489, siendo 133 mujeres (27,20%) y 356 hombres (72,80%).

Mediante la implantación y generalización de 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 puede 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 permiten facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad.

En cuanto al fomento de la competitividad, desarrollo tecnológico e innovación empresarial, la Secretaría General de Innovación, Industria y Energía, una vez aprobado el Programa operativo FEDER de Andalucía 2014–2020, ha aprobado 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, que introduce elementos de discriminación positiva a favor de la modificación del rol de género.

La orden establece una forma de cuantificación de la subvención a conceder, determinando un porcentaje sobre la inversión total que plantea la empresa para su proyecto. El cálculo de este porcentaje se realiza en función, por un lado, de la tipología del proyecto que se plantea, más un porcentaje adicional que varía en función de una serie de características adicionales.

En una de estas características adicionales es donde se encuentra la respuesta a esa desigualdad detectada, apoyándose de forma preferente a empresas participadas mayoritariamente por mujeres. Además también se podrá acceder a esta característica adicional si se cuenta 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.

Por otra parte la orden apoya con subvenciones la edición e implantación de planes de igualdad en las empresas. Otras medidas de apoyo a la conciliación familiar y las certificaciones en responsabilidad social corporativa y de empresa familiarmente responsable son también tenidas en cuenta.

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 transversalidad, 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.

Objetivo estratégico 3. Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

Objetivo 5. Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos, mejorar los registros y modernizar la gestión administrativa.

Objetivo 6. Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

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.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, 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 (2016): 6.962 hombres y 718 mujeres.

A la vista de estos se comprueba que la presencia de la mujer (9,35% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la del hombre, ocupando principalmente puestos administrativos, siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, la puesta en producción 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), tiene como objetivo una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Continúa en desarrollo la ampliación de los contenidos y la mejora del SIGMA, adecuando, reforzando y ampliando la información ofrecida, y su optimización como herramienta informática para la actualización de la información en tiempo real y su conexión con la plataforma común de tramitación.

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.

Analizando los datos registrados en 2016 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,34% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 13,04% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (1,52% más que en el año 2015).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

Objetivo estratégico 4. Alcanzar un sistema energético bajo en carbono, democrático, competitivo, seguro y de calidad con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos.

Objetivo 7. Mejorar la eficiencia energética, calidad suministro, reducir consumo energía; aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

Objetivo 8. Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la *Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020*, financiada con los créditos del eje 4 del Programa operativo.

Las bases reguladoras tienen tres 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, y no incluye ninguna medida discriminatoria entre hombres y mujeres.

Respecto al consumo de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía y en función del sexo, su distribución es un 50,65 % de mujeres y un 49,35 % de hombres, según los datos publicados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fuente: IECA. Sistema de información multiterritorial de Andalucía 2016) y no se detectan desigualdades por razón de sexo en el acceso a estos recursos.

Sí 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 se 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 los principios de igualdad de género y transversalidad. 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.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa tiene entre sus principales objetivos, favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

Por primera vez en 2018, el presupuesto del programa 76A “Ordenación y promoción comercial” cuenta con un objetivo estratégico de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Por consiguiente, a las tradicionales medidas que se vienen aplicando en los instrumentos de gasto de este programa, fruto de las previsiones contenidas en el Plan integral de fomento del comercio interior de Andalucía, en el Plan integral de fomento de la artesanía de Andalucía y en el Plan de activación del comercio ambulante en Andalucía, se sumarán las actuaciones específicas en materia de igualdad que se llevarán a cabo para la consecución de los objetivos de género.

Estas nuevas actuaciones específicas en materia de igualdad de género en el sector comercial están dirigidas principalmente en la concienciación de los agentes para aumentar la presencia de las mujeres en las posiciones relevantes del sector comercial y, sobre todo, a la realización de estudios que nos aporten un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector comercial que permita la fijación de una agenda por la igualdad de género en dicho sector.

Así, el presupuesto 2018 cuenta con dos objetivos estratégicos. El primero de ellos, “Favorecer el aumento de la competitividad del sector comercial y la creación de empleo”, si bien no es un objetivo específico de género, tiene vinculados objetivos operativos cuyas actuaciones contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

Objetivo 1. “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, y

Objetivo 2. “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial”.

Concretamente, y dentro del objetivo operativo de “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, está prevista una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial. Una de las líneas estará destinada directamente a las pymes con establecimiento comercial, para las que se prevén dos medidas. 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. En segundo lugar, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la creación de puestos de trabajos femeninos o de menores de 35 años en los 12 meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. Asimismo, toda la información recogida para los indicadores debe ir desagregada por sexo.

Esta actuación cuenta con un indicador en materia de igualdad, que es el “porcentaje de pymes que puntúan en criterios de igualdad”, fijado en el 10%.

También está prevista la convocatoria de ayudas para la modernización y fomento del comercio ambulante con la finalidad de ponerlo en valor dentro del conjunto de la economía de la comunidad, aumentando la profesionalidad de las personas comerciantes ambulantes, mejorando sus condiciones de trabajo y logrando mayor calidad en esta actividad comercial. Esta línea de subvenciones también cuenta con la misma condición para ser beneficiaria de no haber sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas. Así mismo se valora positivamente que el proyecto de inversión o las actuaciones a subvencionar contengan medidas que impulsen desde el municipio el acceso de mujeres emprendedoras al comercio ambulante. Por último, se establece como obligación que en toda la recogida de datos se desagreguen por sexo.

Asimismo, está prevista la convocatoria de subvenciones para revitalizar los centros urbanos y otras asociaciones de comerciantes, cuya normativa de aplicación prevé también varias medidas. Por una parte la prohibición de obtener la condición de persona o entidad beneficiaria a 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 las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo. Por otra parte prevé como actuación subvencionable la realización de campañas de promoción de ventas, animación comercial y publicidad, siempre que el contenido de dichas campañas y promociones tenga en cuenta la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de

la igualdad de género en Andalucía. Se contempla asimismo como criterio de valoración la inclusión en el proyecto cuya subvención se solicita de actuaciones de efectiva consecución de igualdad de género, como planes de igualdad o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para sus empleadas y empleados.

Por otro lado, dentro del objetivo operativo “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial” contempla un indicador desagregado por sexo: variación anual del número de inscripciones en el Registro de Artesanos, consistente en la identificación de la dedicación de mujeres y hombres a los distintos oficios artesanos a través del Registro de artesanos y artesanas de Andalucía. Debe además destacarse que este operativo se concreta en una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad de las pymes artesanas, en cuya normativa reguladora se ha previsto valorar positivamente que la empresa cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores en el momento de presentación de la solicitud.

Por otro lado, en el sector de la artesanía se continuará trabajando en actuaciones dirigidas directamente al fomento de la igualdad, como son:

- impulsar convenios con organismos públicos y privados para el asesoramiento a mujeres emprendedoras artesanas;
- la articulación de colaboraciones para que las personas jubiladas y prejubiladas con gran trayectoria profesional y empresarial apoyen y asesoren a mujeres jóvenes o desempleadas sobre los diversos oficios artesanales;
- impulsar cursos de formación específica en materia de artesanía, incluida la encaminada a la inserción laboral de mujeres jóvenes o desempleadas,
- así como la mentorización de maestras artesanas a jóvenes con vocación de artesanas.

El presupuesto 2018 también cuenta, como se ha señalado anteriormente, con otro objetivo estratégico específico en materia de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Se trata de impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de los negocios, así como en cuanto a su representatividad en los órganos de asesoramiento y participación del sector. Para ello resulta indispensable contar con un diagnóstico de las desigualdades de género en el sector que permita hacer una planificación adecuada a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda por la igualdad en el sector comercial.

Como indicadores de impacto de este objetivo estratégico se han señalado, en primer lugar, el aumento de la presencia femenina en posiciones relevantes dentro del sector comercial. En 2016, el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación fue del 46% frente al 54% de hombres. Se espera alcanzar en 2018 el 50%. Como segundo objetivo estratégico se ha previsto la variación del porcentaje de negocios cuyo titular es una mujer. En 2015, las titulares de establecimientos comerciales eran el 16,7%.

Este objetivo estratégico cuenta con dos objetivos operativos:

Objetivo 3. “Fomentar la concienciación de los agentes implicados sobre la necesidad de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector comercial”, cuyos

indicadores de resultado son la variación en el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación en 2016 de 54% hombres y 46% mujeres, en donde se espera alcanzar al 50%, y la variación en el número de publicaciones dirigidas al sector comercial en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, habiéndose previsto un mínimo de dos publicaciones.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la concienciación y fomento de la participación y la representación de la mujer en posiciones relevantes del sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Mujeres en el Consejo Andaluz de Comercio 50%; Mujeres en la Comisión de Artesanía 50%, Publicaciones realizadas en materia de igualdad 2.

Objetivo 4. “Conocer la realidad de partida de hombres y mujeres en el sector comercial para la fijación de una agenda por la igualdad en el sector”, cuyos indicadores de resultado son la variación del número de estudios específicos en temas de igualdad en el sector comercial y la variación del número de datos desagregados por sexo en el sector comercial, teniendo en cuenta que los valores de partida son cero en el primero por no contar con estudios de este tipo, y que en el segundo los datos desagregados por sexo disponibles son únicamente los del Registro de artesanos, los candidatos a Premios Andalucía de comercio interior, y los proporcionados en materia de empleo por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Se espera aumentar a 4 el número de datos desagregados por sexo.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la realización de estudios específicos y encuestas en materia de igualdad en el sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Estudios realizados en materia de igualdad 1; Encuestas realizadas en materia de igualdad 1. En la actualidad el valor de ambos indicadores es cero.

15.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La función del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, es profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención de riesgos laborales (PRL) 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. Fue creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos. Se ocupa igualmente del análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los sectores de mayor riesgo.

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.