

---

DOCUMENTO DE  
ORIENTACIONES  
ESTRATÉGICAS

DOE G+

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

---

Documento de Orientaciones Estratégicas

Una vez emitido el Informe de auditoría de presupuesto y género definitivo del programa presupuestario por parte de la Dirección General de Presupuestos, fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto.

En el DOE G+ se identifican áreas de mejora en cuanto a la disponibilidad de diagnósticos, objetivos, actuaciones e indicadores, así como en la implementación de la metodología G+. Este documento recoge las medidas a poner en marcha para afrontar las carencias detectadas a lo largo del proceso de auditoría, y tienen en cuenta las observaciones y recomendaciones incluidas en el mencionado Informe.





## **DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO O ENTIDAD INSTRUMENTAL**

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, modifica su naturaleza jurídica a principios de 2011, con la aprobación de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, configurándose como una de las Agencias de Régimen Especial previstas en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, para realizar las actividades administrativas y demás funciones y competencias establecidas en su ley de creación y cualquier otra actividad, competencia o función que específicamente se le atribuya.

El programa 32L, Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo es el único programa de la Agencia de régimen especial Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Sus competencias son, según el Artículo 5.1. de sus estatutos, el ejercicio de las competencias en materia de empleo y cualificación profesional y, en particular el fomento del empleo, la formación para el empleo; la orientación e información; la prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo, y el fomento y desarrollo de cualquier otra medida encaminada a la mejora del empleo.

El programa cuenta con la máxima categoría en la clasificación G+ en el año auditado (2016), categoría que mantiene hasta la actualidad por su relevancia de género. Esto es debido a la importancia de sus competencias para la reducción y eliminación de las brechas de género existentes y ampliamente documentadas, en el mercado de trabajo andaluz, aspecto este fundamental para el desarrollo sostenible de la economía andaluza, y reconocido en toda la normativa marco de igualdad y de empleo a que se hará referencia a lo largo de este documento.

En 2016, el programa presupuestario 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo integró en enfoque de género en la planificación presupuestaria de 2016, pero solo de manera parcial. Pero hay que destacar que esta articulación de la dimensión de género en la planificación presupuestaria ha sido corregida por el SAE en ejercicios posteriores al auditado.

El Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Viceconsejería y sobre reestructuración de consejerías, en su artículo 5, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo las competencias atribuidas a la anterior Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, salvo las que corresponde a la nueva Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad así como las atribuidas hasta ahora a la anterior Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad relativas a trabajo autónomo y economía social.

La implementación de lo dispuesto en el Decreto de presidente se desarrolla en el Decreto 100/2019 por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo que establece las competencias de la Consejería y donde se especifica que el Servicio Andaluz de Empleo, bajo a la Presidencia de la persona titular de la Viceconsejería, se estructura para el ejercicio de sus competencias en los siguientes órganos directivos centrales:

- Dirección Gerencia
- Dirección General de Políticas Activas de Empleo
- Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral

La estructura del Servicio Andaluz de Empleo, sus planes y programas, responden a unos objetivos sobre los que las personas que conforman el servicio público de empleo asumen la responsabilidad de alcanzarlos.



En 2019 dichos objetivos se vieron en parte condicionados por el anterior Contrato de Gestión y sus respectivos planes anuales de actuación, pues las fechas de remodelación del Gobierno y la incorporación de sus máximos responsables dificultaron la posibilidad de modificar con el ejercicio iniciado tales documentos.

Este año vino marcado por el impulso a aquellas actuaciones que habían quedado suspendidas o pendientes de cierre, respondiendo así a los compromisos ya adoptados con la ciudadanía y, especialmente, con las empresas y entidades colaboradoras y participantes de proyectos y programas. Y, de forma paralela, se trabajó en 2019 en la definición de nuevas estrategias y políticas que se verán plasmadas en un nuevo contrato de gestión para el Servicio Andaluz de Empleo.

En líneas generales, se modeló el diseño de las políticas activas de empleo y los servicios para dirigirlos a solucionar los problemas reales de Andalucía partiendo de dos principios básicos: la utilidad para la sociedad andaluza, contrastada de manera permanente, y la garantía de equidad de trato en el acceso de todas las personas y empresas, a fin de mejorar la igualdad de oportunidades en Andalucía; y siempre desde la búsqueda del mayor consenso posible del conjunto de la sociedad articulado a través de sus representantes en el Parlamento y los agentes económicos y sociales, para obtener los mejores resultados posibles.

El año 2019 sirvió de transición y para poner los cimientos de la nueva organización bajo las claves de la revisión y el reconocimiento al trabajo de los y las profesionales de la organización y el futuro inmediato que brindan las nuevas tecnologías, la colaboración pública-privada, la planificación integral y ordenada de las políticas activas de empleo con el foco puesto en la prestación de un servicio de calidad a la ciudadanía, basado en la eficacia y la eficiencia tanto de los recursos humanos como de los económicos y materiales.

El Servicio Andaluz de Empleo, en políticas de igualdad, tiene el objetivo de incrementar el grado de participación de las mujeres en las políticas activas de empleo y así conseguir avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres.

Se busca reforzar el papel de la mujer en el mercado laboral y promover su inclusión laboral mediante una medida transversal que conlleva un tratamiento diferencial en las convocatorias de los programas y líneas que tengan como destinataria la ciudadanía.

Actualmente, las líneas en las que la población femenina está incluida y ponderada son:

- Incentivos a la creación de empleo estable.
- Ampliación de la jornada laboral.
- Empresas de inserción.

En este año, se contempló la puesta en marcha de medidas de conciliación destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, removiendo los obstáculos que producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se procedió a la redacción de las bases reguladoras de los incentivos a la conciliación laboral, de manera coordinada con otros centros directivos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Para los dos siguientes años, en Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021. Este nuevo Contrato de Gestión se articula como una nueva herramienta que permite al SAE mejorar su articulación de la dimensión de género en todas sus planificaciones. Como documento estratégico el Plan



director de Ordenación de las Políticas de Empleo de la Consejería de Empleo, marca las líneas a seguir en materia de política y gestión por parte de la Consejería incide de manera directa sobre la Agencia y sobre su configuración tanto en lo referente a las políticas que desarrolla como a la gestión de los recursos. El Plan de Acción Anual se configura como uno de los elementos claves de la planificación anual de la actividad de la Agencia, junto con el Presupuesto, el Plan Anual de Política de Empleo y el Plan Director de Ordenación de las Políticas y Relaciones Laborales en Andalucía, y se establece como un instrumento básico de seguimiento de la ejecución y compromisos de la Agencia.

El Plan de Acción Anual estructura su contenido para dar respuesta a las principales líneas de acción que la Agencia pretende desarrollar durante los dos años de vigencia del Contrato de Gestión 2020-2021, y entre las que destaca:

- Incorporación del perfilado como herramienta de apoyo en la orientación y en la definición de nuevas políticas de empleo.
- Interconectividad e interoperabilidad de los actuales sistemas de información.
- Apuesta por la experimentación y la evaluación.
- Incremento y mejora de la relación con las empresas, y concretamente los servicios y programas que la Agencia dispone para ellas.
- Atención especial a colectivos prioritarios
- Desarrollo de programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Para 2022 el SAE está trabajando en el diseño e implantación de un nuevo Modelo de Gestión Integral (MGI). Este nuevo Modelo de Gestión tiene como objetivo contribuir a reformar el SAE, buscando la modernización de los servicios de empleo y la capacitación de sus profesionales, dotándolo asimismo de una mayor orientación a resultados.

Este nuevo Modelo de Gestión estará sustentado en la optimización de los medios materiales y personales disponibles actualmente, así como la utilización de nuevas herramientas informáticas de alta productividad que permitan mejorar la eficiencia de los servicios del SAE y desplegar nuevos modelos de obtención y gestión de la información. En el ámbito de la orientación y la intermediación, el modelo diseñado deberá sustentarse en la información generada a partir de la utilización de herramientas analíticas avanzadas entre las que se encuentra el perfilado estadístico de las personas desempleadas y del tejido productivo (de oferta y de demanda). De esta forma, el nuevo Modelo de Gestión Integral debe combinar la prestación de servicios tanto a través del canal presencial como digital, respondiendo a las necesidades de las personas usuarias, a los requerimientos del propio servicio y a la normativa de aplicación.



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **1. DIAGNOSIS DE GÉNERO SOBRE LAS ÁREAS DE COMPETENCIA DEL PROGRAMA**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Un diagnóstico de género ha de ir más allá de la presentación de datos estadísticos básicos, ha de ser completo, identificando las causas de los problemas, y susceptible de ser contrastable y evaluable. Un diagnóstico que tiene enfoque de género debe utilizar una combinación adecuada de información estadística, datos y análisis, que facilite una descripción lo más completa posible de los desequilibrios de género existentes, indagando en el origen de los mismos. En la medida de lo posible, y siempre que sea significativo para el ámbito de competencia, estos análisis deben incluir otras variables, tales como la edad, la dimensión territorial, el origen, etc...

Atendiendo a la labor que desde la Unión Europea se hace en materia de investigación y estadística laboral, se observa que dichas estadísticas sobre el mercado laboral están en el centro de buena parte de las políticas europeas y se utilizan para monitorear la Estrategia Europa 2020, la Estrategia Europea de Empleo (EEE), el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. También permiten responder a los requisitos de política económica y monetaria en la Unión Europea. Las estadísticas del mercado laboral también son directamente relevantes para la ciudadanía, ya que el empleo y el desempleo son una preocupación central para los individuos y la sociedad<sup>1</sup>.

Siguiendo el modelo de las estadísticas elaboradas y analizadas por Eurostat sobre el mercado laboral, se observa que se mide la participación de las personas, los hogares y las empresas en el mercado laboral, a corto y medio plazo y estructurales, tanto para la oferta como para la demanda. Más específicamente, Eurostat investiga aspectos como el empleo, el desempleo, la inactividad, el tiempo de trabajo, el empleo temporal, las transiciones del mercado laboral, etc., de la Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE, los puestos vacantes, los costes laborales mediante indicadores como el índice trimestral de costes laborales, las ganancias brutas y netas, la brecha salarial de género, y los salarios mínimos. Se analiza igualmente la calidad del empleo.

Se recomienda profundizar en el significado de los datos estadísticos que evidencian brechas de género, así como tener en cuenta los diagnósticos e informes estadísticos existentes, por ejemplo, los aportados en el IP como anexos o los descritos en el apartado de observaciones de este informe de auditoría, a la hora de definir objetivos y planificar las correspondientes actuaciones e indicadores en la documentación presupuestaria. Este análisis debe llevarse a cabo aplicando un enfoque interseccional a la desigualdad de género en el empleo, e incluyendo otras variables como son el nivel educativo, nivel de ingresos, grado de dependencia, grado de urbanización y territorialidad, edad, etc.

En este sentido, existen herramientas como el Gender Equality Index, que publica el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) que lleva a cabo un análisis interseccional a nivel de la UE-28, cubriendo los años más recientes para los que se cuente con datos disponibles y análisis de microdatos, utilizando diversas estadísticas europeas: Estadísticas de ingresos y condiciones de vida (EU SILC), la Encuesta de población activa (LFS), la Encuesta de calidad de vida (EQLS), y la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS). Es un buen ejemplo de análisis multidimensional de la desigualdad de género.

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/overview>



Por otra parte, tanto desde organismos internacionales como desde la propia Unión Europea, se está poniendo el acento en sectores especialmente sensibles para la igualdad de género, como es el empleo en el cuidado formal, relacionado directamente con el cuidado informal, en la medida en que la cobertura de uno determina el otro. Por ejemplo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) ha publicado en 2020 el informe “Igualdad de género y cuidados a largo plazo en los hogares”<sup>2</sup>, en el que analiza variables relacionadas con el empleo de las personas que trabajan en el sector (número de personas, porcentaje sobre el total de la población, correlación entre este último y el Índice de igualdad de género antes descrito). Se trata de un área en la que es necesario profundizar, dado que el índice de dependencia senil continúa avanzando cada año en Andalucía: ha aumentado 4,5 puntos porcentuales entre 2010-2020, evolucionando del 22% al 26,4% en 2020, según datos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2021.

Otro ámbito en el que es necesario contar con información actualizada desagregada por sexo y analizada desde el punto de vista de género es el del empleo en el sector digital. La transformación digital de la economía viene siendo, y así se mantiene en la documentación del Presupuesto 2021, uno de los pilares de avance para Andalucía. También desde Europa se ha detectado la urgencia de atender a la igualdad de género en la economía digital, y en este sentido el EIGE (Instituto europeo de la igualdad de género) está trabajando en el informe “Gender equality prospects in labour markets transformed by artificial intelligence and platform work”<sup>3</sup>, destinado a apoyar la presidencia Eslovena de la UE en el segundo semestre de 2021, que se espera esté disponible en los próximos meses, y en España, se ha publicado el estudio “Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos”<sup>4</sup>, que contiene un diagnóstico sobre la situación en el sector, sus perspectivas, riesgos y retos, necesidades formativas, y recomendaciones.

Durante el año 2020, la incidencia de la pandemia COVID-19 ha afectado a todo el mundo, en todos los niveles. Concretamente en el contexto laboral, se advierte con carácter general que las mujeres se ven más perjudicadas que los hombres, debido a la interseccionalidad entre las desigualdades laborales preexistentes y otras condiciones vitales como la situación económica previa, la racialización o ser migrantes. Así, el Fondo Monetario Internacional señala que el teletrabajo es solo una opción para las personas con cierto nivel adquisitivo, y que las mujeres podrían verse especialmente afectadas, amenazando con revertir algunos de los avances en materia de igualdad de género realizados en las últimas décadas, debido a que las mujeres se concentran de manera desproporcionada en los sectores más afectados, como son los servicios de alimentos y hostelería. Además, las mujeres realizan más tareas relacionadas con el cuidado de los hijos e hijas y las labores domésticas, mientras que la provisión por parte del mercado de estos servicios se ha interrumpido<sup>5</sup>.

También la OIT se ha hecho eco de esta situación, señalando que, a diferencia de crisis anteriores, el empleo femenino corre un mayor riesgo que el masculino, en particular como consecuencia de los efectos de la recesión en el sector de los servicios<sup>6</sup>.

En España, el clúster Closing Gap, a partir de los datos de la EPA del segundo trimestre de 2020, analiza la incidencia de la Pandemia en las mujeres, en cuanto a las principales variables de empleo para las mujeres y remarca que algunos de los efectos de la Covid-19 para las mujeres es que tienen más probabilidades de perder su empleo y que el teletrabajo multiplica las responsabilidades de las mujeres en el hogar y dificulta

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-long-term-care-home>

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-equality-prospects-labour-markets-transformed-artificial-intelligence-and-platform-work>

<sup>4</sup> [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/M\\_MUJERES\\_Y\\_DIGITALIZACION\\_DE\\_LAS\\_BRECHAS\\_A\\_LOS\\_ALGORITMOS\\_04.pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf)

<sup>5</sup> <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=13751>

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)



la conciliación de su vida profesional y familiar<sup>7</sup>. Sería necesario contar con información sobre Andalucía en esta línea, que aporte bases para las necesarias decisiones políticas a adoptar, para una pronta y eficiente recuperación económica en la Comunidad autónoma.

## **MEDIDAS A EJECUTAR:**

Para seguir avanzando en el diagnóstico con enfoque de género el SAE está llevando a cabo y planificando actuaciones para alcanzar esta finalidad:

- Participación en los Grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo: La Comisión de impacto de género en los presupuestos, en su sesión de 23 de enero de 2020, ratificó la constitución de dos grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo y cultura, para estudiar los datos estadísticos de género existentes y la incorporación de nuevos indicadores. Estos grupos de trabajo comenzaron a reunirse en abril de 2021, y el SAE ha participado con personal técnico multidisciplinar en todas sus fases:
  - Fase 1: del 19 al 30 de abril de 2021. Revisión de los indicadores utilizados previamente en los Informes de Realidad y los indicadores utilizados por otros organismos, se planteó el marco conceptual y se realizó una primera propuesta de indicadores encuadrados en dimensiones clave.
  - Fase 2: de 17 al 26 de mayo de 2021. Primera propuesta de indicadores, junto con las desagregaciones de información posibles. Se debatieron sobre distintas propuestas de indicadores y se revisaron las distintas ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos, así como de sus posibles desagregaciones.
  - Fase 3: del 14 de junio hasta el 16 de septiembre. En esta reunión se debatió la versión final de los indicadores, se resolvieron las dudas y se decidió la selección final de los indicadores, su desagregación y los organismos competentes encargados de la recogida de la información. Se envió la propuesta definitiva de indicadores a las Consejerías y al IECA. El 16 de septiembre se realizó la revisión del informe preliminar.
- El SAE ha llevado a cabo tres estudios en el marco del Pacto de Estado para la violencia de género:

1.- “Estudio sobre experiencias y buenas prácticas en el desarrollo de programas dirigidos a la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género”.

El trabajo de investigación se ha desarrollado durante 11 meses (desde diciembre de 2019 a noviembre de 2020). En este período, la situación de estado de alarma generada por la COVID-19 y el confinamiento domiciliario que éste ha generado durante unos meses, han afectado al abordaje metodológico del trabajo de campo inicialmente planteado. De este modo, muchos de los resultados y conclusiones obtenidos han estado condicionados por la complicada situación que afrontaban, en ese momento, las empresas, entidades y personas que fueron consideradas como informantes clave para el estudio.

El trabajo de investigación desarrollado en un estudio en el que se han desarrollado los siguientes puntos:

---

<sup>7</sup> <https://closingap.com/blog/nota-de-prensa/la-pandemia-agudiza-el-paro-femenino-y-aumenta-la-brecha-de-genero/>



1. Normativa europea, nacional y autonómica, en cuanto a la protección a las mujeres víctimas de violencia de género.
2. Aproximación a la realidad de la violencia de género por tipos de violencia.
3. Procesos de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía.
4. Buenas prácticas detectadas.
5. Historias vividas: una mirada al proceso desde las propias mujeres víctimas de violencia de género.
6. Retos en la inserción laboral: conclusión y recomendaciones.

La finalidad de este estudio ha sido la de realizar un análisis exploratorio, desde distintas perspectivas, de experiencias y prácticas de inserción laboral implementadas con el fin de detectar nuevas prácticas que favorecen la incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género al mercado laboral.

## 2.- “Estudio para la identificación de las barreras que encuentran las mujeres víctimas de violencia de género en el acceso y mantenimiento del empleo”.

El trabajo de investigación se ha desarrollado durante 11 meses (desde diciembre de 2019 a noviembre de 2020). En este período, la situación de estado de alarma generada por la COVID-19 y el confinamiento domiciliario que éste ha generado durante unos meses, han afectado al abordaje metodológico del trabajo de campo inicialmente planteado. De este modo, muchos de los resultados y conclusiones obtenidos han estado condicionados por la complicada situación que afrontaban, en ese momento, las empresas, entidades y personas que fueron consideradas como informantes clave para el estudio.

El objetivo final de este estudio es identificar las barreras que encuentran las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, en su acceso, reincorporación o mantenimiento en el mercado laboral.

Además, en este prisma, hay que tener en cuenta las intersecciones que se producen en muchas mujeres y que hacen que al hecho de ser mujer se una a situaciones como la de migrante, o a otras vulnerabilidades producidas relación a una identidad religiosa, origen, orientación sexual, diversidades funcionales, entre otras.

Para conseguir este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Detectar cuestiones que dificultan la inserción sociolaboral de las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género analizando sus necesidades, el abordaje de los equipos de atención y orientación, así como los prejuicios y necesidades de las organizaciones empleadoras.
2. Analizar las barreras detectadas para identificar propuestas de mejora.

Algunas de las conclusiones que se han obtenido en la realización de esta investigación:

En general se está haciendo un trabajo importante por parte de profesionales y empresa. Al mismo tiempo, las mujeres VVG verbalizan r una sensación de constante lucha sin apoyos suficientes y con muchos obstáculos.

El factor clave, señalado por las mujeres, para la reconstrucción de sus vidas es la inserción en el mercado laboral. Para ello es importante (acompañamiento de los profesionales en todo el proceso de inserción sociolaboral, disponer de protocolos y sistematización de procesos, coordinación de los



agentes clave (empresas, Agentes de empresas, administraciones), trabajar la inclusión de la perspectiva de género en las empresas y finalmente generar canales de puesta en común de buenas prácticas.

3.- “Diseño de una metodología para medir la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género que participan en programas y actuaciones dirigidas a su inserción laboral”. Este estudio tiene como objetivo final medir los niveles de empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía para evaluar el impacto de las actuaciones y programas del Servicio Andaluz de Empleo.

Teniendo en cuenta que, por una parte, el desempleo femenino se sitúa por encima del desempleo masculino y se ve más afectado en momento de crisis económica, y que, por otra parte, las mujeres VVG viven una situación de discriminación múltiple (interseccionalidad) que disminuye las posibilidades de inserción laboral, es fundamental posicionarse desde una perspectiva de género en la definición del constructo empleabilidad y sus competencias clave.

El punto de partida de la metodología ha sido abordar la medición de la empleabilidad, destacando la interrelación de la dimensión personal y la dimensión socioeconómica, de cara a facilitar una herramienta que sea útil a las políticas públicas de SAE, orientadas a combatir las dificultades observadas en la empleabilidad de las mujeres VVG.

El resultado de este estudio es el ME3, una forma estructurada y eficaz de medir la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía.

Se trata, en resumen, de un instrumento práctico, que aporta una medida objetiva de la empleabilidad, entendida como un constructo multidimensional, que permite la evaluación simultánea de factores sociodemográficos, profesionales/curriculares y socio comunitarios, todos ellos determinantes de la empleabilidad.

- El estudio de la Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2020. Este estudio se publicó en 2021, fue elaborado por el Observatorio Argos (Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía) del Servicio Andaluz de Empleo. En dicho estudio se analiza en primer lugar la población femenina en Andalucía y su distribución en el territorio, profundizando en el segmento de mujeres extranjeras residentes en nuestra Comunidad por su incidencia en nuestro mercado laboral. Se va a editar un nuevo estudio de la Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2021 que está previsto publicarse en 2022.
- Creación de Oficina para la Ordenación y Tratamiento de la Información. El actual sistema de prospección permanente del mercado de trabajo (Observatorio Argos), tiene como objetivos fundamentales detectar, conocer, Identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.
- Entre los instrumentos de relevancia para la toma de decisiones se encuentra la georreferenciación de los recursos del SAE, distribución en el territorio de ofertas de empleo o demarcaciones administrativas.
- Entre los criterios que sustentan el Plan director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales se encuentran dos de vital importancia para el desarrollo de los trabajos a acometer:

a) Disponer de información estadística de carácter descriptivo (conocimiento exhaustivo de la ocupación, desempleo, contratación, rotación en las ofertas de empleo y otros aspectos) para



conocer la relación actual entre las cualificaciones de la población activa y la realidad de las empresas en Andalucía.

b) Utilizar la modelización de las principales variables con influencia en el mercado laboral e inteligencia artificial de forma predictiva, disponer de las mejores actuaciones que supongan soluciones para nuestra sociedad y su mercado de trabajo.

Para dar cobertura a dichos criterios se pone en marcha la oficina para la ordenación y tratamiento de la información, cuyo germen inicial estará constituido por el Sistema de Prospección Permanente del mercado de Trabajo en Andalucía.

Este Servicio ha sido creado, en la última modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de los Servicios Centrales del SAE, en 2021, y estará en pleno funcionamiento en 2022.

- Para seguir avanzando en el diagnóstico y en el diseño de políticas de empleo con perspectiva de género, y dentro del marco del Plan de Recuperación Europeo Next Generation EU, Componente 23, C23 12 Empleo mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo se está elaborando un estudio "Análisis para reforzar la incorporación de la transversalidad de género en la línea de incentivos a la creación de empleo estable en Andalucía".

La finalidad última es contribuir, sobre la base de este análisis, a establecer líneas de acción coordinada público-privada en el logro de la igualdad real entre las mujeres y los hombres en el empleo, articulando la plena incorporación del enfoque de género en esta línea de las políticas activas de empleo andaluzas, como prescriben las normas internacionales, estatales y autonómicas. Se entiende este análisis como un punto de partida para avanzar en el reto de reforzar la integración transversal de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas activas de empleo en general y en las políticas de incentivos a la creación de empleo en Andalucía, en particular.

Además se prevé la elaboración de un diagnóstico y análisis del Mercado Laboral Andaluz para el diseño de medidas que favorezcan la integración de la transversalidad de género en las políticas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

- Adicionalmente de las fuentes propias de nuestra Agencia y de la Consejería, el SAE ha consultado otras fuentes de información externas, entre las que cabe destacar: Encuesta de Población Activa (EPA), Fondo Monetario Internacional (FMI), La organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2021-2023



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **2. OBJETIVOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL PROGRAMA**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Se recomienda seguir profundizando en la planificación de género en el programa, de manera que se incluya en todas las áreas de actuación del SAE. En las fichas de programa de 2020 y 2021 desaparece el objetivo estratégico específico de género de 2019 y la perspectiva pasa a estar integrada como parte de otros dos objetivos estratégicos, en cuya redacción se añade que se atenderá especialmente a las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. Sería recomendable volver a situar la planificación de género en el nivel estratégico, con un objetivo específico en línea con el de 2019; ya que la propia normativa de igualdad y sectorial de empleo lo hace. No obstante, se valora positivamente que la planificación operativa de género haya mantenido e incluso ampliado sus elementos desde el periodo auditado hasta la actualidad.

Aunque en hechos posteriores también se han producido mejoras en este sentido, se recuerda la importancia de mantener la coherencia de género a lo largo de toda la documentación presupuestaria, incluyendo los mismos objetivos, actuaciones e indicadores de género en la ficha de programa, memoria y apartado de Recursos del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto. Todo ello debe realizarse siguiendo las recomendaciones de las Guías para la elaboración de la información cualitativa de los Presupuestos, que se publican anualmente y que incorporan información sobre la construcción de objetivos.

Este programa cuenta además con importantes referencias de valor para guiar su planificación en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El capítulo II sobre la igualdad en el empleo establece mandatos claros sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, las políticas de empleo, los incentivos a la contratación de mujeres, calidad en el empleo o política de igualdad salarial, entre otros aspectos. Los objetivos del programa 32L deben ir evolucionando a lo largo del tiempo e integrar estos aspectos en sus objetivos estratégicos y operativos de manera paulatina, para posibilitar que el Presupuesto sea realmente un instrumento transformador y efectivo de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Además, los objetivos presupuestarios definidos en el nivel operativo deben estar en consonancia con los que se registran en cada Plan de acción anual de la Agencia, el instrumento operativo que determina las actividades a realizar durante cada ejercicio para conseguir los objetivos fijados en el Contrato de Gestión, de carácter bianual. Se recuerda que estos instrumentos de planificación deben seguir avanzando en su inclusión de un enfoque transversal de género en sus actuaciones, así como en el desarrollo de medidas de acción positiva dirigidas específicamente a mujeres.

En 2021, y en el contexto de la Pandemia COVID-19, se ha puesto en marcha en el ámbito del empleo en Andalucía la iniciativa AIRE para la Activación, Impulso y Recuperación del Empleo, Iniciativa AIRE, nace con el objetivo de ayudar a los ayuntamientos andaluces a paliar los efectos de la crisis sanitaria por COVID-19 tras las medidas restrictivas de movilidad y actividad económica adoptadas desde que se aprobó la Declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo. Se enfoca a fomentar la inserción laboral de personas desempleadas mediante su participación en proyectos que no solo sean de utilidad para las entidades locales en las que se llevan a cabo, sino que permiten adquirir una experiencia laboral a las personas participantes que redunde en una mejora de su empleabilidad. Para ello, las personas contratadas reciben la tutorización de las entidades beneficiarias y contarán con acciones de orientación a través del



asesoramiento especializado por parte del Servicio Andaluz de Empleo. Este programa necesariamente ha de incorporar la perspectiva de género en su desarrollo, especialmente en municipios de áreas rurales, teniendo en cuenta la especial atención que se presta en la Ley 12/2007 a las mujeres que habitan en dichas áreas.

## **MEDIDAS A EJECUTAR:**

El Servicio Andaluz de Empleo vuelve a situar la planificación de género a nivel estratégico con el Objetivo Estratégico (OE.): *Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.*

El acceso al empleo tiene un plus de dificultad cuando se trata de mujeres. Es por ello por lo que, desde el Servicio Público de Empleo, se quiere reforzar actuaciones que incidan en la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, como elementos fundamentales para su inserción laboral. Sólo así se lograrán avances reales en la igualdad entre hombres y mujeres, en tanto que el empleo, como factor de inclusión social, aporta un factor de igualdad y empoderamiento de mujeres.

En especial, se recoge y presta atención a las actuaciones a abordar con mujeres víctimas de violencia de género.

Además mantiene en su planificación los siguientes objetivos estratégicos con afectación de género, aunque modifica su denominación:

- *O.E.1. Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios.*
- *O.E.2. Potenciar la orientación e intermediación laboral.*
- *O.E.4. Optimizar el modelo organizativo.*

Dentro del O.E.1: *Mejorar la empleabilidad, con especial atención a los colectivos prioritarios*, está el OO: Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción. Este objetivo operativo encuadra aquellas medidas y actuaciones de fomento y mejora de las posibilidades de acceso al empleo de las personas con especiales dificultades para acceder al mercado laboral, especialmente los colectivos en riesgo de exclusión.

El O.E.2: *Potenciar la orientación e intermediación laboral*. Incluye los servicios dirigidos a personas demandantes y a entidades empleadoras para intervenir y mediar en el mercado de oferta y demanda de empleo con la finalidad de procurar la inserción laboral de las primeras y la cobertura de vacantes de las segundas.

Entre sus OO está el de Promover la gestión y mejora de los servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Los programas destinados a la orientación e inserción tienen una incidencia directa sobre las posibilidades de aumento de la población ocupada, por cuanto los primeros mejoran la empleabilidad de las personas a través de la dotación de instrumentos y recursos que apoyen el acceso al empleo y los segundos, mediante el desarrollo profesional con su correspondiente adquisición de competencias transversales y técnicas. Todo ello tiene como consecuencia que se continúe contemplando este objetivo operativo en la actividad fundamental del SAE, que además se desarrolla a través de programas altamente consolidados en Andalucía.



Para la consecución del O.E.3.: *Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo (CG)*, en la planificación presupuestaria para el año 2022, se han diseñado tres objetivos operativos (OO):

- O.O.1 *Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal*, con este objetivo se busca romper tanto la barrera para la conciliación como estereotipos y roles de género en el cuidado que inciden de manera directa en la conciliación de la vida laboral y la personal. Se busca tanto flexibilizar como apoyar la inserción de mujeres y promover la corresponsabilidad en el cuidado.
- O.O.2 *Incrementar en las políticas activas de empleo el grado de participación de las mujeres*, con este objetivo se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género. De manera específica se impulsará su inclusión preferente en aquellas convocatorias que tengan como destinataria a la ciudadanía.  
Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género
- O.O.3. *Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género*. Con el objetivo general de conseguir un mejor posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad, desde la Agencia se desarrollarán acciones de inserción sociolaboral para este colectivo en colaboración con otras entidades, que trabajen tanto en las competencias pre-laborales como en su cualificación y mejora de la empleabilidad. Para ello, además, se contemplarán medidas complementarias y de apoyo en el ámbito personal y del cuidado.  
Especial atención se prestará al papel de las empresas, desarrollando actividades tanto de sensibilización como de intermediación con ella; y, a su vez, se analizarán las causas del difícil acceso y mantenimiento en el empleo con el fin de disponer de elementos de juicio para el establecimiento de nuevas estrategias y metodologías de trabajo con las mujeres y con las empresas en las que desempeñan su trabajo.  
Además, para poder ofrecer unos servicios de calidad y una atención especializada a estas mujeres, se impartirá una formación continuada a los y las profesionales que prestan orientación, servicios de asesoramiento directo en la red de recursos del SAE.
- O.E.4. Optimizar el modelo organizativo. Una línea estratégica importante en la planificación del SAE es favorecer la modernización y la mejora continua del Servicio Andaluz de Empleo que incluye aquellas actividades destinadas a la modernización y mejora de los servicios y programas del SAE, impulsando la innovación y transformación de los servicios y programas dirigidos a la ciudadanía y por la optimización y adaptación de los procesos propios de gestión y análisis. Incluye la perspectiva de género en todas las políticas activas a través de sus programas y servicios en los que se tendrá en cuenta dicha perspectiva desde el diseño, implementación y evaluación. Además de establecer un conjunto de líneas y medidas dirigidas a la capacitación permanente del personal y su regulación laboral, la racionalización y optimización de la gestión económica de la Agencia y el refuerzo de la colaboración interadministrativa y el establecimiento de alianzas externas en favor de la cohesión territorial.

•



Entre sus objetivos operativos está el de Promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo. La consideración de Igualdad de Oportunidades como uno de los principios fundamentales para la planificación y el desarrollo de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo ha supuesto un avance considerable, en los últimos años en los que se ha integrado de forma efectiva la perspectiva de género en muchas de sus actuaciones.

Con respecto a la última recomendación sobre la Iniciativa Aire, destacar que dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el marco de los objetivos generales del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR) del Fondo de Recuperación Y Resiliencia Next Generation EU, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha licitado el contrato de servicios para la integrar la transversalidad de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las Políticas Públicas de Activación para el Empleo, de todas las Comunidades Autónomas. Las conclusiones que se obtengan de este contrato se incorporaran a las Políticas Activas de Empleo (PAEs) que se llevan a cabo en esta Comunidad Autónoma.

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2022- 2023



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **3. ANÁLISIS DE ACTUACIONES PRESUPUESTARIAS**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

##### **Actuación 1 IP. Inscripción y clasificación de la demanda de empleo y/o servicios.**

Consiste en un diagnóstico personalizado de la situación de cada persona desempleada, por tanto se recomienda que se incluya el enfoque de género en su diseño y ejecución, ya que según se indica en el informe de auditoría, determina la demanda de empleo en el mercado de trabajo.

En opinión del informe de auditoría, la integración de la perspectiva de género en cuanto al procedimiento de inscripción como demandante de empleo es muy básica, por este motivo se establece la obligatoriedad de identificar el sexo de la persona.

En el Real Decreto Legislativo 3/2015, artículo 28, se establece que al realizar la inscripción es necesario entre otros aspectos determinar si la persona pertenece a grupos prioritarios, así como el Decreto 85/2003, que se refiere a las mujeres como objetivo preferente en la inserción laboral y necesariamente ha de comenzar por la definición del perfil. Para la definición de dicho perfil, establece la auditoría, especialmente en aspectos sensibles como es el haber sido víctima de violencia de género, la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño de los protocolos de inscripción de la demanda, diseño de perfiles básicos para la recogida de información en la entrevista personal y formación del personal que ejecuta esta actuación.

Así mismo, se indica en la auditoría, que la Ley 12/2007 establece en su artículo 23.6, que, para facilitar el acceso, en condiciones de igualdad efectiva en los servicios públicos de empleo, se adecuarán sus horarios de atención, las formas de difusión, las metodologías de apoyo y los materiales utilizados por estos servicios a toda la diversidad de mujeres, con flexibilidad de adaptación a las diferentes características de las mismas.

##### **Actuación 2 IP. Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción**

La realización de un diagnóstico personalizado del perfil sociolaboral de la persona que accede al servicio de IPI requiere necesariamente la inclusión de la perspectiva de género, dadas las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado de trabajo.

##### **Actuación 3.IP. Gestión de la Intermediación en el Empleo.**

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, define en su artículo 31 la intermediación laboral como "el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades".

Por otro lado, es necesario tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 12/2007, artículo 23.4 en relación con la oferta de empleo por parte de las empresas. El cruce de necesidades y perfiles personales con requerimientos de las empresas que constituye la intermediación debe ser planificado con enfoque de género desde la definición de los perfiles, objeto de las dos actuaciones anteriores, teniendo en cuenta en



todo momento que las mujeres son población preferente en la legislación de empleo nacional y autonómica. Por tanto, el análisis de la oferta debe ser llevado a cabo teniendo en cuenta en primer lugar que no sea discriminatoria desde el punto de vista de género, sin perjuicio de las medidas de promoción de las mujeres como población preferente de distintas políticas activas de empleo, según legislación vigente.

Es fundamental incluir la perspectiva de género en la planificación de la actuación, para que la intermediación laboral que realiza el Servicio Andaluz de Empleo incorpore los elementos necesarios para que esta igualdad entre sexos sea efectiva, planificando los objetivos necesarios a partir del diagnóstico de género en cuanto al proceso de intermediación.

#### **Actuación 4 IP. Agentes de Empresa.**

Se recomienda que se planifique con enfoque de género, para que sea posible atender las necesidades de información y asesoramiento de las empresas andaluzas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La formación de las personas que integran el equipo de agentes de empresa en este sentido es un factor clave para que la transmisión de este conocimiento se lleve a cabo de forma efectiva.

#### **Actuación 5 IP. Actuaciones en relación a las Agencias de Colocación.**

Se recomienda emprender las acciones de planificación presupuestaria necesarias para que la normativa que regula el funcionamiento de estas agencias de colocación, como instrumento que ha de trabajar en coordinación con el SAE, garantice el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo.

#### **Actuación 6 IP. Gestión Administrativa de la Contratación Laboral.**

Dado que según el IP existe un protocolo específico para mujeres víctimas de violencia de género que sean contratadas en cuanto a la inscripción de su contrato, sería conveniente que se incluyese este elemento en la planificación presupuestaria, estableciendo al menos un indicador para conocer el número de estas mujeres que han sido contratadas.

#### **Actuación 7 IP. Programas de Inserción: Prácticas en Empresas.**

Dado que toda la normativa marco reconoce con carácter general a las mujeres como población con prioridad en el acceso a las medidas a adoptar, sería necesario revisar la planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, existentes y futuros, para que incluyan la perspectiva de género de forma horizontal en todas las medidas que se emprendan y, del mismo modo, en la elaboración de los anteproyectos de planes de empleo.

#### **Actuación 8 IP. Red EURES.**

- Promoción de la Movilidad Sectorial, Funcional y Geográfica. Dada la menor presencia de mujeres a la hora de optar por acudir a los servicios de la Red; sería necesario emitir un diagnóstico para planificar presupuestariamente los objetivos a alcanzar en este sentido y hacerlos operativos mediante actuaciones.

- igualmente, se debería tener en cuenta la necesidad de informar sobre aspectos de igualdad de género a las personas que se interesan por trabajar en otros países de la Unión. Para ello sería necesario que el personal técnico que gestiona la Red contase con la formación necesaria al respecto.

#### **Actuaciones 17 - 20 del IP.**

#### **Actuación 17: Actuaciones de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción.**

#### **Actuación 18: Integración Laboral a través de Empresa de Inserción.**

#### **Actuación 19: Acciones Experimentales para Colectivos en Riesgo de Exclusión Social.**

#### **Actuación 20: Incentivos a la contratación de personas con discapacidad.**

El informe de la auditoría considera que no se planificaron con enfoque de género. Dado que tanto la legislación de discapacidad como la de empleo, señalan “de forma contundente que las mujeres con



discapacidad son el colectivo más vulnerable”, esta realidad ha de ser trasladada, partiendo de los correspondientes diagnósticos de género, a los programas de inserción laboral, así como, más concretamente en el ámbito que nos ocupa, a la planificación presupuestaria.

#### **Actuaciones 21 - 24 del IP.**

##### **Actuación 21: GEScontrat@.**

**Actuación 22: Fomento del área de gestión del Servicio Andaluz de Empleo para demandantes y oferentes de empleo.**

##### **Actuación 23: Dinamización de las zonas TIC.**

##### **Actuación 24: Red de puntos de empleo.**

Tienen por finalidad facilitar las relaciones de la ciudadanía y las empresas con el Servicio Andaluz de Empleo, haciendo más accesibles los servicios. Se recomienda que el SAE introduzca medidas que permitan vigilar que este acceso se produce garantizando en todo momento el cumplimiento de la legislación de igualdad, generando un entorno propicio que cree oportunidades de empleo y aumente la flexibilidad del mercado laboral y, al mismo tiempo, proteja los derechos de las personas trabajadoras, dadas las desigualdades y discriminaciones de género que se dan en el mercado de trabajo.

Se recomienda igualmente que, dado que como se manifiesta en el IP existen, o pueden existir datos desagregados por sexo en estas actuaciones, se utilicen para realizar diagnósticos de género, evitando así que sigan siendo diseñadas de forma ciega a las posibles diferencias en las necesidades de hombres y mujeres, y teniendo en cuenta la enorme diversidad poblacional y territorial de Andalucía, que requiere un conocimiento lo más ajustado posible de las características de la demanda y la oferta de empleo.

Con carácter general, se recomienda tener en cuenta para la planificación de estas actuaciones la legislación de Igualdad. La Ley 12/2007 señala en su artículo 22 que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo será un objetivo prioritario de actuación de la Administración de la Junta de Andalucía. Por tanto, no se concibe un sistema de mejora del servicio público en el ámbito de la Administración andaluza que no tienda a dicho fin. También el Plan de calidad del SAE 2018-2021 así lo establece.

##### **Actuación 25 del IP. Estudio de Análisis de la demanda y satisfacción de las personas usuarias de los servicios prestados desde la red de oficinas del SAE.**

Estudio de análisis de la demanda y satisfacción de las personas usuarias de los servicios prestados desde la red de Oficinas del SAE. Se recomienda que se diseñe con un enfoque de género.

##### **Actuación 26 del IP I. Implementación de un Sistema de Gestión por Procesos.**

En relación con el Modelo EFQM, se debería integrar la igualdad de género, como mandato legal al que está sujeta la Administración andaluza, existiendo ya estudios e iniciativas sobre cómo llevarlo a cabo. También el programa de Quejas y sugerencias es especialmente sensible a la hora de recabar las necesidades de hombres y mujeres, por lo que debería ser planificado presupuestariamente con enfoque de género. Según la información ampliada en las alegaciones, el Plan de Calidad del SAE 2018-2021 da continuidad a esta actuación, al incluir como objetivo específico implementar un sistema de gestión por procesos.

##### **Actuación 27 del IP. Elaboración y publicación de la Carta de Servicios de la Agencia.**

Debería ser planificada con enfoque de género en el Presupuesto, cumpliendo así con la Ley 12/2007 y con la Ley 13/2007 (entre otros, en sus Artículos 26. Derecho a la información y Artículo 53. Derechos de las trabajadoras).



### **Actuación 30 del IP. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía.**

Se recomienda tener en cuenta en la planificación presupuestaria la necesidad de avanzar en cuanto a la calidad de la información de género disponible, utilizando los datos estadísticos para diagnosticar las causas y consecuencias actuales y futuras de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

### **Actuación 31 del IP. Mejora de la infraestructura oficinas de empleo.**

En opinión IP, está planificada sin enfoque de género, se recomienda que se lleve a cabo en primer lugar un diagnóstico de la accesibilidad y uso de las oficinas por parte de las personas trabajadoras y usuarias con enfoque de género

## **MEDIDAS A EJECUTAR:**

### **Actuación 1: Incentivo dirigido a favorecer las oportunidades laborales de las personas jóvenes en Andalucía**

**Descripción:** Con esta medida se persigue mejorar la empleabilidad del colectivo de jóvenes, impulsando su inclusión en el mercado de trabajo y reduciendo las barreras de acceso al mismo, a través de la adquisición de la experiencia laboral que precisan para su permanencia en el mismo. Estos incentivos quedan circunscritos a la contratación de personas jóvenes desempleadas por personas trabajadoras autónomas, empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, las entidades sin ánimo de lucro, así como, las entidades sin personalidad jurídica, que desarrollen su actividad en Andalucía, quedando excluidas las del sector público.

Las personas destinatarias de las contrataciones deberán estar en situación de desempleo antes de iniciarse la actividad laboral cuyo contrato se incentiva, así como estar inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y tener una edad comprendida entre los 16 y 29 años, ambos inclusive.

#### **Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

### **Actuación 2: Primera experiencia profesional en las administraciones públicas**

**Descripción:** Esta medida va a impulsar la contratación por parte de las administraciones públicas y entidades del sector público andaluz de personas jóvenes desempleadas, mayores de 16 y menores de 30 años, en la modalidad de contrato en prácticas, como medio de adquisición de la práctica profesional. Este Programa se enmarca entre las medidas recogidas en el Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía.

Las ayudas, convocadas en concurrencia no competitiva, tienen como finalidad proporcionar a las personas jóvenes desempleadas que hayan finalizado su etapa educativa la primera experiencia profesional a través de un contrato en el seno de los servicios prestados por las administraciones y entidades del sector público, de forma que esto contribuya a la adquisición de competencias, habilidades sociales y profesionales para facilitar su incorporación en el mercado de trabajo.



**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a una ampliación en el número contratos de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

**Actuación 3: Iniciativa corporaciones locales.**

**Descripción:** Su finalidad es mejorar la empleabilidad de colectivos que requieren atención preferente, especialmente aquellos más afectados por la crisis sanitaria (COVID-19), a través de su contratación para el desarrollo de proyectos en los municipios andaluces, en obras y servicios que, además, revierten de manera directa en la sociedad en su conjunto. Se contemplan tres grupos de edad:

- Personas desempleadas menores de 30 años, inscritas en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.
- Personas desempleadas con edades comprendidas entre los 30 y 44 años.
- Personas de más de 45 años, desempleadas de larga duración.

Además, las personas destinatarias recibirán la tutorización de las entidades beneficiarias y contarán con acciones de orientación a través del asesoramiento especializado por parte de profesionales de la orientación del Servicio Andaluz de Empleo, con el fin de promover su activación e inserción laboral.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

**Actuación 4: Iniciativa Bono de Empleo**

**Descripción:** Esta medida tiene por objeto incentivar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas (de 18 a 29 años, inscritas en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil), así como fomentar la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del bono, incentivando su contratación.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

**Actuación 5: Ayudas destinadas a consolidar y mantener los puestos de trabajos afectados por expedientes de temporal regulación de empleo por causas de fuerza mayor originados por la situación de pandemia.**

**Descripción:** Esta actuación abarca las ayudas concedidas a empresas, personas trabajadoras autónomas y demás entidades empleadoras privadas que, durante el estado de alarma, incluidos los períodos de prórrogas que se adopten, y por causa de ésta, se hayan acogido, para el total o parte de su plantilla, a un expediente de suspensión temporal de los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.



La finalidad es, de un lado, paliar el grave impacto y perjuicio que ha producido en el mercado de trabajo andaluz la pandemia COVID-19 y las medidas adoptadas para su control y lucha; y, de otro, consolidar el empleo en Andalucía ayudando a las empresas a mantener los puestos de trabajo mediante la concesión de subvenciones que compensen la carga económica que supone para las entidades empleadoras la reactivación y mantenimiento de la actividad.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

#### **Actuación 6: Incentivos a la creación de empleo indefinido de las personas que hayan realizado prácticas no laborales en Andalucía.**

##### **Descripción:**

Su objeto es impulsar la generación de empleo estable y de calidad fomentando la contratación indefinida de aquellas personas que han realizado prácticas profesionales no laborales en centros de trabajo de Andalucía, en el marco del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. Las beneficiarias de estos incentivos son las empresas y entidades empleadoras y van destinados a las personas desempleadas.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la contratación indefinida de forma equilibrada entre hombres y mujeres que hayan realizado prácticas profesionales en el marco de este Programa de Experiencias Profesionales para el empleo.

#### **Actuación 7: Programa Investigo**

**Descripción:** Este programa se enmarca en el Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía, un programa destinado a favorecer la contratación y el mantenimiento del empleo de las personas jóvenes demandantes de empleo, de dieciséis o más años y menores de 30, por entidades que realicen iniciativas de investigación e innovación para llevar a cabo proyectos de investigación en calidad de investigadoras, tecnólogas, personal técnico, así como de apoyo a la investigación y otros perfiles profesionales en I+D+i. Con este programa se busca dotar a las personas jóvenes andaluzas investigadoras y tecnólogas de una mayor cualificación y experiencia laboral facilitando, así, su inserción laboral, tanto en el sector público como en el privado; a la vez que se contribuye a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación en Andalucía.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3) en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.



### **Actuación 8: Contrataciones aprobadas que supongan creación y mantenimiento de puesto de trabajo en las Empresas de Inserción (riesgo exclusión)**

**Descripción:** Las empresas de inserción son aquellas entidades, sociedades mercantiles o cooperativas que realizan una actividad económica o prestación de servicios, con el fin primordial de integrar y formar sociolaboralmente a personas en situación de exclusión social.

Para que una entidad sea reconocida como tal empresa de inserción, debe cumplir los requisitos establecidos en el Decreto 193/2010 de 20 de abril por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción de Andalucía, modificado por el Decreto 155/2017, de 3 de octubre, por el que se modifica el Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía, (en desarrollo de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción) y solicitar su calificación y registro como tal por la administración competente. En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía es el SAE el organismo responsable de estas actuaciones y es además quien ejerce las políticas destinadas a implementar programas y medidas que favorezcan la inserción sociolaboral de los colectivos en situación de exclusión social a través de diferentes líneas de ayudas y subvenciones.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3) en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

### **Actuación 9: Contrataciones aprobadas para empresas ordinarias (riesgo exclusión)**

**Descripción:** Esta actividad persigue fomentar la inserción de personas con discapacidad en el mercado ordinario, a través de incentivos a la contratación, tanto a jornada completa como parcial por la mitad de la jornada completa, con carácter indefinido, incluidos los contratos fijos-discontinuos y las transformaciones en indefinidos de contratos temporales, suscritos con personas con en riesgo de exclusión en empresas ordinarias.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3) en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que se encuentren en esta situación.

### **Actuación 10: Programa de Orientación Profesional.**

**Descripción:** A lo largo de 2022 se mantiene la atención SAE en el marco del Programa de Orientación Profesional, el cual tiene por objeto la prestación de servicio de asesoramiento o acompañamiento intensivo en el proceso de búsqueda de empleo a personas demandantes de empleo, a través de la gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción. Estos Itinerarios exigen una atención individualizada y un seguimiento y contacto periódicos con las personas usuarias, así como la complementariedad con otras políticas activas de empleo para la derivación de personas usuarias.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**



**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que acudan demandando estos servicios.

**Actuación 11: Programa de Acompañamiento a la Inserción.**

**Descripción:** El Servicio Andaluz de Empleo ofrece un servicio personalizado a las personas demandantes de empleo desempleadas que necesiten apoyo, asesoramiento, tutoría y/o seguimiento, tanto en la fase previa de acceso al mercado de trabajo, como durante los seis primeros meses de incorporación al puesto de trabajo. Los colectivos que pueden participar en el Programa de acompañamiento a la inserción son las personas desempleadas de larga duración (que lleven 12 meses ininterrumpidos inscritas como demandante de empleo desempleadas) y las personas con discapacidad. Para participar en este programa, las personas deben estar desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que acudan demandando estos servicios.

**Actuación 12: Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.**

**Descripción:**

Acceder a una primera experiencia laboral es uno de los primeros hándicaps a los que se enfrentan las personas en su búsqueda de empleo. Conocedores de esta realidad, el Servicio Andaluz de Empleo viene desarrollando un programa orientado justamente a proporcionar esa experiencia profesional que tan decisiva es a la hora de lograr la inserción en el mercado de trabajo. Para ello, y en base al Decreto 85/2003, de 1 de abril por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía y sucesiva normativa reguladora, el Servicio Andaluz de Empleo viene desarrollando el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo y prácticas no laborales.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que acudan demandando estos servicios.

**Actuación 13: Programa Nuevos Proyectos para el Reequilibrio y la Equidad. Colectivos especialmente vulnerables.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía, el objeto de los Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad-Colectivos vulnerables es promover la inserción laboral y la atención personalizada de colectivos vulnerables mediante el desarrollo de proyectos integrados de inserción laboral en el conjunto de Andalucía, los cuales deberán incluir acciones de orientación y de formación.



**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que acudan demandando estos servicios.

**Actuación14: Desarrollo y ejecución de Programas de Prácticas Profesionales transnacionales.**

**Descripción:** El programa contempla dos líneas. De un lado, facilitar la participación de jóvenes en una experiencia profesional no laboral en el ámbito europeo en centros de prácticas; de otro, incrementar las oportunidades de inserción al mercado de trabajo de las personas participantes, mediante una experiencia de movilidad transnacional en el ámbito de la Unión Europea, junto con un proceso de acompañamiento personalizado.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que hayan participado en estos servicios.

**Actuación 15: Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales**

**Descripción:** En el marco de las actuaciones y programas que el Servicio Andaluz de Empleo ofrece a la ciudadanía para favorecer la inserción laboral se desarrollan las llamadas Acciones Experimentales de Empleo, reguladas en base al Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía y la Orden de 20 de marzo de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras, en régimen de concurrencia competitiva de las subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.

Este Programa está orientado a promover planes integrales para facilitar la inserción de las personas desempleadas en el mercado de trabajo, a través de actuaciones diversas que contemplan iniciativas de información, orientación y asesoramiento, formación o práctica laboral e incluso opciones de movilidad geográfica de las personas participantes.

Para la ejecución del programa de Acciones Experimentales para el Empleo, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con la colaboración de aquellas entidades que resultan beneficiarias de las ayudas que se convocan conforme a la normativa reguladora. Estas entidades son las responsables de ejecutar las actuaciones propuestas en el plan cuyo objetivo último es facilitar un empleo a las personas participantes.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que hayan participado en estos servicios.



### **Actuación 16: Inscripción y clasificación de la demanda.**

**Descripción:** La inscripción de la demanda de empleo es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante en el Servicio Andaluz de Empleo por primera vez, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

Para realizar la inscripción de la demanda, y con objeto de acortar los tiempos de espera en las oficinas de empleo, es necesario solicitar una cita previa. Para prestar un servicio cercano y accesible, de manera que se satisfaga, de la forma más eficaz posible, todas las necesidades relacionadas con el empleo de interés para la ciudadanía, se pone a su disposición, además de la posibilidad de obtener una cita previa a través de la web del Servicio Andaluz de Empleo o la APP móvil, el servicio telefónico de Cita Previa, a través del cual pueden obtener esa cita en un amplio horario (de 8:00 a 20:00 h) y de forma sencilla y rápida, asegurando una atención especializada, con los máximos niveles de calidad dentro del marco de la Norma UNE-EN-ISO 9001.

Esta cita previa, podrá ser telefónica o presencial, atendiendo a las necesidades de las personas demandantes o las actuaciones específicas a realizar.

Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo es uno de los pilares básicos para la definición del perfil profesional de las personas demandantes de empleo y/o servicios y, ello va a repercutir directamente en el ajuste de los procesos de intermediación y su participación en los distintos programas de políticas activas de empleo.

#### **Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que acudan demandando estos servicios.

### **Actuación 17: Dinamización de los servicios telemáticos.**

**Descripción:** Con el fin de mejorar y acercar los servicios de empleo a la ciudadanía, el Servicio Andaluz de Empleo ofrece toda una red de servicios telemáticos:

- Una APP propia del Servicio Andaluz de Empleo para dispositivos móviles, favoreciendo el uso de los servicios a la ciudadanía de forma cómoda y ágil.
- El Área de Gestión de la Web del Servicio Andaluz de Empleo, que permite a las personas usuarias la autonomía suficiente para realizar determinadas gestiones sin necesidad de personarse en las oficinas, simplemente disponiendo de una conexión a Internet y un ordenador.
- Una Red de Puntos de Empleo distribuida por todo el territorio andaluz, reduciendo los desplazamientos de las personas demandantes de empleo a las oficinas y ofreciendo una mayor cobertura en aquellas zonas más alejadas.
- Zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo, que se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.

Así mismo, el Servicio Andaluz de Empleo dispone en las oficinas de personal técnico especializado en el asesoramiento, información y guía, para el uso de estas herramientas telemáticas.



**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a aumentar la inserción laboral de forma equilibrada entre hombres y mujeres que utilicen estos servicios.

**Actuación 18: Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica transfronteriza de las personas demandantes**

**Descripción:** La movilidad es un factor de mejora de la empleabilidad, ya que amplía las oportunidades de ocuparse y de acceder a experiencias que reportan competencias transversales altamente valoradas en el mercado laboral. El EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T) es un consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios. Presta servicios especializados EURES de información sobre condiciones de vida y trabajo, asesoramiento y orientación incluyendo coaching y procesos de selección a personas demandantes de empleo interesadas en encontrar una práctica en empresa o un trabajo o establecerse como autónomo en Andalucía o el Algarve. Asimismo, dispone de un Observatorio del empleo transfronterizo a través el cual elabora un informe anual sobre el mercado de trabajo y la movilidad, y realiza estudios prospectivos sobre las necesidades formativas en los principales sectores productivos. Organiza, junto con otras asociaciones EURES Transfronterizas en Europa, un encuentro de intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 sobre el mercado laboral y los servicios públicos de empleo.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a mejorar la empleabilidad y movilidad de forma equilibrada entre hombres y mujeres objeto de este programa.

**Actuación 19: Incentivos para el impulso de flexibilidad horaria (trabajo a distancia)**

**Descripción:** El objeto de estos incentivos es promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, minimizar los obstáculos que sobre el mismo producen las responsabilidades derivadas del ámbito familiar, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3) en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a una ampliación en el número contratos indefinidos de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

**Actuación 20: Incentivos concedidos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados**

Mediante estos incentivos se quiere reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, motivadas por situaciones vinculadas al ámbito familiar que dificultan la conciliación



de la vida personal, familiar y laboral, así como la creación de empleo y mejora de la integración de las personas trabajadoras dedicadas a la actividad en el servicio del hogar.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3) en la medida que se realice de forma equilibrada, contribuirá a una ampliación en el número contratos indefinidos de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

#### **Actuación 21: Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.**

**Descripción:** Los incentivos a la creación de empleo estable destinados a mujeres tienen por objeto fomentar la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales, que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía. Se entenderá que desarrolla su actividad en Andalucía aquella entidad que tenga un centro de trabajo o domicilio social en la Comunidad Autónoma.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es el más elevado (4), porque se trata de una medida positiva en cuanto a relevancia de género.

#### **Actuación 22: Programa de Apoyo a Mujeres en los Ámbitos Rural y Urbano (MUR)**

**Descripción:** El Servicio Andaluz de Empleo gestiona, en el marco del Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía, el Programa de Apoyo a mujeres en el mundo Rural y Urbano, en poblaciones preferentemente inferiores a 5.000 habitantes, con ayudas en concurrencia no competitiva destinadas a promover la inserción laboral y la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas. El objeto de esta medida es apoyar a las mujeres mediante su participación en itinerarios individualizados que combinen orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitando la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y que tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es el más elevado (4), porque se trata de una medida positiva en cuanto a relevancia de género.

#### **Actuación 23: Desarrollo de Proyectos Integrales de Inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.**

**Descripción:** Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción. La previsión es atender, a través del desarrollo del itinerario integral para la inserción, a todas las mujeres víctimas de violencia de género que estén en disposición de



llevarlo a cabo y así lo demanden, por lo que el objetivo cuantitativo propuesto a continuación tiene carácter estimativo.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es el más elevado (4), porque se trata de una medida positiva en cuanto a relevancia de género.

#### **Actuación 24: Garantía de confidencialidad en el tratamiento de datos de mujeres víctima de violencia de género.**

**Descripción:** En el marco de las acciones de Políticas Activas de Empleo, el Servicio Andaluz de Empleo tiene implementado en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía (HERMES), medidas específicas para garantizar la atención personalizada y confidencialidad de los datos de las mujeres víctimas de violencia de género, por lo que podrán solicitar en sus respectivas Oficinas de Empleo la confidencialidad de todos los datos registrados en su demanda.

Integrada por personal técnico de las Oficinas de Empleo se ha configurado una Red de 110 Tutores y Tutoras distribuida por todo el territorio andaluz, a través de 45 Puntos de Atención a mujeres víctimas de la violencia de género, de tal manera que la mujer que haya optado por la confidencialidad de sus datos será atendida exclusivamente por esta Red de Tutores y Tutoras creada específicamente para su atención.

En esta línea y para garantizar la privacidad en la gestión de Cita Previa en las Oficinas de Empleo, la mujer víctima de violencia de género se podrá poner en contacto con su tutor o tutora que será la persona encargada de asignarle de forma directa la cita. De esta forma, la persona no tendrá que utilizar los canales habituales para la solicitud de Cita Previa y sus datos no aparecerán en las pantallas de llamamiento situadas en las Oficinas.

Por otra parte, el Servicio Andaluz de Empleo tiene establecido un procedimiento específico para la gestión, la comunicación y el archivo de los contratos laborales de mujeres pertenecientes a este colectivo que, de forma previa, hayan solicitado la confidencialidad de sus datos en la Oficina de Empleo.

Asimismo, y en el caso de la gestión, comunicación y archivo de los contratos laborales de mujeres pertenecientes al colectivo VVG, el Servicio Andaluz de Empleo establecerá un nuevo procedimiento para mejorar y simplificar las comunicaciones de los contratos por parte de las empresas contratantes.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es el más elevado (4), porque se trata de una medida positiva en cuanto a relevancia de género.

#### **Actuación 25: Adaptación y mejora de las publicaciones web de ARGOS hacia una estructura de datos abiertos**

En las sociedades modernas, el acceso a la información de una forma sencilla, ágil e interoperable se postula como requisito fundamental del avance de la sociedad de la información. Para dar cobertura a estos principios, desde el Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo, se trabajará para evolucionar hacia un sistema de publicación de la web de Argos que mejore el actual, permitiendo que los informes estadísticos sean reutilizables por el usuario (explotaciones autogestionadas) e interoperable con



otros sistemas, aumentando así la transparencia hacia el ciudadano y las posibilidades de uso y análisis de la información sobre el mercado de trabajo y la gestión de las Políticas Activas de Empleo.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima): 4**

Tienen relevancia muy alta, ha tenido en cuenta el enfoque de género en su planificación. El observatorio Argos está sujeto tanto a la planificación estadística andaluza, entre cuyos ejes de actuación está el de género, como a la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, que determina que toda la información sobre personas ha de desagregarse por sexo. Además, el Observatorio Argos emite informes específicos sobre las mujeres y el mercado de trabajo, publicado en su web.

### **Actuación 26: Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red Profesional**

**Descripción:** Con estas actuaciones se pretende acercar a todo el personal de la Agencia al principio de igualdad de oportunidades, así como transmitir y hacer partícipe a la plantilla de la implicación de Agencia SAE en la consecución de este principio, que es un valor en la organización.

Se llevará a cabo mediante diversos tipos de publicaciones (noticias, píldoras informativas, campañas, comunicación de eventos, nuevos recursos,)

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es elevado (3), en la medida en que sirva como herramienta de difusión y comunicación de la Igualdad de Género a toda la plantilla de la Agencia, tanto a hombres como a mujeres.

### **Actuación 27: Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo.**

**Descripción:** Con el fin de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres se van a realizar diferentes actuaciones al objeto de ir incorporando la perspectiva de género en cada una de las políticas del Servicio Andaluz de Empleo.

En el marco del Plan de Recuperación Europeo Next Generatio EU, Componente 23, C23 12 Empleo mujer y transversalidad de género se van a realizar varias actuaciones con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las políticas activas de empleo.

**Integra el enfoque de género (sí/no): SI**

**Grado de relevancia de género (1 relevancia baja a 4 relevancia máxima):** El grado de relevancia de género en nuestra opinión es el más elevado (4), porque se trata de una medida muy positiva en cuanto a relevancia de género.

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2022-2023



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **4. INDICADORES DE GÉNERO**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Se recomienda mantener la desagregación de indicadores que se llevó a cabo con posterioridad al periodo auditado, así como tener en cuenta de forma sistemática los valores de ejecución evidenciados en la Cuenta General, para ajustar las previsiones en ejercicios posteriores.

Igualmente se recomienda ampliar la batería de indicadores de género, para medir de forma cada vez más ajustada las medidas de igualdad de género, mejorar también la calidad de los indicadores, teniendo en cuenta las recomendaciones que anualmente se realizan desde la Dirección General de Presupuestos para la elaboración de la información cualitativa y cuantitativa del Presupuesto. En este sentido, el SAE ha participado en los Grupos técnicos de trabajo en las áreas de políticas de empleo: La Comisión de impacto de género de 23 de enero de 2020, ratificó la constitución de dos grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo y cultura, para estudiar los datos estadísticos de género existentes y la incorporación de nuevos indicadores. Estos grupos de trabajo comenzaron a reunirse en abril de 2021 y finalizaron en el mes de septiembre, el SAE ha participado con personal técnico multidisciplinar en todas sus fases. Se ha concluido este trabajo, con la elaboración y recopilación de una batería de indicadores de género para los diferentes programas del SAE.

Se aconseja definir indicadores presupuestarios relevantes para la igualdad de género adecuados para medir los avances o retrocesos de los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones, al objeto de realizar un adecuado seguimiento al cumplimiento de la planificación de género prevista. Se debe ampliar el número de los que actualmente existen, y que vayan más allá de la captura de datos desagregados por sexo. Esto permitirá, por una parte, medir la consecución de los objetivos y actuaciones de género planificados y, por otra, hacer un seguimiento al cierre de brechas de género a lo largo del tiempo.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, se recomienda, así mismo, justificar las desviaciones que se produzcan respecto a la previsión, analizándolo desde la perspectiva de género, e identificando posibles desigualdades en el acceso y uso de los servicios ofertados. En este sentido, la Agencia anualmente, en el ámbito de la ejecución presupuestaria realiza un análisis de los resultados obtenidos en el programa y se estudia la desviación de los indicadores respecto al presupuesto anterior, dicho análisis se remite a la Intervención General para tenerlo en cuenta en la elaboración del presupuesto del año vigente. En dicho análisis se ha ido incluyendo de forma progresiva la perspectiva de género. Se está previsto avanzar en el cumplimiento de objetivos en cuanto a la perspectiva de género en los próximos programas presupuestarios.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR:**

**1. Denominación del indicador de género:** Variación de la ratio de activación de las mujeres (CG OE3).

**Objetivo/actuación del que depende:** Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.



**Magnitud:** Número

**Valor:** Pendiente determinar

**Fuentes:** SAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** Gerencia

**Forma de cálculo:** Número de actuaciones del SAE, tanto oportunidades de empleo y acciones de formación como atenciones de los servicios dirigido a mujeres usuarias/destinatarias. N° de mujeres usuarias de servicios y destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación.

**2. Denominación del indicador de género:** Índice de feminización de activación.(CG OE3)

**Objetivo/actuación del que depende:** Aumentar la activación laboral de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo.

**Magnitud:** Número

**Valor:** Pendiente determinar

**Fuentes:** SAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** Gerencia

**Forma de cálculo:** N° de mujeres usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación. N° de personas usuarias de servicios y/o destinatarias de oportunidades de empleo y acciones de formación.

**3. Denominación del indicador de género:** Contrataciones destinadas a personas jóvenes resultas favorablemente en el año 2022.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover las políticas activas en el territorio. Incentivo dirigido a favorecer las oportunidades laborales de las personas jóvenes en Andalucía.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 3.200 (H: 1440/ M:1.760)

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos concedidos a la contratación del colectivo de jóvenes.

**4. Denominación del indicador de género:** Personas contratadas en la Iniciativa AIRE que en el año de medición hagan seis meses desde la finalización de su participación en la Iniciativa.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Iniciativa AIRE.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 5.283 (H:2642/M:2641)

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos concedidos a la contratación indefinida del Programa AIRE.

**5. Denominación del indicador de género:** Contrataciones destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, correspondientes a la Iniciativa Bono de Empleo.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Iniciativa Bono de Empleo.



**Magnitud:** Número

**Valor:** 1.324 (H:662/M:662)

**Fuentes:** DGPAAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de contrataciones a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, correspondientes a la Iniciativa Bono de Empleo .

**6. Denominación del indicador de género:** Contrataciones indefinidas destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, tras el incentivo del Bono de Empleo.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Iniciativa Bono de Empleo.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 245 (H:123/M:122)

**Fuentes:** DGPAAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de contrataciones indefinidas destinadas a personas jóvenes resueltas favorablemente en el año 2022, tras el incentivo del Bono de Empleo.

**7. Denominación del indicador de género:** Empleos apoyados tenidos en cuenta para el cálculo del Factor de Actividad Inicial subvencionado que se mantienen transcurridos 6 meses desde la finalización del periodo de mantenimiento obligatorio del Factor de Actividad Inicial subvencionado.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Ayudas destinadas a consolidar y mantener los puestos de trabajos afectados por expedientes de temporal regulación de empleo por causas de fuerza mayor originados por la situación de pandemia.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 235.383 (H:123.051/M:112.332)

**Fuentes:** DGPAAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de empleos mantenidos.

**8. Denominación del indicador de género:** Contrataciones indefinidas aprobadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Incentivos a la creación de empleo indefinido de las personas que hayan realizado prácticas no laborales en Andalucía.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 100 (H:40/M:60)

**Fuentes:** DGPAAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos concedidos a la contratación indefinida del Programa de Experiencias profesionales para el Empleo.

**9. Denominación del indicador de género:** Contrataciones indefinidas aprobadas .



**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de calidad y la inserción estable. Programa Investigo.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 200 (H:110/M:90)

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de las contrataciones indefinidas del Programa Investigo.

**10. Denominación del indicador de género:** Incremento de personas beneficiarias (respecto a 2021) .

**Objetivo/actuación del que depende:** Ampliar el ámbito de prestación de servicios para la formación y para el empleo sectorial de las Escuelas de Formación.

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 1,5%

**Fuentes:** Propia

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** Gerencia

**Forma de cálculo:**  $\frac{N^{\circ} \text{ Personas beneficiarias 2022}}{N^{\circ} \text{ Personas beneficiarias 2021}} \times 100$

**11. Denominación del indicador de género:** Incentivos resueltos favorablemente en el año de referencia sobre las solicitudes recibidas (personas con discapacidad).

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 75%

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:**  $\frac{\text{Total Incentivos favorables 2022}}{N^{\circ} \text{ Solicitudes recibidas}} \times 100$

**12. Denominación del indicador de género:** Incentivos resueltos favorablemente en el año de referencia sobre las solicitudes recibidas (personas en riesgo de exclusión).

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción.

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 75%

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:**  $\frac{\text{Total Incentivos favorables 2022}}{N^{\circ} \text{ Solicitudes recibidas}} \times 100$

**13. Denominación del indicador de género:** Contrataciones aprobadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción./Contrataciones aprobadas que supongan creación y mantenimiento de puestos de trabajo en las empresas de inserción (riesgo de exclusión).

**Magnitud:** Número



**Valor:** 42 (H: 13/M.29)

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de contrataciones aprobadas que supongan creación y mantenimiento de puestos de trabajo en las empresas de inserción.

**14. Denominación del indicador de género:** Contrataciones aprobadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Favorecer el empleo de colectivos con dificultades de inserción./Contrataciones aprobadas para empresas ordinarias (riesgo de exclusión).

**Magnitud:** Número

**Valor:** 13 (H: 4/M.9)

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de contrataciones aprobadas que supongan creación y mantenimiento de puestos de trabajo en las para empresas ordinarias (riesgo de exclusión).

**15. Denominación del indicador de género:** Personas atendidas en el itinerario personalizado de inserción.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Programa de Orientación Profesional.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 165.000 (H:70.000/M: 95.000)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de Personas atendidas en el itinerario personalizado de inserción.

**16. Denominación del indicador de género:** Personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Programa de Acompañamiento a la Inserción.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 5.200 (H:2.200/M:3.000)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de Personas derivadas al Programa de Acompañamiento a la Inserción.

**17. Denominación del indicador de género:** Personas que realizan prácticas profesionales.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.

**Magnitud:** Número



**Valor:** 3.760 (H:1.504/M:2.256)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de Personas que realizan prácticas profesionales.

**18. Denominación del indicador de género:** Personas atendidas en proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Programa nuevos proyectos para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 6.706 (H:2.682/M:4.024)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de personas atendidas pertenecientes a colectivos vulnerables.

**19. Denominación del indicador de género:** Personas que realizan prácticas profesionales no laboral en el ámbito europeo.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Programa de Prácticas Profesionales Transnacionales.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 220 (H:66/M:154)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Sumatorio de personas que realizan prácticas profesionales no laborales en el ámbito europeo.

**20. Denominación del indicador de género:** Personas que participan en proyectos integrales.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la gestión de servicios y programas de orientación e inserción dirigidos a las personas demandantes de empleo inscritas. Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 400 (H:160/M:240)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Sumatorio de personas que desarrollan proyectos integrales.

**21. Denominación del indicador de género:** Personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía.



**Objetivo/actuación del que depende:** Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas. Inscripción y clasificación de la demanda

**Magnitud:** Número

**Valor:** 2.000.000 (H:950.00/M:1.050.000)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de Personas inscritas en el Sistema de Intermediación Laboral de Andalucía.

**22. Denominación del indicador de género:** Atenciones de demanda realizadas en oficinas de empleo.

**Objetivo/actuación del que depende:** Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas. Inscripción y clasificación de la demanda.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 2.200.000 (H:1.000.000/M:1.200.000)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de Atenciones de demanda realizadas en oficinas de empleo.

**23. Denominación del indicador de género:** Reinscripciones de Demanda telemáticas realizadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas. Dinamización de los servicios telemáticos.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 1.950.000 (H:780.000/M:1.170.000)

**Fuentes:** PROPIA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** PROPIA

**Forma de cálculo:** Número de reinscripciones.

**24. Denominación del indicador de género:** Personas demandantes de empleo atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la modalidad laboral transfronteriza EURES-T.

**Objetivo/actuación del que depende:** Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica transfronteriza de las personas demandantes.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 350 (H:100/M:250)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de personas atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la modalidad laboral transfronteriza EURES-T.



**25. Denominación del indicador de género:** Personas demandantes de empleo atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la movilidad laboral EURES.

**Objetivo/actuación del que depende:** Avanzar en la gestión integral de la demanda de empleo y/o servicios y atender las necesidades de información de las personas. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 10.000

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de personas atendidas mediante servicios de orientación e intermediación para la modalidad laboral EURES.

**26. Denominación del indicador de género:** Demandantes adscritos a agencias de Colocación.

**Objetivo/actuación del que depende:** Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral. Colaboración Público Privada. Agencias de Colocación.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 915 (H:330/M:582)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de personas demandantes adscritas.

**27. Denominación del indicador de género:** Inserciones verificadas a través de Agencias de Colocación.

**Objetivo/actuación del que depende:** Mejorar la relación con las entidades empleadoras y gestionar la oferta de empleo existente en el mercado laboral. Colaboración Público Privada. Agencias de Colocación.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 466 (H:210/M:256)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de inserciones verificadas.

**28. Denominación del indicador de género:** Porcentaje de incentivos a la conciliación resueltos favorablemente en el año de referencia sobre solicitudes recibidas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal.

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 75%

**Fuentes:** DGP AE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGP AE

**Forma de cálculo:**  $\frac{\text{Total Incentivos favorables 2022}}{\text{Nº Solicitudes recibidas}} \times 100$

**29. Denominación del indicador de género:** Contrataciones aprobadas.



**Objetivo/actuación del que depende:** Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal. Incentivos para el impulso de flexibilidad horaria (trabajo a distancia).

**Magnitud:** Número

**Valor:** 85 (H:34/M:51)

**Fuentes:** DGPAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos a la conciliación laboral mediante la modalidad de teletrabajo a distancia.

**30. Denominación del indicador de género:** Contrataciones aprobadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Impulsar medidas para la conciliación laboral y personal. Incentivos concedidos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 20 (H:4/M:16)

**Fuentes:** DGPAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos concedidos para la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidados.

**31. Denominación del indicador de género:** Contrataciones aprobadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Incrementar en las políticas activas de empleo la participación de las mujeres. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 1.124 (H:np/M:1.124)

**Fuentes:** DGPAE

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGPAE

**Forma de cálculo:** Sumatorio de incentivos a la contratación indefinida para mujeres tramitados.

**32. Denominación del indicador de género:** Mujeres participantes en proyectos en el ámbito rural (MUR).

**Objetivo/actuación del que depende:** Incrementar en las políticas activas de empleo la participación de las mujeres. Programa de apoyo mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR).

**Magnitud:** Número

**Valor:** 6.325 (H:np/M:6.325)

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):**

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Suma de mujeres participantes en el ámbito del MUR.

**33. Denominación del indicador de género:** Grado de ejecución (finalización) de planes integrales de mujeres VVG.

**Objetivo/actuación del que depende:** Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género. .

**Magnitud:** Porcentaje



**Valor:** 100%

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:**  $\frac{N^{\circ} \text{ de Planes finalizados}}{\text{Total de Planes}} \times 100$

**34. Denominación del indicador de género:** Mujeres con planes integrales desarrollados.

**Objetivo/actuación del que depende:** Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres VVG.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 1.000

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:** Sumatorio de Mujeres con planes integrales desarrollados.

**35. Denominación del indicador de género:** Mujeres VVG con datos confidenciales.

**Objetivo/actuación del que depende:** Desarrollar actuaciones para mejorar la empleabilidad e inserción de mujeres víctimas de violencia de género. Garantía de confidencialidad en el tratamiento de datos de mujeres VVG.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 400

**Fuentes:** DGIOL

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DGIOL

**Forma de cálculo:**

**36. Denominación del indicador de género:** Participaciones en actividades formativas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Garantizar la capacidad de los profesionales del SAE.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 2.000 (H: 800/M: 1.200)

**Fuentes:** PROPIA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** GERENCIA

**Forma de cálculo:** Suma de participaciones en actividades formativas.

**37. Denominación del indicador de género:** N.º de personas formadas.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la seguridad y la salud para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Formación en prevención de riesgos laborales.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 300 (H: 120/M: 180)

**Fuentes:** PROPIA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** GERENCIA



**Forma de cálculo:** Suma de personas formadas en prevención de riesgos laborales.

**38. Denominación del indicador de género:** Variación interanual de acciones en materia de Igualdad para el personal de la Agencia SAE.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo.

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 5

**Fuentes:** INTERNA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** GERENCIA

**Forma de cálculo:** ( Acciones en materia de igualdad para el personal del SAE/Acciones año anterior)-1) x100.

**39. Denominación del indicador de género:** Acciones de sensibilización y dinamización, en materia de igualdad de oportunidades, publicadas en Red Profesional.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo. Planificación de actividades de sensibilización y dinamización en el área de Igualdad de la Red profesional.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 24

**Fuentes:** INTERNA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** DIRECCIÓN GERENCIA DEL SAE

**Forma de cálculo:** Número de acciones de sensibilización y dinamización, en materia de igualdad de oportunidades, publicadas en Red Profesional.

**40. Denominación del indicador de género:** Número de acciones para favorecer la transversalidad en género en las PAEs.

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Servicio Andaluz de Empleo. Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo.

**Magnitud:** Número

**Valor:** 2

**Fuentes:** INTERNA

**Actualización (semestral, anual, etc.):** Anual

**Responsable de la actualización:** GERENCIA

**Forma de cálculo:** Suma de acciones realizadas.

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2022- 2023



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **5. ADAPTACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN DEL CENTRO DIRECTIVO**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Se recomienda adaptar la totalidad de las herramientas de información que se diseñen o se renueven, de forma que permitan la desagregación por sexo, cumpliendo así la normativa sobre estadística e igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía.

El carácter multivariante y la interseccionalidad de la desigualdad de género en el ámbito laboral, requiere contar con herramientas de información lo suficientemente versátiles como para recabar los datos necesarios de la realidad, incorporando otras variables muy relevantes para el género, para poder así cruzar de manera simultánea el sexo con dichas variables, como la territorialidad o grado de urbanización, el nivel de estudios, el nivel de ingresos, la existencia de descendencia y de personas a cargo, la nacionalidad, diversidad de tipos de familia, la condición de discapacidad, el sector económico, la existencia de planes de igualdad en las empresas, etc. Esto es una condición sine qua non para realizar diagnósticos sobre las causas de dicha desigualdad, y poder adoptar las medidas imprescindibles para su corrección.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR:**

**1. Denominación registro/aplicación:** SISTEMA DE PROSPECCIÓN PERMANENTE DEL MERCADO DE TRABAJO (ARGOS)

**Descripción:** Servicio para el estudio, análisis y evaluación del comportamiento del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma Andaluza.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización: --

**2. Denominación registro/aplicación:** SERVICIO DE INTELIGENCIA DE NEGOCIO Y PERFILADO ESTADÍSTICO.

**Descripción:** El proyecto Servicio de inteligencia de negocio y perfilado estadístico, como medio para lograr la transformación digital de la Agencia, prepara a la organización hacia un aprovechamiento integrado e inteligente de todos los datos disponibles en fuentes propias o ajenas a las que se tiene acceso y en relación al mercado de trabajo, personas trabajadoras empleadas o desempleadas y empresas (basado en la tecnología Big Data), aportando soluciones útiles para la toma de decisiones, que favorezcan el diseño de políticas activas de empleo, la gestión de las mismas y los servicios que se ofrecen desde la Agencia Servicio Andaluz de Empleo. La relevancia de este sistema y el enfoque funcional encuentran su reflejo en el Plan Director de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Su desarrollo, requiere del despliegue de distintas líneas de trabajo que configuran este proyecto con el objetivo de poner en marcha un conjunto de servicios relacionados con el análisis, prospectiva y consultoría especializadas, el desarrollo e implementación de casos de uso, el gobierno del dato, y la construcción y operación de plataformas.

Dichos servicios, se apoyarán en el diseño y construcción de un sistema de información analítico avanzado basado en tecnología de big data y que combinará tanto el enfoque de Inteligencia de Negocio como de



Inteligencia Artificial, con el objetivo de modernizar y mejorar los servicios de intermediación laboral, orientación y la definición de Políticas Activas de Empleo en Andalucía.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización:

**3. Denominación registro/aplicación:** GESTOR DE PROYECTOS SAE (GPSAE)

**Descripción:** Herramienta para la recogida de información y posterior explotación a nivel estadístico y cualitativo, que permite realizar el seguimiento de los Planes Anuales de Acción del SAE a nivel de Objetivos Estratégicos, Objetivos Operativos, Actuaciones y sus correspondientes indicadores de realización y ejecución: indicadores estratégicos, operativos y de actuación. Debido a la finalidad que tiene esta herramienta presenta una actualización anual.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización: --

**4. Denominación registro/aplicación:** HERMES

**Descripción:** Sistema de Intermediación Laboral que da soporte a la gestión de empleo del personal del Servicio Andaluz de Empleo, en las Oficinas y Centros del SAE.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización:

**5. Denominación registro/aplicación:** STO (SERVICIO TELEMÁTICO DE ORIENTACIÓN).

**Descripción:** Herramienta específica para la orientación laboral que incluye los instrumentos necesarios para la orientación de las personas desempleadas y facilita la labor de profesionales.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización:

**6. Denominación registro/aplicación:** EUREKA

**Descripción:** Tiene por una parte Empresas donde no procede ninguna de las variables facilitadoras de análisis interseccional y otra parte destinada a la ciudadanía donde se dispone de las variables sexo y edad.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización: --

**7. Denominación registro/aplicación:** VEA-PTWANDA

**Descripción:** El objetivo de la plataforma de tramitación es facilitar la eficiencia en el despliegue de la tramitación de procedimientos.

**Permite desagregar por sexo/incluye dimensión de género (sí/no):** Sí

**Requiere adaptación (sí/no):** No

Fecha estimada de realización: --

PLAZO DE REALIZACIÓN: 2021-2024



## **ÁREAS DEL DOE.G+**

### **6. FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO DEL PERSONAL**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Se recomienda realizar las actuaciones que sean necesarias para que la formación llegue a todo el personal implicado con independencia de su procedencia y así poder satisfacer las necesidades formativas existentes, entre ellas las que se señalan en este Informe de auditoría.

También se recomienda de cara al futuro, y a la vista del porcentaje de personas inscritas en las jornadas sobre violencia de género de 2019, incentivar la formación en género entre el personal masculino de la Agencia, ya que, aunque dicho desequilibrio puede deberse en parte a la propia composición por sexo del personal, las cifras de presencia por sexo son demasiado alejadas, por lo que parece estar operando otro tipo de factor, como pueda ser el interés personal. Es importante que todas las personas que trabajan en el SAE, no solo las mujeres, se formen en materia de igualdad de género.

Es fundamental, por tanto, continuar realizando esfuerzos en la formación de género y presupuesto y en la específica de género. La mejora de los conocimientos y habilidades del personal con competencias en este programa presupuestario, además de reforzar una actitud positiva al cambio cultural, es fundamental para la adquisición de habilidades técnicas en el proceso de planificación presupuestaria; entre las que destacan la identificación de necesidades prácticas y estratégicas de género, el diseño y planificación de actuaciones con perspectiva de género, así como la construcción de indicadores relevantes a género.

Se recomienda identificar en un documento específico las necesidades de formación del personal que aún no está formado en materia de género y de género y presupuesto, dentro de la Agencia, así como de reciclaje en las materias específicas sobre las que ya han recibido formación. Este documento facilitará que se elabore un Plan de Formación en el que se identifiquen las necesidades formativas generales y específicas en igualdad de género en el ámbito del empleo, y se prevean acciones que capaciten al personal en los distintos ámbitos de competencia: intermediación, acceso, servicios a las empresas, acompañamiento a la inserción, etc.

Este Plan de formación deberá determinar, como mínimo, su duración y periodicidad, el número de cursos que deben realizarse durante su vigencia, el personal al que va dirigido cada curso, el porcentaje de personal desagregado por sexo que debe formarse, los tipos de formación, medios y soportes (on line o presencial), el perfil docente y el contenido de las formaciones con base en la identificación de las necesidades detectadas con anterioridad.

Así mismo se debe favorecer la transferencia de conocimientos, capacidades y habilidades al personal técnico y/o responsable implicado en la integración del enfoque de género en la fase de planificación presupuestaria, asegurando su presencia en las actividades formativas sobre igualdad de género y género y presupuesto. Se aconseja igualmente mejorar la coordinación entre la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y la Agencia, para que exista un nivel de conocimiento mínimo compartido en materia de género entre el personal responsable de la planificación y la gestión de las actuaciones.

Finalmente, se recomienda evaluar los procesos de formación y sistematizar los aprendizajes obtenidos, a fin de que los resultados contribuyan a diagnosticar mejor la realidad de género en los distintos ámbitos competenciales del programa.



## **MEDIDAS A EJECUTAR:**

### **1. Determine las capacidades del personal y las necesidades de formación en género.**

Número de efectivos del centro directivo: 3.223 (1.146 hombres / 2.077 mujeres)

Personal que ha recibido formación en género (% y total): 779 (24,17%)

Capacidades adquiridas: Conocimiento general en materia de violencia de género, generando un espacio de reflexión a través de medios telemáticos, que faciliten el traslado de estos conocimientos y su aplicación a la práctica laboral habitual.

Personal que no ha recibido formación en género (% y total): 2.444 (75,83%)

Necesidades de formación detectadas: Desde el Servicio Andaluz de empleo, enmarcado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se ha realizado un estudio para analizar las barreras que limitan o dificultan el acceso de las mujeres víctimas a un empleo y a la vez, conocer qué factores intervienen en el mantenimiento del mismo. De este modo y, con las conclusiones obtenidas, el Servicio Andaluz de Empleo podrá trazar líneas de trabajo que, además de mejorar la empleabilidad de las mujeres, permita conocer e intervenir sobre los prejuicios y estereotipos que puedan estar arraigados en los distintos ámbitos relacionados con la obtención y mantenimiento de un empleo. El trabajo de investigación ha sido desarrollado en un periodo de 11 meses desde el inicio de la colaboración entre ambas entidades (desde diciembre de 2019 a noviembre de 2020). Las conclusiones obtenidas suponen el primer paso para la creación de una herramienta propia para el Servicio Andaluz de Empleo en materia de medición de empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género.

De este estudio, se deriva una necesidad en la formación del personal del SAE. La formación ha sido uno de los aspectos más mencionados en las entrevistas al personal de atención y orientación. Se identifica como una necesidad evidente el hecho de permanecer en formación constante para la atención de este colectivo. Por un lado, se pone de manifiesto la necesidad de formación para el trabajo con mujeres víctimas de violencia y, por otro lado, la necesidad de herramientas que faciliten ese trabajo y que se adecuen a los objetivos de la atención y orientación laboral.

Para la atención de mujeres en situación de violencia de género se necesita formación específica, con el objetivo de que no sean atendidas desde prejuicios y estereotipos, y poder detectar así sus necesidades y atender sus demandas. La falta de esta formación supone una dificultad para la atención y orientación de este colectivo, por diferentes motivos:

- Las personas profesionales señalan la empatía y escucha activa como claves en el trabajo con las mujeres víctima, aun así, reconocen la necesidad de formación en relación con el trato, la trasmisión de la información o el sostenimiento de los estados emocionales con que llegan las mujeres.
- La falta de formación de las profesionales puede producir una revictimización de las mujeres.
- El desconocimiento de las fases del ciclo de recuperación de la violencia machista limita la adecuación de la atención y orientación a la fase en que se encuentran las mujeres cuando son atendidas.
- La falta de conocimiento por parte del personal de cómo detectar las diferentes intersecciones que se producen en las mujeres víctimas de violencia de género (edad, origen, idioma, religión, etc.).

### **2. Denomine las actuaciones formativas en materia de género y el calendario previsto.**



**1. Denominación de la actuación formativa:** JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO.

Principales contenidos:

- Marco legislativo en materia de violencia de género.
- Qué es la violencia de género, tipos, ciclo de la violencia, factores determinantes y mitos.
- Recursos de la Administración en materia de violencia de género.

Número de personas destinatarias: 779 asistentes, distribuidas en 17 ediciones, de 6 horas cada edición.

Plazo de realización: noviembre 2019.

**2. Denominación de la actuación formativa:** RECURSOS PARA LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Principales contenidos:

- Conceptualización básica sobre igualdad de género.
- Marco jurídico y normativo.
- Perspectiva de género en las políticas públicas.
- Atención y asesoramiento.
- Aplicaciones prácticas del lenguaje no sexista. -
- Prevención de los diferentes tipos de acceso en el ámbito laboral.

Número de personas destinatarias: 720 (distribuidas en 9 ediciones), de 20 horas cada edición.

Plazo de realización: 04/10/2021 – 27/02/2022

**3. Denominación de la actuación formativa:** FORMACIÓN ESPECIALIZADA PARA AGENTES DE EMPRESA SOBRE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO.

Principales contenidos:

- Marco normativo y LOPD en el trabajo con mujeres víctimas de violencia de género.
- La perspectiva de Género en las políticas públicas. - Aspectos jurídicos de la VG. - Concepto de Violencia de género.
- Características de las mujeres que sufren VVG.
- Entender-desmontar la violencia. Hombre maltratador.
- Habilidades de comunicación.
- Igualdad en las empresas:
  - El papel de las empresas en la prevención y reducción de la violencia de género.
  - Apoyo a las víctimas de la violencia de género en el entorno laboral.
  - Segregación vertical y horizontal en el ámbito empresarial.
  - Capacitación empresarial en igualdad de oportunidades.



- Conciliación y corresponsabilidad.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolos para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- Metodología y herramientas para un diagnóstico en igualdad en una empresa.
- El plan de igualdad en una empresa.
- Seguimiento y evaluación de planes de igualdad.
- Red de recursos.

Número de personas destinatarias: 190 (distribuidas en 6 ediciones), de 60 horas cada edición.

Plazo de realización: 04/10/2021 – 23/12/2021

#### **4. Denominación de la actuación formativa:** ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN OFICINAS SAE A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Principales contenidos:

- Marco normativo y LOPD en el trabajo con mujeres víctimas de violencia de género.
- La perspectiva de Género en las políticas públicas.
- Aspectos jurídicos de la VG.
- Concepto de Violencia de género.
- Características de las mujeres que sufren VVG.
- Entender-desmontar la violencia. - El Hombre maltratador. -
- Habilidades de comunicación.
- Red de recursos.

Número de personas destinatarias: 110 (distribuidas en 6 ediciones), de 60 horas cada edición.

Plazo de realización: 04/10/2021 – 23/12/2021

#### **5. Denominación de la actuación formativa:** ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN DEL SAE.

Principales contenidos:

- Marco normativo y LOPD en el trabajo con mujeres víctimas de violencia de género.
- La perspectiva de Género en las políticas públicas.
- Aspectos jurídicos de la VG. Concepto de Violencia de género.
- Características de las mujeres que sufren VVG.
- Entender-desmontar la violencia.
- Hombre maltratador.
- Procesos de intervención para el desarrollo de Itinerarios Personalizados de Inserción de mujeres que sufren Violencia de Género:



- La Intervención en las diferentes fases: acogida, diagnóstico, itinerario, finalización y evaluación de los procesos.
- Herramientas de intervención en cada una de las fases.
- Herramientas para empoderar a las mujeres.
- Habilidades de comunicación.
- Red de recursos.

Número de personas destinatarias: 110 (distribuidas en 6 ediciones), de 60 horas cada edición.

Plazo de realización: 04/10/2021 – 23/12/2021

**6. Denominación de la actuación formativa:** ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.

Principales contenidos: Los contenidos formativos que se abordarán, atenderán a capacitar al personal destinatario en competencias necesarias para elaborar e implementar el Informe de evaluación de impacto de género, siguiendo las recomendaciones elaboradas en el Manual para la elaboración de informes de impacto de género, publicada por el Instituto Andaluz de la Mujer.

Número de personas destinatarias: 30 personas; 30 horas.

Plazo de realización: 2022-2024

**7. Denominación de la actuación formativa:** USO DE LENGUAJE ADMINISTRATIVO NO SEXISTA.

Principales contenidos: Los contenidos formativos que se abordarán, atenderán al uso correcto del lenguaje administrativo inclusivo y no sexista, para personal del SAE que trabajen de manera más o menos frecuente con la redacción de textos de la administración, siguiendo la guía de Uso del Lenguaje administrativo no sexista del Instituto Andaluz de la Mujer.

Número de personas destinatarias: 120 (3 ediciones de 40 personas por edición); 30 horas.

Plazo de realización: 2022-2023

**8. Denominación de la actuación formativa:** DISEÑO DE PLAN DE IGUALDAD.

Principales contenidos: Los contenidos formativos que se abordarán se enfocan para comenzar el desarrollo de un plan de igualdad en la organización, conociendo cómo realizar un diagnóstico de situación efectiva, así como el proceso y las herramientas para llevar a cabo una correcta implantación del Plan de igualdad en la organización.

Número de personas destinatarias: 30 personas; 30 horas.

Plazo de realización: 2022-2023

PLAZO DE REALIZACIÓN: 2019 – 2023



## **INSTRUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL DOE G+**

### **1. COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

*Se recomienda que se emprendan las acciones necesarias en colaboración con la Unidad Estadística de la Consejería, para ampliar la información disponible en relación con la situación sociolaboral de hombres y mujeres, con el fin de mejorar los diagnósticos de género.*

*Es necesario mencionar en este sentido, que la Comisión de impacto de género en los presupuestos, en su sesión de 23 de enero de 2020, ratificó la constitución de dos grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo y cultura, para estudiar los datos estadísticos de género existentes y la incorporación de nuevos indicadores, cuyo trabajo se extenderá hasta 2021.*

*Con esta iniciativa, se busca dar respuesta a la necesidad de realizar una revisión integral, profunda y especializada en cada una de esas dos áreas de conocimiento, por personal experto en el diseño y la elaboración de mediciones sociales cuantitativas y cualitativas con enfoque de género. Se espera contar con una propuesta de indicadores e índices sobre las brechas, que pueden seleccionarse de entre los existentes en las fuentes oficiales como el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el Instituto Nacional de Estadística o la Oficina de Estadística de la Unión Europea, o que pueden ser de nueva creación. Esta revisión es necesaria para medir y afinar la variedad de aspectos que marcan la diferente condición y posición entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, en relación con la española y la europea.*

*Se recomienda por otra parte, que se refuercen los protocolos de relación con la Unidad de Género de la Consejería, y que se homogeneice el procedimiento de elaboración del presupuesto con enfoque de género en todos los centros directivos.*

*Tanto el conocimiento de la realidad como la formación del personal, mencionada en el apartado anterior, son básicos para desarrollar la planificación de género que se ha de plasmar en el documento de planificación estratégica (DOE G+) a elaborar como producto final del proceso de auditoría de presupuesto y género que nos ocupa.*

#### **MEDIDAS A EJECUTAR:**

Desde el SAE se ha participado en los Grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo: La Comisión de impacto de género en los presupuestos, en su sesión de 23 de enero de 2020, ratificó la constitución de dos grupos técnicos de trabajo en las áreas de política de empleo y cultura, para estudiar los datos estadísticos de género existentes y la incorporación de nuevos indicadores. Estos grupos de trabajo comenzaron a reunirse en abril de 2021, y el SAE ha participado con personal técnico multidisciplinar en todas sus fases.

El actual sistema de prospección permanente del mercado de trabajo (Observatorio Argos), tiene como objetivos fundamentales detectar, conocer, Identificar y diagnosticar los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer; así como la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, la



cualificación, las profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para la ayuda a la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

Entre los instrumentos de relevancia para la toma de decisiones se encuentra la georreferenciación de los recursos del SAE, distribución en el territorio de ofertas de empleo o demarcaciones administrativas.

Entre los criterios que sustentan el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales se encuentran dos de vital importancia para el desarrollo de los trabajos a acometer:

a) Disponer de información estadística de carácter descriptivo (conocimiento exhaustivo de la ocupación, desempleo, contratación, rotación en las ofertas de empleo y otros aspectos) para conocer la relación actual entre las cualificaciones de la población activa y la realidad de las empresas en Andalucía.

b) Utilizar la modelización de las principales variables con influencia en el mercado laboral e inteligencia artificial de forma predictiva, disponer de las mejores actuaciones que supongan soluciones para nuestra sociedad y su mercado de trabajo.

Para dar cobertura a dichos criterios se pone en marcha la oficina para la ordenación y tratamiento de la información, cuyo germen inicial estará constituido por el Sistema de Prospección Permanente del mercado de Trabajo en Andalucía.

En cuanto a la coordinación para la elaboración del presupuesto con enfoque de género, ha habido coordinación con la Unidad de igualdad de género de la Consejería, y con los centros directivos de la estructura del SAE a la hora de elaborar los presupuestos. A partir del año 2019 se aprecia una mayor fluidez en la coordinación y comunicación con la UIG. Por parte de la Agencia SAE, se nombran a tres personas colaboradoras con la Unidad. Para 2022, se consensuará un protocolo con nuevos procedimientos de colaboración con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Para favorecer la transferencia de conocimientos, capacidades y habilidades al personal técnico y/o responsable implicado en la integración del enfoque de género en la fase de planificación presupuestaria, asegurando su presencia en las actividades formativas sobre igualdad de género y género y presupuesto. El SAE dispone de un espacio de igualdad en Red Profesional. Esta área de "igualdad de Género", nace con el objetivo de integrar la cultura de Igualdad de Oportunidades en la totalidad de la Agencia SAE y en todos y cada uno de los y las profesionales que la conforman. El área de Igualdad de Género en Red Profesional se concibe como un espacio para sensibilizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Servicio Andaluz de Empleo. Está constituida, de momento, por tres apartados que se actualizan y dinamizan de forma permanente mediante la incorporación de nuevos recursos, noticias de interés, acciones de sensibilización, píldoras informativas, comunicación de eventos, etc.

Para la última recomendación, desde la Gerencia y la Secretaría General del SAE se continuará con el seguimiento, para ella se cuenta con:

- Los Estatutos de la Agencia SAE, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, regulan, en su artículo 9, la estructura organizativa de la Agencia. En el ámbito de la organización central, como órgano de control propio de la Agencia, se constituye la Comisión de Control. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de los Estatutos, la Comisión de Control estará integrada por tres personas al servicio de la Agencia designados por la Dirección Gerencia, con categoría al menos de Jefatura de Servicio, entre aquellos con formación y conocimiento en materias de gestión, presupuestación y tareas de control en el sector público, que elegirán entre ellos un Presidente o Presidenta. En la actualidad esta Comisión de Control está constituida por dos mujeres y un hombre.



- El Plan de Acción Anual se configura como uno de los elementos claves de la planificación anual de la actividad de la Agencia, junto con el Presupuesto, el Plan Anual de Política de Empleo y el Plan Director de Ordenación de las Políticas y Relaciones Laborales en Andalucía, y se establece como un instrumento básico de seguimiento de la ejecución y compromisos de la Agencia. A partir de 2019, se habilita para el seguimiento de los PAA del SAE una herramienta, para la recogida de información y posterior explotación a nivel estadístico y cualitativo, que es el Gestor de Proyectos SAE (GPSAE). Esta herramienta permite a Jefaturas de Servicios, Equipos y Unidades volcar sus datos trimestrales, por lo que permite realizar el seguimiento de los Planes Anuales de Acción del SAE a nivel de Objetivos Estratégicos, Objetivos Operativos, Actuaciones y sus correspondientes indicadores de realización y ejecución: indicadores estratégicos, operativos y de actuación. Estos niveles se desagregan, a su vez, en distintas variables entre las cuales se incluye el género. La subsiguiente explotación se realiza a través de Pentaho, que facilita el análisis de los datos y la creación de informes. Estos informes se pueden consultar en la web del SAE y se pueden consultar en <https://juntadeandalucia.es/organismos/sae/estructura/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/209809.html>
- La memoria de actividades anual del Servicio Andaluz de Empleo. Esta memoria requiere no solo un ejercicio de expresión y visualización precisa de los datos sino un trabajo de contextualización y cualificación de los mismos, que permita trasladar una visión holística del esfuerzo realizado por la organización durante doce meses. Está en proceso la memoria anual de 2020.
- Semestralmente, se elaborará un informe de seguimiento, que será presentado y evaluado por la Comisión de Control, del documento de orientaciones estratégicas (DOE G+) en el que se dará cuenta de los avances que desde el SAE se están realizando en materia de género.

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2021-2023



## INSTRUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL DOE G+

### **2. COHERENCIA DE LA DOCUMENTACIÓN PRESUPUESTARIA**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

Una vez elaborado el DOE, se recomienda establecer un Plan de Comunicación de cara a su revisión, en el que se explique cómo se va a informar al centro directivo, al resto de la Consejería y a la ciudadanía de sus compromisos en materia de igualdad de género. Este plan de comunicación explicará cómo va a articular la comunicación de la información sobre transversalización de género.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR:**

Diseño de la estrategia de comunicación en materia de Igualdad del DOE.

**PLAZO DE REALIZACIÓN:** 2021-2023