

---

DOCUMENTO DE  
ORIENTACIONES  
ESTRATÉGICAS

DOE G+

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

---

Una vez emitido el Informe definitivo de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32D, Formación Profesional para el Empleo, por parte de la Dirección General de Presupuestos, fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto en la sesión que tuvo lugar el 11 de febrero de 2022.

En el DOE G+ se identifican las 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.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 1/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

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

En el momento en que se llevó a cabo la Auditoría de Presupuesto y Género (en adelante APG), se encontraba en vigor el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regulaba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

En la actualidad la regulación jurídica se sustenta en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, correspondiendo a la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo las funciones que determina el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía.

En particular, son competencias de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo las siguientes:

a) La planificación, coordinación y gestión de la oferta formativa dirigida a las personas demandantes de empleo y de las acciones de formación a lo largo de la vida laboral, en función de las demandas y necesidades del mercado de trabajo.

b) La programación, coordinación y control de los centros de formación profesional para el empleo.

c) La cooperación y seguimiento en planes y programas que se aprueben por el resto de Consejerías o Agencias, en materias relacionadas con la formación profesional para el empleo.

d) El análisis de las necesidades formativas del mercado de trabajo andaluz en colaboración con los agentes económicos y sociales.

e) La planificación y autorización en colaboración con la Consejería competente en materia de educación, de los centros integrados de formación profesional.

f) La gestión de los procedimientos de acreditación de competencias adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en colaboración con la Consejería competente en materia de educación.

g) La gestión y mantenimiento del Registro de Certificados de Profesionalidad así como la expedición de los correspondientes Certificados de Profesionalidad o Acreditaciones Parciales Acumulables, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería competente en materia de educación.

h) La propuesta de elaboración de las normas sobre organización y funcionamiento de los centros que imparten formación profesional para el empleo, así como su coordinación y seguimiento.

i) La coordinación y planificación de la oferta formativa de certificados de profesionalidad, en colaboración con la Consejería competente en materia de educación, en los centros autorizados por el sistema educativo para impartir formación profesional para el empleo.

j) La ordenación, gestión y resolución de las ayudas y becas dirigidas al alumnado de formación profesional para el empleo y de las prácticas no laborales realizadas por estos en las empresas.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 2/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

k) La gestión y mantenimiento del Fichero Andaluz de Especialidades Formativas sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería competente en materia de educación.

l) La gestión y mantenimiento del Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Andalucía.

m) La planificación, coordinación y gestión de las pruebas de evaluación de competencias clave.

n) El diseño y gestión de los Sistemas de Información en materia de formación profesional para el empleo.

ñ) Cualesquiera otras competencias que le atribuya la legislación vigente.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, constituye el marco regulador de la Formación para el Empleo a nivel estatal. Esta Ley reestructura de manera íntegra tanto las distintas actuaciones en materia de formación que pueden ser objeto de subvención, como los requisitos y exigencias que deben cumplir los agentes que participen y, por tanto, puedan resultar beneficiarios de los distintos programas de subvenciones previstos en ella o bien sean entes configuradores del sistema y sus necesidades.

Los principios inspiradores recogidos en el artículo 3 de la citada Ley, definen el sistema como un marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, basado en la medición del impacto de la formación y con un claro compromiso con la mejora continua, en todas las etapas del proceso formativo.

Dicha ley, en su artículo 4, encomienda al Ministerio de Trabajo y Economía Social que, a través del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, desarrolle un informe de carácter anual de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo, basado en un diagnóstico de la realidad, de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores, no contemplando un análisis con perspectiva de género. El Informe citado utiliza una metodología, que incluye técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa, y cuya principal fuente es la información que proporcionan personas expertas que cuentan con un conocimiento relevante del mercado de trabajo, y que desarrollan su labor en el ámbito empresarial, formativo y profesional, en organizaciones empresariales y sindicales, y en las Administraciones Públicas.

Por tanto, tomando como base dicho informe, y atendiendo a las competencias propias del órgano directivo, podemos concretar que el sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo y contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas atendiendo a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a las personas trabajadoras las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados .

Su objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada, con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral tal y como establece el capítulo V de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Para atender el ejercicio de las competencias atribuidas a este órgano directivo, y para la puesta en marcha de las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo, se utiliza principalmente, el sistema de financiación estatal, por lo que la planificación del sistema de Formación Profesional para el Empleo de nuestra comunidad autónoma debe orientarse a las exigencias y objetivos de la Administración General del Estado, conforme al Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, ya que las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 3/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

estar contempladas en el citado Catálogo y las programaciones de las ofertas formativas, deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo.

Desde la emisión del Informe de Auditoría hasta la actualidad se han producido mejoras en el programa presupuestario auditado en pos de la integración de la perspectiva de género, si bien somos conscientes de que no son suficientes, nos encontramos en el camino y con la voluntad política de hacerlo. Prueba de ello es el Estudio Andaluz de Necesidades Formativas y Planificación de la Formación para el Empleo, realizado por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en el año 2020, que refiere un acercamiento al análisis de la demanda teniendo en cuenta las dificultades para participar en acciones formativas debido a la conciliación y corresponsabilidad personal, familiar y laboral, siendo un mayor obstáculo para las mujeres respecto a los hombres. Este informe no está cerrado, ya que se prevé su actualización constante para realizar un estudio en género más exhaustivo. A ello hay que añadir la próxima puesta en funcionamiento de un nuevo programa informático de gestión de la formación profesional para el empleo que abre la puerta a facilitar la obtención de información exhaustiva desde un punto de vista del género, entre otros.

## **ÁREAS DEL DOE.G+**

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

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

##### **RECOMENDACIÓN 1.1.1.**

Se considera muy necesario y de enorme importancia que el programa lleve a cabo diagnósticos de género que mejoren la información sobre la realidad de hombres y mujeres en el ámbito competencial del programa. Deben incluir información estadística y contrastarla con las necesidades formativas por ocupación, desagregando los datos por sexo, y analizarla en línea con la información que ofrecen los informes de prospección y detección de necesidades formativas. Debe obtenerse, un conjunto de variables básicas de las que extraer conclusiones de género para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, entre las que destacan las segregaciones verticales y horizontales que persisten en el mercado de trabajo. Los diagnósticos deben contar con información sobre dimensiones relevantes desde el punto de vista de género como la calidad del empleo, la eliminación de los techos de cristal en la formación que las empresas imparten a trabajadores y trabajadoras, el contenido de género de las acciones formativas previstas, o los estereotipos que siguen causando la feminización y masculinización de determinadas profesiones. También debe avanzarse en el conocimiento sobre la composición por sexo del personal docente y no solo del alumnado, y sobre la interseccionalidad de las desigualdades de género, correlacionándolas con el nivel formativo, la racialización, el nivel socioeconómico y el lugar de residencia.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

El actual sistema informático GEFOC, aporta datos desagregados por sexo, nivel formativo, situación laboral (ocupado o desempleado), edad, nacionalidad o datos del domicilio, pero con cierta dificultad para explotarlos en relación con otras variables.

Para suplir algunas de estas deficiencias se ha formalizado un contrato para el desarrollo de un nuevo sistema informático para la gestión de la formación profesional para el empleo. Dicho programa incorporará, al menos, un conjunto de variables de las que poder extraer conclusiones de género que permitan contribuir en el ámbito de la formación a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres. Nos permitirá avanzar en el conocimiento sobre la composición por sexo del personal docente y (no solo del alumnado), y sobre la interseccionalidad de las desigualdades de género, correlacionándolas con el nivel formativo, la racialización y el lugar de residencia.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 4/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Se va a proceder a una revisión del modelo de análisis utilizado para realizar el Informe de prospección y detección de necesidades formativas de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, para el diagnóstico de las necesidades del mercado según sectores y en base a ello poder incorporar medidas en la planificación, tendentes a minimizar el problema de la desigualdad de género de naturaleza multivariante.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático en enero de 2023.

Puesta en funcionamiento del programa durante el año 2024.

Obtención de datos y realización de diagnóstico entre los años 2025-2026

### **RECOMENDACIÓN 1.1.2.**

Los diagnósticos deben basarse en información básica de la realidad de cada sector, según las necesidades del mercado, priorizando la información de las ocupaciones más demandadas y evitando requisitos demasiado generales que no ayudan a atajar un problema tan estructural como la desigualdad de género, de naturaleza multivariante. Para ello se pueden tomar como referencia el análisis que se realiza en el ‘Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2020’ que contiene un capítulo de panorámica del mercado laboral, el cual visibiliza las desigualdades que afectan a las mujeres en relación con los hombres.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Como hemos comentado anteriormente, se va a realizar un análisis del procedimiento utilizado en el estudio de necesidades formativas de esta Dirección General para poder mejorarlo e incardinarlo con los objetivos de este informe, en su caso, intentando acercarnos más aun a la realidad de los distintos sectores del mercado de trabajo. El objetivo general del estudio (que está en constante actualización) es proponer una oferta formativa adecuada, detectando y analizando las necesidades formativas en el ámbito laboral para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, así como la competitividad de las empresas andaluzas. Entre los objetivos específicos caben destacar la detección de las necesidades formativas en los sectores productivos y en las ocupaciones más representativas reconociendo su correspondencia en el catálogo de especialidades formativas.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Durante los años 2023-2024 se realizará el proceso de revisión del modelo utilizado para la elaboración del Informe.

### **RECOMENDACIÓN 1.1.3.**

Realizar diagnósticos que partan de las evidencias de desigualdades de género en cada familia profesional, para que los programas formativos se orienten a la reducción y eliminación de dichas brechas de género. Para ello, se ha de considerar una perspectiva interseccional, y de este modo relacionar la variable sexo con otras como la discapacidad, el ámbito territorial, la situación laboral, la edad, el número de descendientes, el nivel de renta, etc. Se trata de realizar diagnósticos basados en la información que está disponible, resultado de la planificación y ejecución de esta política activa de empleo que es la formación profesional en el ámbito laboral.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

El mantenimiento del Fichero de especialidades es competencia del estado, no pudiendo este centro directivo dar de baja o modificar especialidades ya dadas de alta en este fichero, solo es posible en aquellas que son solo de la Comunidad Autónoma Andaluza. Lo que sí vamos a abordar, en aras de poder mejorar estas evidentes desigualdades de género en las familias profesionales, es incorporar un módulo formativo relativo a la sensibilización del alumnado en materia de género, en todos los nuevos programas formativos para los que se solicite el alta en el fichero de especialidades andaluz.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 5/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Con el nuevo sistema informático que está pendiente de desarrollo, relacionaremos la variable sexo con el resto de variables indicadas, excepto con el número de descendientes y el nivel de renta porque son datos que no se aportan al solicitar la participación en las acciones formativas al no ser impuestos por el sepe. Además analizaremos el impacto de la medida comentada en el primer párrafo respecto al alumnado y al personal formador.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Implementación de un módulo formativo relativo a género en los nuevos programas formativos durante los años 2023-2025.

Implementación de una nueva acción formativa dirigida al personal formador durante el año 2025.

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Obtención de datos y realización de diagnóstico años 2025-2026.

#### **RECOMENDACIÓN 1.1.4.**

Analizar con enfoque de género las fuentes primarias (registros), en relación con las resoluciones de concesión de subvenciones y el seguimiento que se realice de la ejecución llevada a cabo por parte de las distintas entidades beneficiarias. El análisis y seguimiento debe hacerse tanto sobre la presencia de mujeres y hombres en los distintos sectores de cada una de las especialidades formativas recogidas en el catálogo, como sobre el alumnado y personal docente desagregado por sexo y materias impartidas, situación previa de hombres y mujeres en cada sector, etc. Esta información, que necesariamente ha de estar disponible como resultado de la planificación y ejecución de esta política activa de empleo debe incorporarse a los diagnósticos de género que se realicen.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Con el nuevo sistema informático que está pendiente de desarrollo se podrá realizar un análisis y seguimiento de cada una de las acciones formativas concedidas a las entidades beneficiarias en relación con la presencia de mujeres y hombres en cada una de ellas, desagregando cada dato por sexo y materia.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Obtención de datos años 2024-2026

#### **RECOMENDACIÓN 1.1.5.**

Poner en marcha los procesos necesarios para la explotación de los datos del informe del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal sobre la prospección y detección de necesidades formativas que se realiza en el ámbito nacional, pero que es extrapolable al ámbito de las comunidades autónomas y de las provincias, y muy necesaria en el contexto de Andalucía.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Por lo que respecta al Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas que anualmente actualiza el Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, sirve de base para proporcionar un diagnóstico de las necesidades formativas actuales, requeridas por el mercado de trabajo ayudando a dar respuestas efectivas para atender las demandas de cualificación y recualificación de este mercado. Para extrapolar estas conclusiones al ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, en el año 2020 se creó en esta Dirección General en colaboración con nuestras Delegaciones Territoriales, un Grupo de Trabajo de Necesidades Formativas compuesto por personas expertas en la temática que ha analizado las conclusiones extraídas de este informe. Este Grupo sigue funcionando a la fecha, y ya ha elaborado un informe final en el año 2021 donde se realiza, entre otras cosas, un análisis de la formación de forma segregada por género.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 6/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Ejecutándose.

### **RECOMENDACIÓN 1.1.6.**

Profundizar en las causas de las situaciones de desequilibrio que refleja el informe del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, en relación con la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y profesiones mejor remuneradas, y en general la feminización o masculinización de determinadas profesiones y cómo varía esta circunstancia por tramo de edad. Establecer medidas correctoras mediante requisitos específicos de acceso en los programas de formación profesional para el empleo, la actualización de las especialidades formativas del catálogo, y cualquier herramienta que se considere oportuna a nivel autonómico, como política activa de empleo.

## **MEDIDAS A EJECUTAR**

Como ya se ha mencionado en el año 2020 se crea en esta Dirección General en colaboración con nuestras Delegaciones Territoriales, un Grupo de Trabajo de Necesidades Formativas compuesto por personas expertas, las cuales ya han publicado el primer informe con el contenido explicado en la recomendación anterior. Durante el año 2023 se va a realizar un análisis más profundo en materia de género, desagregando todos los datos obtenidos en el citado informe, tanto en lo relativo a las personas objeto de estudio como a las personas expertas e informantes claves.

## **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Ejecutándose.

### **RECOMENDACIÓN 1.1.7.**

Alimentar la planificación presupuestaria con las conclusiones de necesidades específicas y diferenciadas de formación que tienen hombres y mujeres en Andalucía. En este sentido, es necesario aprender de los procesos de evaluación y aplicar el resultado de las conclusiones del “Informe de evaluación de calidad” que se licitó y adjudicó a la Universidad de Sevilla, en el que se obtuvieron datos desagregados por sexo sobre la formación para el empleo en Andalucía y se señalaba cuáles son las acciones formativas más masculinizadas y feminizadas.

## **MEDIDAS A EJECUTAR**

En la formación profesional para el empleo, conforme a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, existen diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo, no solo la vinculada a la formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas, que fue la línea evaluada durante el año 2020 por la Universidad de Sevilla. Al abarcar la FPE más líneas de actuación es necesario tener un análisis más exhaustivo de las acciones formativas en general, no vinculadas a una convocatoria concreta, para conocer mejor la repercusión en materia de género de la puesta en marcha de las distintas acciones vinculadas a cualquier línea de subvención. Por ello el grupo de necesidades formativas, en aras de profundizar más en esta materia, va a ir ampliando sus items de análisis para obtener conclusiones de necesidades específicas y poder usar estas en las futuras convocatorias de subvenciones, en su caso. Para ello hay que seguir avanzando por este camino y llegar así al objetivo planteando.

## **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Ejecutándose.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 7/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### **RECOMENDACIÓN 1.1.8.**

Actualizar los diagnósticos de género con, al menos, una periodicidad de dos años, para que respondan a la realidad de cada ejercicio presupuestario y puedan capturar los cambios rápidos y constantes que se producen en el ámbito del mercado de trabajo ante situaciones inesperadas y repentinas.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Como ya se ha mencionado y en relación a la necesidad de realizar diagnósticos de género de manera periódica en estos momentos se encuentra en elaboración un nuevo informe de necesidades formativas aplicando la perspectiva de género.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Esperamos contar en el año 2024 con el diagnóstico mencionado y a partir de ese momento se irá actualizando.

### **RECOMENDACIÓN 1.1.9.**

Analizar e identificar diferentes estrategias y medidas en materia de formación profesional para el empleo que se lleven a cabo en otras comunidades autónomas y otros países para encontrar modelos e instrumentos probados y eficientes en la erradicación la segregación horizontal del mercado laboral.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Teniendo en cuenta el estudio de necesidades formativas que está impulsando esta Dirección General, y considerando que la idea es incluir nuevos items de análisis en este, como el estudio está en constante actualización, este centro directivo va a analizar e identificar cómo abordar el análisis de estas estrategias y medidas por el Servicio de Análisis y programación de esta Dirección General en aras de poder usar estos datos, en su caso, en este estudio de necesidades formativas.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Durante 2024.

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

### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

#### **RECOMENDACIÓN 1.2.1.**

Se recomienda definir más de un objetivo de género en la planificación del programa, para mejorar los preceptos que en este sentido marca la orden de elaboración del presupuesto, dado su carácter estratégico. Estos objetivos deben atender a los mandatos de la Ley 12/2007 y seguir las instrucciones de las guías para la elaboración de la información cualitativa del presupuesto, que establecen que el objetivo operativo es una concreción de un objetivo estratégico, con un horizonte temporal anual o presupuestario.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Para el presupuesto 2023 se han definido dos objetivos estratégicos dentro del programa y ambos se encuentran afectados por el género. Asimismo, algunas de las actuaciones propuestas también figuran como como afectadas por el género, lo que implica incluir transversalmente la dimensión de igualdad de género en

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 8/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

el resto de los objetivos y actuaciones del programa, todos ellos pertinentes para avanzar en la eliminación de la desigualdad.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Como ya se ha mencionado, la recomendación indicada ya ha sido incorporada al presupuesto 2023 y anualmente, en la elaboración de los presupuestos, se seguirá trabajando en la línea de valorar la incorporación de más objetivos de género.

### **RECOMENDACIÓN 1.2.2.**

Adoptar la eliminación de la segregación horizontal en el empleo, a través de la formación para el empleo como un objetivo prioritario de la planificación presupuestaria del programa.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En función de los diagnósticos comentados con anterioridad, estaremos en condiciones de saber en que ámbitos/sectores existe segregación horizontal y su relevancia. A partir de ello, se valorarán las medidas y acciones pertinentes cuyo objetivo prioritario sea la eliminación de la misma.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Elaboración presupuestos 2025 y sucesivos.

### **RECOMENDACIÓN 1.2.3.**

Integrar la dimensión de género en el objetivo operativo que esté relacionado con “Incrementar la formación y la cualificación de personas trabajadoras desempleadas”, ya que al concentrar casi tres cuartas partes del crédito inicial del programa, se identifica como un objetivo fundamental para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En el ejercicio auditado ( 2019) el objetivo operativo era “Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la FPE”. En el año 2023 se ha incluido como objetivo operativo “ Incrementar en un 5 % el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de FPE respecto al año anterior” vinculado al objetivo estratégico “Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo”, por lo que plenamente se ha integrado la dimensión de género en dicho objetivo operativo. En esta misma línea continuaremos para presupuestos sucesivos

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Elaboración presupuestos 2024 y sucesivos.

### **RECOMENDACIÓN 1.2.4.**

Fortalecer la coherencia de los objetivos con los diagnósticos de manera que las brechas y desigualdades relativas a las necesidades formativas, por sector, rama y actividad económica (segregación horizontal), así como las relativas a los niveles profesionales dentro de cada sector, rama y actividad (segregación vertical) se trasladen correctamente a los objetivos.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En la medida en que vayamos disponiendo de datos concretos y reales tras los diagnósticos que se van a realizar (explicitados en apartados anteriores), estaremos en condiciones de poder establecer nuevos objetivos coherentes con las brechas y desigualdades detectadas y en la misma medida incluir transversalmente la dimensión de igualdad de género en dichos objetivos y en las actuaciones del programa .

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 9/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**PLAZO DE REALIZACIÓN**

Elaboración de presupuestos 2025 y sucesivos.

**RECOMENDACIÓN 1.2.5.**

Mantener las mejoras observadas en años posteriores en relación con el objetivo operativo para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la Formación Profesional para el Empleo.

**MEDIDAS A EJECUTAR**

Se mantienen dichas mejoras para el presupuesto 2023 y se seguirá haciendo.

**PLAZO DE REALIZACIÓN**

Elaboración de presupuestos 2024 y sucesivos.

**RECOMENDACIÓN 1.2.6.**

Incluir transversalmente la dimensión de igualdad de género en el resto de los objetivos y actuaciones del programa, todos ellos pertinentes para avanzar en la eliminación de la desigualdad. Ello, siguiendo las referencias de valor incluidas en su planificación sectorial ( Pista 21 ), en la Ley 12/2007 (capítulo II sobre la igualdad en el empleo) y en la Ley 13/2007.

**MEDIDAS A EJECUTAR**

Como ya se ha mencionado, en el presupuesto 2023 los dos objetivos estratégicos del programa se han identificado como afectados por género, y algunas de las actuaciones también se han propuesto como afectadas por el género, lo que implica incluir transversalmente la dimensión de igualdad de género en el resto de los objetivos y actuaciones del programa. No obstante se analizarán y revisarán siguiendo las referencias de valor incluidas en el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, en la Ley 12/2007 (capítulo II sobre la igualdad en el empleo) y en la Ley 13/2007.

**PLAZO DE REALIZACIÓN**

Elaboración presupuestos 2024 y sucesivos.

**3. ANÁLISIS DE ACTUACIONES PRESUPUESTARIAS**

**RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

**RECOMENDACIÓN 1.3.1.**

Ampliar los criterios de baremación con enfoque de género recogidos en las órdenes de subvenciones, para contribuir a eliminar las brechas que proceda en cada caso e incluirlos como requisito obligatorio. Precisar los criterios que deben operar en cada convocatoria, según la relevancia de las desigualdades en el ámbito de cada especialidad formativa, para que no resulten tan abstractos y generales.

**MEDIDAS A EJECUTAR**

Esta Dirección General está trabajando en la actualidad en convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva las cuales no conllevan criterios de baremación. Las convocatorias vigentes en la actualidad bajo el paraguas de la concurrencia competitiva a priori no se tiene previsto una nueva publicación de convocatoria. En el caso de que finalmente se previera esto conllevaría una modificación del texto

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 10/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

normativo. Esta Dirección General a la vista de la nueva decisión estratégica tendrá que valorar el esfuerzo que conlleva las modificaciones de la norma si no hay previsión de permanencia en el tiempo de estas.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Si se decide que finalmente se mantengan en el tiempo las ordenes de bases reguladoras por concurrencia competitiva, se determinará entonces el plazo de realización.

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.2.**

Atender, con carácter general, las instrucciones suministradas por la Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto, de manera que la redacción de las actuaciones no se corresponda con la de los objetivos, como era el caso de “Reservar un cupo del 50% de mujeres para las acciones formativas correspondientes a los programas con compromiso de contratación”.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Desde el año 2021 hasta la actualidad se han atendido las instrucciones de la Guía para la elaboración de la información cualitativa del Presupuesto, de manera que la redacción de las actuaciones no se corresponda con la de los objetivos, como ocurría con anterioridad.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Esta medida ya ha sido incorporada y se seguirá llevando a cabo.

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.3.**

Concretar medidas y criterios específicos según los sectores profesionales estén feminizados o masculinizados e incentivar mediante baremo, el fomento de la inclusión de mujeres u hombres en cada sector mediante la Orden relativa a la actuación de subvenciones dirigidas a formación de personas desempleadas.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Si finalmente se decide estratégicamente por esta Dirección General mantener en el tiempo las órdenes de bases reguladoras de concurrencia competitiva, se revisarán en profundidad estas para impulsar las modificaciones que correspondan en aras a alcanzar esta recomendación.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Si se decide que finalmente se mantengan en el tiempo las ordenes de bases reguladoras por concurrencia competitiva, se determinará entonces el plazo de realización.

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.4.**

Igualmente se debe pedir a las entidades que trasladen a las solicitudes de subvención los diagnósticos y datos de género que manejen, incentivando el uso de medidas correctoras cuando sea necesario según su contexto y ámbito de intervención.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Las entidades solicitantes acuden a la administración para participar en una convocatoria de subvenciones concreta en un plazo determinado. Cada una de estas tendrá su casuística en materia de género en la cual esta Consejería entiende no debe establecer medidas correctoras en el caso de que se detecte que no hay paridad. Lo que si puede hacer esta administración es continuar poniendo en marcha las actuaciones

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 11/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

comentadas con anterioridad en relación al estudio de necesidades formativas para poder sacar conclusiones que sirvan de base para la planificación de la FPE, en su caso.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución la actualización del estudio de necesidades formativas.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.5.**

Establecer la obligatoriedad de que todas las acciones formativas de las ramas profesionales ofertadas incluyan transversalmente formación básica de género. Además, deben ampliarse los contenidos existentes, ya que en las actuaciones relacionadas con la aprobación de programaciones no se incluyen medidas para reducir las desigualdades, más allá de la elección del alumnado. Se desatiende así lo dispuesto en la Ley 12/2007 en materia de formación profesional. El artículo 5 de la Ley 12/2007 establece que «los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género» tal y como recoge el Decreto de estructura de la CEFTA.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En relación a establecer la obligatoriedad de que todas las acciones formativas de las ramas profesionales ofertadas incluyan transversalmente formación básica de género y ampliar los contenidos existentes, hemos de decir que las CCAA no tienen competencia a la hora del diseño de las acciones formativas conducentes a Certificados de Profesionalidad perteneciendo la misma al Estado. El Catálogo de Especialidades Formativas es un instrumento que incluye la ordenación de toda la oferta de formación, formal y no formal, desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. La estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas se utilizará en la programación y ejecución de las acciones formativas dentro del Sistema de Formación Profesional para el empleo. Es el referente común para la programación de las acciones formativas en todas las iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, excepto las dirigidas a la formación programada por las empresas para sus trabajadores. Cada Administración competente, a partir del Catálogo, configurará la oferta formativa que mejor se ajuste a las necesidades y prioridades de su ámbito de gestión. En relación a las acciones formativas no conducentes a Certificados de Profesionalidad, la entidad formativa es quien presenta una maqueta del programa formativo a incluir en el Catálogo de Especialidades formativas. Actualmente no existe en la normativa ninguna obligación para que estas acciones formativas incluyan transversalmente formación básica de género. Pese a lo mencionado, y poniendo esta recomendación en relación con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo se está valorando la posibilidad de incluir como una de las medidas del mismo, la exigencia, a todas aquellas especialidades nuevas no conducentes a certificados de profesionalidad para las que se solicite su inclusión en el Fichero de especialidades, de que incluyan un módulo de sensibilización en igualdad de género.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Durante el año 2023.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.6.**

En las actuaciones relativas a los cursos con compromiso de contratación, se recomienda retomar el avance con los criterios de género similares a los incluidos en la Orden de 13 de diciembre de 2019, en relación con el equilibrio entre sexos en las contrataciones, estableciéndolo como requisito. Su eliminación, aunque se mantenga como criterio de valoración es un retroceso en materia de igualdad de género, dadas las desigualdades que evidencian todos los indicadores en el ámbito laboral.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 12/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Este centro directivo se encuentra trabajando en esa línea, en concreto se ha publicado en el BOJA número 42 de fecha 3 de marzo de 2023 la Orden de 24 de febrero de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas regladas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas. Con el objeto de conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres, se deberá garantizar que la participación de ambos colectivos, tanto en el programa formativo como en el compromiso de contratación, sea paritaria, salvo que por circunstancias debidamente acreditadas por la entidad beneficiaria, y valoradas por el órgano competente para resolver, no sea posible esa participación paritaria, debiendo quedar justificado este extremo en la memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución, está pendiente de publicación la convocatoria de subvenciones.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.7.**

En cuanto a la actuación de subvenciones para acciones formativas dirigidas a personas empleadas, se requiere atender con medidas específicas los fenómenos sociales de género, como el techo de cristal, el suelo pegajoso, o los laberintos de cristal (Pista 22 ), que operan justamente en el desarrollo de las carreras laborales de las mujeres.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Si finalmente se decide estratégicamente por esta Dirección General mantener en el tiempo las órdenes de bases reguladoras de concurrencia competitiva, se revisarán en profundidad estas para impulsar las modificaciones que correspondan en aras a alcanzar esta recomendación.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Si se decide que finalmente se mantengan en el tiempo las ordenes de bases reguladoras por concurrencia competitiva, se determinará entonces el plazo de realización.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.8.**

Se recomienda reforzar y asegurar el cumplimiento de los requisitos exigidos a las entidades solicitantes, en materia de promoción de la igualdad de género garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y solicitando a las entidades solicitantes que informen sobre la composición por sexo de la plantilla, incluyendo especialmente la plantilla docente, para comprobar si se están teniendo en cuenta las desigualdades de género eventualmente detectadas y si la empresa cuenta con un plan de igualdad en el que se contemple la formación.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece la obligación de realizar un plan de igualdad a todas las empresas que superen los 50 trabajadores. Dado que no es exigible a la mayoría de entidades solicitantes no se puede poner como un requisito. Las entidades solicitantes acuden a la administración para participar en una convocatoria de subvenciones concreta en un plazo determinado. Cada una de estas tendrá su casuística en materia de género en la cual esta Consejería entiende no debe establecer medidas correctoras en el caso de que se detecte que no hay paridad. Lo que si puede hacer esta administración es continuar poniendo en marcha las actuaciones comentadas con anterioridad en relación al estudio de necesidades formativas para poder sacar conclusiones que sirvan de base para la planificación de la FPE, en su caso.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 13/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución la actualización del estudio de necesidades formativas.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.9.**

En la misma línea, en las actuaciones de subvenciones para escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, debe comprobarse el cumplimiento de criterios específicos y concretos, entre otros: descripción de la plantilla equilibrada desagregada por sexo, existencia de un plan de igualdad, paridad en los órganos directivos y consejos de administración de la empresa, inclusión de la igualdad de género en el contenido de las formaciones, servicios y medidas de conciliación y corresponsabilidad, etc.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Esta Dirección General está trabajando en la actualidad en convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva las cuales no conllevan criterios de baremación. Las convocatorias vigentes en la actualidad bajo el paraguas de la concurrencia competitiva a priori no se tiene previsto una nueva publicación de convocatoria. En el caso de que finalmente se previera esto conllevaría una modificación del texto normativo. Esta Dirección General a la vista de la nueva decisión estratégica tendrá que valorar el esfuerzo que conlleva las modificaciones de la norma si no hay previsión de permanencia en el tiempo de estas.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Si se decide que finalmente se mantengan en el tiempo las ordenes de bases reguladoras por concurrencia competitiva, se determinará entonces el plazo de realización.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.10.**

En las actuaciones relativas a la evaluación de actividad formativa para contratos de formación y aprendizaje, se recomienda que se incluyan en dicha evaluación, uno o más criterios de calidad asociados al cumplimiento de la normativa de igualdad género, a nivel autonómico, nacional y europeo.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En relación a los contratos de formación y aprendizaje (actuales contratos de formación en alternancia), indicar que de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.a) de la disposición final octava del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el 30 de marzo de 2022 entra en vigor la modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores referente al contrato formativo, por lo que las Comunidades Autónomas ya no tienen la competencia de la autorización de la actividad formativa inherente a esos contratos. En años anteriores tras el informe de auditoría tratado resultaba complejo a esta Dirección General explotar datos de género relativos a estos contratos al no ostentar la competencia respecto a estos y ser esta estatal. Solo autorizábamos la actividad formativa inherente a estos contratos a través de una aplicación estatal, Silcoi, no pudiendo realizar actuaciones de evaluación asociada a los criterios recogidos en esta recomendación, ya que es competencia estatal, en su caso.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Recomendación de imposible cumplimiento.

### **RECOMENDACIÓN 1.3.11**

En las actuaciones para la consideración de las mujeres como población preferente, es necesario planificar las acciones destinadas a todas las edades de la población, teniendo en cuenta además, que las desigualdades que les afectan también interseccionan con el género. Por tanto, se recomienda que se aplique el enfoque de género en la planificación de forma efectivamente transversal e interseccional.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 14/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## **MEDIDAS A EJECUTAR**

Pese a que son muchas las acciones formativas puestas en marcha en las que las mujeres son consideradas como población preferente para recibir la formación, ciertamente no se realiza un verdadero análisis de como la edad y ser mujer intersecciona favoreciendo las desigualdades. En la planificación por tanto no se aplica el enfoque de género de forma transversal e interseccional. Se realizará un análisis de las distintas actuaciones que tengan como población preferente a las mujeres con la finalidad de mejorar y alcanzar en su caso, lo establecido en esta recomendación.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Durante los años 2024-2025

#### **RECOMENDACIÓN 2.1.1.**

Todas las actuaciones deben trasladar los criterios de género de la normativa a los mecanismos de baremación de las resoluciones de convocatorias de las subvenciones mediante las que se ejecuta su gasto el programa presupuestario, especialmente en las actuaciones de convocatoria de subvenciones de programas con compromiso de contratación para personas desempleadas, convocatoria de subvenciones dirigidas a personas ocupadas y compromisos de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromisos de contratación.

## **MEDIDAS A EJECUTAR**

En aquellas actuaciones en las que es posible hacerlo siempre se incluye dicho aspecto, no obstante no todas las actuaciones pueden trasladar los criterios de género a los mecanismos de baremación, por ejemplo en las convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva que pretende sacar este año la Dirección General no procede tal extremo, por lo que en las bases reguladoras los criterios de género se han establecido como requisitos obligatorios, pero no en baremación, ya que no existe la comparación de solicitudes.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución.

#### **RECOMENDACIÓN 2.1.2.**

Hacer un seguimiento diferenciado y específico del resultado de la inclusión y resultados aportados por dichos criterios de género de las bases reguladoras y en cada una de las convocatorias de subvenciones finalizadas.

## **MEDIDAS A EJECUTAR**

Las convocatorias de subvenciones finalizadas se han gestionado con el antiguo aplicativo informático GEFOC entidades. Como ya comentamos, el actual sistema informático GEFOC, aporta datos desagregados por sexo, nivel formativo, situación laboral (ocupado o desempleado), edad, nacionalidad o datos del domicilio, pero con cierta dificultad para explotarlos en relación con otras variables. No se pueden realizar consultas con perspectiva interseccional, pues solo aporta listados simples con dichas variables. El Servicio de Análisis, con el nuevo sistema de gestión informática de la formación, analizará cómo hacer un seguimiento diferenciado y específico en relación a las nuevas convocatorias que se vayan a poner en marcha.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Puesta en funcionamiento del programa año 2024.

Análisis del impacto y evaluación años 2025 y siguientes.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 15/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### **RECOMENDACIÓN 2.1.3.**

Solicitar y aportar en las plantillas de solicitudes, formularios de subvenciones y pliegos contractuales con los apartados necesarios para que las entidades del sector público andaluz, entidades locales, empresas privadas y familias e instituciones sin fines de lucro a las que se les conceda las subvenciones o adjudiquen contratos, justifiquen cómo las acciones de formación profesional para el empleo destinadas a trabajadoras desempleadas respetan el principio de igualdad de género, cuentan con personal formado en género, sus programas formativos tienen integrados los contenidos de igualdad de género, el profesorado que imparte la formación es paritario y tiene formación en género, las empresas que lo imparten tienen un plan de igualdad e implementan sus medidas en relación con la paridad de cargos directivos y brecha salarial de género, entre otras formas de integrar la perspectiva de género en la Formación para el empleo.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Se va a analizar la incorporación en las nuevas convocatorias de subvenciones y licitaciones a poner en marcha, la posibilidad de incorporar una declaración responsable donde la entidad solicitante indique que respeto al principio de igualdad de género, cuentan con personal formado en género, si sus programas formativos tienen integrados los contenidos de igualdad de género (hay algunos programas formativos ya incluidos en el fichero que no dispondrán de esta información como se ha comentado con anterioridad y no pueden ser actualizados), el profesorado que imparte la formación es paritario y tiene formación en género y si tienen un plan de igualdad en vigor, en el caso de que sea obligatorio.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

A medida que se vayan elaborando nuevas ordenes de bases reguladoras y convocatorias de subvenciones, en la medida de lo posible.

### **RECOMENDACIÓN 2.1.4.**

Analizar el impacto que el cumplimiento de los criterios tienen sobre las brechas de género de la población beneficiaria, para comprobar la efectividad de las actuaciones financiadas por el programa a la hora de reducir dichas brechas y hacer una promoción efectiva de la igualdad de género.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Una vez determinadas donde se encuentran las principales brechas de género tras llevar a cabo las actuaciones anteriores, se realizará una revisión de los distintos criterios utilizados y se pondrán en relación con los resultados de las distintas actuaciones llevadas a cabo. De este análisis se podrá, plantear que criterios efectivamente han ayudado a reducir la brecha de género, y en base a ello se utilizarán en la implantación de futuras acciones.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Año 2025

### **RECOMENDACIÓN 2.1.5.**

Analizar y evaluar periódicamente las desigualdades de género en el acceso a los servicios y recursos del programa, como las ayudas o subvenciones para Formación Profesional para el Empleo. Ello, de manera que se identifiquen las barreras sociales e institucionales que se perpetúan de manera mecánica e inconsciente y donde la Administración pública pueda actuar para eliminarlas.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Para poder analizar y evaluar periódicamente las desigualdades de género en el acceso a los servicios debíamos conocer las características y el perfil de las personas usuarias con dificultades de acceso a dichos

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 16/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

recursos y programas y en la mayoría de ocasiones, no disponemos de esta información, ya que se trataría de establecer conexiones con otras consejerías, para que nos facilitara dicha información.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En la actualidad es de imposible cumplimiento, ya que no depende solo de las actuaciones a llevar a cabo por esta Consejería.

### **RECOMENDACIÓN 2.1.6.**

Se recomienda revertir la modificación realizada en la Orden de 13 de diciembre de 2019, que elimina el requisito de equilibrio entre sexos y lo sustituye por un criterio de valoración que suma puntuación, dado que la situación de desempleo durante la pandemia asegura que se cubran todas las plazas ofertadas.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Este centro directivo se encuentra trabajando en esa línea, en concreto se ha publicado en el BOJA número 42 de fecha 3 de marzo de 2023 la Orden de 24 de febrero de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas regladas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas. Con el objeto de conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres, se deberá garantizar que la participación de ambos colectivos, tanto en el programa formativo como en el compromiso de contratación, sea paritaria, salvo que por circunstancias debidamente acreditadas por la entidad beneficiaria, y valoradas por el órgano competente para resolver, no sea posible esa participación paritaria, debiendo quedar justificado este extremo en la memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución

A continuación reflejamos, a modo de ejemplo, otras actuaciones llevadas a cabo:

#### **Actuación 1:**

**Descripción:** Convocatoria de subvenciones para entidades locales personas desempleadas colectivos específicos

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

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

Esta actuación se añadió nueva dependiente del objetivo estratégico 1. Mejorar los recursos y capacitación de los trabajadores para acceder y/o mantener el empleo y del objetivo operativo 1.1. Incrementar la formación y la cualificación de personas trabajadoras desempleadas.

#### **Actuación 2:**

**Descripción:** Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas de personas desempleadas.

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

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

Esta actuación se mejoró dependiente del objetivo estratégico 2. Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional por el empleo 2.1. Incrementar en un 5 % el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de FPE respecto año anterior.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 17/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## **4. INDICADORES DE GÉNERO**

### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.12.**

Mejorar la calidad de los indicadores y ampliar su número a partir de los datos sobre la realidad de hombres y mujeres empleados para la elaboración de los diagnósticos. Todas las vías de mejora requieren contar con información de calidad, que se obtiene a partir del análisis de los datos que maneja el programa para la definición de los objetivos y en el seguimiento de sus actuaciones, y trasladarla a la definición de más y mejores indicadores presupuestarios de género.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

En este sentido se ha avanzado mucho desde el presupuesto 2019 (año auditado) hasta el presupuesto 2023. En el año 2019 el Programa 3.2.D contaba únicamente con 13 indicadores de los cuales 6 estaban afectados por el género. En los años sucesivos (2020, 2021 y 2022) se fueron ampliando y concretando un mayor n.º de indicadores hasta llegar a los 44 indicadores que se han establecido para el año 2023, estando un total de 21 afectados por el género. No obstante seguiremos trabajando en la mejora de la calidad de los mismos.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Presupuesto 2024 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.13.**

Diseñar indicadores presupuestarios adecuados para medir los aspectos de género incluidos en los mecanismos de gasto presentes y futuros. Ejemplos no excluyentes son el porcentaje de subvenciones otorgadas con pertenencia o reconocimiento de las mujeres como población beneficiaria en la solicitud, de las mujeres víctimas de violencia de género, el porcentaje de empresas formadoras con planes de igualdad evaluados, sin brecha salarial de género y equipos directivos paritarios y el porcentaje de contratos formalizados por hombres y por mujeres.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Ya en el presupuesto 2023 se han incluido algunos indicadores como los señalados; en concreto “personas víctimas de violencia de género participantes en acciones formativas adjudicadas a entidades locales”. No obstante seguiremos trabajando en la incorporación de otros indicadores presupuestarios con perspectiva de género.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Presupuesto 2024 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 1.3.14.**

Diseñar indicadores presupuestarios adecuados para medir los aspectos de género de todas y cada una de las actuaciones del programa, no solo las que se derivan del objetivo operativo de género, ya que todas son pertinentes para avanzar en la igualdad. Algunos ejemplos son el porcentaje de cursos correspondientes a sectores masculinizados o feminizados; el porcentaje de hombres y mujeres del personal docente; y la inclusión de temática básica de igualdad de género como política transversal en cada uno de los cursos, etc.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 18/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Ya en el presupuesto 2023 se han incluido algunos indicadores como los señalados; en concreto “personas víctimas de violencia de género participantes en acciones formativas adjudicadas a entidades locales”. No obstante seguiremos trabajando en la incorporación de otros indicadores presupuestarios con perspectiva de género.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Presupuesto 2024 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 2.2.1.**

Se recomienda sistematizar la evidencia en materia de igualdad de género de los resultados de ejecución e incorporarla a la planificación, de forma que pueda ayudar a identificar los avances o retrocesos que las actuaciones están teniendo sobre la igualdad de género y permita reformular los objetivos estratégicos y operativos del programa.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Cuando se ponga en marcha el nuevo aplicativo informático de gestión de la formación profesional para el empleo, podremos obtener valores relativos en materia de género, permitirá tener una visión más general de los acontecimientos acaecidos en cada una de las iniciativas de formación profesional para el empleo, para poder incorporarla, en su caso, a la planificación y mejorar así las actuaciones puestas en marcha.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Puesta en funcionamiento del programa año 2024.

Análisis del impacto y evaluación años 2025 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 2.2.2.**

Seguir mejorando la batería de indicadores, según las indicaciones de este informe, diseñando actividades estadísticas que midan los aspectos de género en toda la planificación, y desagregando todos aquellos que afectan a personas, en cumplimiento de la Ley 12/2007, para obtener de su ejecución la información relevante necesaria para continuar avanzando en igualdad de género.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Cuando se ponga en marcha el nuevo aplicativo informático, se podrán extrapolar los datos relativos a materia de género de todas las iniciativas de formación profesional para el empleo para poder sacar conclusiones relevantes en esta materia.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Como ya se ha mencionado en el presupuesto del ejercicio 2023 se mejoraron y se crearon nuevos indicadores con perspectiva de género algunos de los cuales detallamos a continuación:

**Denominación del indicador de género:** Personas participantes víctimas de violencia de género

**Objetivo/actuación del que depende:** Convocatoria de subvenciones para entidades locales destinadas a personas desempleadas de colectivos específicos

**Magnitud:** número

**Valor:** 50

**Fuentes:** internas

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

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 19/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Responsable de la actualización:** coordinación del centro directivo

**Forma de cálculo:** simple

**Denominación del indicador de género:** Diferencia porcentual entre el alumnado femenino y masculino

**Objetivo/actuación del que depende:** Promover la igualdad efectiva en el acceso a la formación profesional para el empleo

**Magnitud:** Porcentaje

**Valor:** 12%

**Fuentes:** internas

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

**Responsable de la actualización:** coordinación del centro directivo

**Forma de cálculo:** simple

**Denominación del indicador de género:** variación anual de la presencia de mujeres en la FPE

**Objetivo/actuación del que depende:** incrementar en un 5 % el porcentaje de mujeres formadas en acciones formativas de FPE respecto año anterior

**Magnitud:** porcentaje

**Valor:** 5

**Fuentes:** interna

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

**Responsable de la actualización:** coordinación del centro directivo

**Forma de cálculo:**  $\frac{\text{Personas desempleadas formadas año 2023} - \text{personas desempleadas formadas año 2022}}{\text{personas desempleadas formadas año 2022}} * 100$

**Denominación del indicador de género:** mujeres participantes en programas con compromiso de contratación

**Objetivo/actuación del que depende:** seguimiento de solicitudes

**Magnitud:** número

**Valor:** 5.400

**Fuentes:** internas

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

**Responsable de la actualización:** coordinación del centro directivo

**Forma de cálculo:** simple

**Denominación del indicador de género:** mujeres víctimas de violencia de género desempleadas formadas en acciones formativas FPE

**Objetivo/actuación del que depende:** seguimiento de solicitudes

**Magnitud:** número

**Valor:** 189

**Fuentes:** interna

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

**Responsable de la actualización:** coordinación del centro directivo

**Forma de cálculo:** simple

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

### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

#### **RECOMENDACIÓN 3.1.1.**

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 20/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

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

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

La nueva herramienta informática lo contemplará.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Puesta en funcionamiento del programa año 2024.

Análisis del impacto y evaluación años 2025 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 3.1.2.**

Todas las herramientas deben adaptarse para captar la complejidad del mercado laboral en cuanto a las desigualdades de género, siendo estas de carácter multivariante e interseccional. Así, deben capturar información relevante desde el punto de vista de género como edad, territorialización, nacionalidad, nivel socioeconómico, nivel de estudios, estructura familiar y existencia de planes de igualdad en las empresas, entre otros. Todas estas variables debe poder cruzarse con la variable sexo y entre sí. Esto es condición imprescindible para una adecuada orientación de la política pública a la promoción de la igualdad de género, incluyendo una planificación presupuestaria de calidad.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Como ya se ha mencionado, en los próximos meses se va a formalizar la adjudicación de un contrato de licitación para la puesta en marcha de un Nuevo sistema de Gestión de la formación profesional para el empleo, que recogerá los resultados de la ejecución e implementará los sistemas de información pertinentes que permitan la desagregación por sexo, asimismo nos reportará información sobre el comportamiento de las variables a tiempo real, e incluso podremos obtener prospecciones de dicho comportamiento, lo que conllevaría otro avance más para un análisis de género.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Formalización de la licitación nuevo programa informático año 2023.

Puesta en funcionamiento del programa año 2024.

Análisis del impacto y evaluación años 2025 y siguientes

A continuación detallamos las herramientas de información del sistema de Formación para el empleo vigentes en la actualidad:

**Denominación registro/aplicación:** GEFOC

**Descripción:** Sistema de gestión de la formación profesional para el empleo

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

**Requiere adaptación (sí/no):** no, debido a que se va a sustituir por el nuevo aplicativo informático.

**Fecha estimada de realización:** sistema actual

**Denominación registro/aplicación:** Plataforma de gestión de certificados de profesionalidad

**Descripción:** Registro de certificados de profesionalidad

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

**Requiere adaptación (sí/no):** no

**Fecha estimada de realización:** sistema actual

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 21/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Denominación registro/aplicación:** Registro de centros y entidades de formación profesional para el empleo en Andalucía (ICC)

**Descripción:** Inscripción de centros colaboradores en Andalucía

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

**Requiere adaptación (sí/no):** no

**Fecha estimada de realización:** sistema actual

A continuación indicamos la nueva herramienta de información en la que se está trabajando:

**Denominación registro/aplicación:** Por determinar

**Descripción:** gestión de la formación profesional para el empleo

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

**Requiere adaptación (sí/no):** nuevo programa

**Fecha estimada de realización:** 2023- 2024

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

### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

#### **RECOMENDACIÓN 3.2.1.**

Aumentar el personal formado en presupuesto y género y en género, empleo y formación para el empleo. Destacan por su importancia la necesidad de incluir herramientas de identificación de necesidades prácticas y estratégicas de género en la población desempleada, el diseño y planificación de actuaciones de formación para el empleo que corrijan las desigualdades, así como la construcción de indicadores de las actuaciones de formación para el empleo, especialmente que den seguimiento y midan resultados en el ámbito de las subvenciones y las licitaciones.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Respecto a la formación a recibir por el personal de la Dirección General de FPE en las materias señaladas en la recomendación anterior, indicar que se va a colaborar con el IAAP en el impulso de formación en materia de género para todo el personal. Esto revertirá de forma positiva en el contenido normativo de las subvenciones y licitaciones nuevas que se pongan en marcha.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Año 2024 y siguientes.

#### **RECOMENDACIÓN 3.2.2.**

Se recomienda elaborar un Plan de formación de presupuesto y género, que 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 (online o presencial), el perfil docente y el contenido de las formaciones, con base en la identificación de las necesidades detectadas con anterioridad.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Habida cuenta de la especificidad de la temática (presupuesto y género) este centro directivo ve inviable elaborar un Plan de Formación de presupuesto y género. Pese a ello, se ha previsto realizar de manera “informal” sesiones informativas-formativas para tratar de incrementar el número de personas formadas en presupuesto y género para que puedan adquirir las competencias pedagógicas, didácticas y tecnológicas necesarias para diseñar y desarrollar con eficacia e impacto el diseño del presupuesto.

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 22/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

De igual forma y enmarcado en el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Públicas de empleo, este centro directivo va a impulsar, en colaboración con el IAAP, la impartición de acciones formativas en igualdad de género y entre las temáticas a abordar se incluirían cuestiones relativas a presupuesto y género.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Año 2024 y siguientes

### **RECOMENDACIÓN 3.2.3.**

Identificar anualmente las necesidades de formación y reciclaje del personal en la presupuestación con enfoque de género de las materias propias del programa. Dichas necesidades deben plasmarse en un plan de formación, que plasme las necesidades formativas generales y específicas en igualdad de género en conexión con ámbito del empleo en general y de la formación profesional para el empleo, en particular.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Habida cuenta de la especificidad de la temática (presupuesto y género) este centro directivo ve inviable elaborar un Plan de Formación de presupuesto y género. Pese a ello, se va a realizar de manera informal y de forma anual, la detección de las necesidades formativas del personal relacionado con la elaboración de presupuestos.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Año 2024 en adelante.

### **RECOMENDACIÓN 3.2.3.**

Favorecer la transferencia de conocimientos, capacidades y habilidades al personal técnico y responsable implicado en la integración del enfoque de género en la fase de planificación presupuestaria, asegurando su presencia en las actividades formativas sobre empleo e igualdad de género y género y presupuesto.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Al objeto de favorecer la transferencia de conocimiento en la Intranet de la consejería, la Unidad de Igualdad de Género ha creado una carpeta de acceso genérico a todo el personal donde se encuentra todo el conocimiento, procedimiento y formación relacionada con género con idea de que se integre en la planificación estratégica y que sirva de soporte para posteriores planificaciones. Con el mantenimiento y la actualización del contenido de dicha carpeta se ha avanzado en la transferencia de conocimientos relativos al enfoque de género dentro de la planificación presupuestaria. Así mismo desde la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, se ofrece al personal que así lo solicita información, documentación o herramientas sobre integración de la perspectiva de género relacionada con las funciones que tienen que desarrollar.

### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Realizado.

### **RECOMENDACIÓN 3.2.4.**

Realizar las actuaciones que sean necesarias para que las formaciones lleguen a todo el personal implicado en el programa presupuestario y así poder satisfacer las necesidades formativas existentes.

### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Con objeto de que la formación llegue a todo el personal implicado en el programa presupuestario y así poder satisfacer las necesidades formativas existentes, se ha creado un grupo de trabajo de presupuestos en

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 23/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



el ámbito de esta Dirección General que reporta de forma continúa las distintas actuaciones a llevar a cabo o modificaciones en su caso. En sus reuniones grupales con el resto de servicios de la DGFPE se realizarán aportaciones continuas de las personas miembros. Asimismo se incorporará al grupo los posibles nuevos efectivos que se incorporen a la Dirección General para esta materia. Este grupo se encargará de la difusión de toda la información que genere vinculada con presupuesto y género.

## **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución.

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

**Número de efectivos del centro directivo: 90**

**Personal que ha recibido formación en género (% y total): 1**

#### **Cursos recibidos:**

- Normativa en igualdad de género. IAPP (40 h.)
- Taller de indicadores presupuestarios (20h)
- Conceptos fundamentales en la aplicación de la Igualdad de género en las Políticas Públicas. IAM (30h)
- Políticas Públicas para la promoción de la Igualdad de Género I. IAM (35 h)
- Políticas Públicas para la promoción de la Igualdad de Género II. IAM (35 h.)

#### **Capacidades adquiridas:**

- Entender los conceptos básicos necesarios para integrar las políticas de género en las políticas públicas
- Identificar el Marco Legal de la Igualdad de Género y su regulación .
- Aprender a utilizar la normativa en favor de la igualdad .
- Identificar los presupuestos públicos sensibles al género.
- Revisar desde el género los presupuestos.
- Conocer la iniciativa del Proyecto G+ en Andalucía.
- Metodología elaboración de Informes de impacto de género.
- Requisitos de elaboración de presupuestos con enfoque de género.
- Indicadores de género de resultados e impactos.

**Personal que no ha recibido formación en género (% y total): 99%**

**Necesidades de formación detectadas:** Dado el escaso número de personas que se encuentran formadas en género cualquier formación sería de interés y especialmente se considera básico abordar la perspectiva de género en el presupuesto y el diseño de indicadores enfocados al programa presupuestario. No obstante es conveniente realizar una detección de necesidades entre el personal con objeto de poder concretar la formación más adecuada.

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

**Denominación de la actuación formativa:** Ninguna prevista en la actualidad.

**Principales contenidos:**

**N.º de personas destinatarias:**

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 24/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Plazo de realización:**

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

### **1. COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO**

#### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

##### **RECOMENDACIÓN 3.3.1.**

Se recomienda desarrollar la planificación de género y presupuesto en el documento de orientaciones estratégicas (DOE.G+), donde se priorice el conocimiento de la realidad, los objetivos estratégicos y operativos con dimensión de género transversal, acompañados de indicadores adecuados para medir los avances o retrocesos y la formación del personal en materia de igualdad de género y formación para el empleo. Este DOE.G+ debe contar con su necesario cronograma y los recursos necesarios para su realización.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Consideramos que en la elaboración de este DOE. G+ se han plasmado los requerimientos relativos al conocimiento de la realidad, objetivos estratégicos y operativos con dimensión de género, elaboración de indicadores adecuados, formación del personal y se ha detallado el marco temporal para su desarrollo, así como los recursos para su realización.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución.

##### **RECOMENDACIÓN 3.3.2.**

Elaborado el DOE.G+, se debe definir e implantar un plan de comunicación en presupuesto y género, 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 se va a articular la comunicación de la información sobre transversalización de género.

Los canales de comunicación deben ser, por una parte, de carácter interno, habilitando un espacio en la intranet para hacer accesible el documento, realizar comunicaciones mediante el correo electrónico o confeccionar un boletín electrónico. Pero, por otra parte, también deben existir canales externos para la comunicación con la ciudadanía, sobre las iniciativas y los resultados esperados.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Por lo que respecta a la definición e implantación de un plan de comunicación en presupuesto y género de carácter interno, esta consejería tiene habilitado en su intranet un espacio denominado Servicio de

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 25/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Presupuestos y Gestión Económica al que tiene acceso todo el personal de la Consejería y en el que se va a proponer la incorporación de un punto específico sobre presupuesto con perspectiva de género para que se ubique tanto el documento DOE.G+ como toda la información que se vaya generando relativa a presupuesto y género.

Por lo que respecta a la comunicación a la ciudadanía en la Página web de la Consejería se habilitará un espacio sobre Igualdad de género que se irá nutriendo de las aportaciones de todos los centros directivos con actuaciones llevadas a cabo en este ámbito.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Año 2024 en adelante.

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

### **RECOMENDACIONES RECIBIDAS:**

#### **RECOMENDACIÓN 1.4.1.**

Se recomienda que se mantenga la coherencia de género en la documentación presupuestaria del programa y se traslade a toda la documentación presupuestaria las mejoras desde la perspectiva de género que se hagan en relación con los diagnósticos de género, nuevos objetivos y actuaciones de igualdad de género en cumplimiento con la Ley 12/2007 y 13/2007, así como en nuevos indicadores presupuestarios de género.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Desde este centro directivo se intenta mantener la coherencia en la documentación presupuestaria del programa en la elaboración anual de los presupuestos. Todo lo plasmado en este documento se refiere al presupuesto del ejercicio 2023, y las posibles mejoras futuras han sido incorporadas al DOE G+. Anualmente se adecuará la información contenida en dicho documento con la planificación del presupuesto en cada ejercicio presupuestario, velando por el cumplimiento de las recomendaciones recibidas.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

En ejecución.

#### **RECOMENDACIÓN 1.4.2.**

El programa debe recoger en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto las consecuencias esperadas de los objetivos y actuaciones planificados para reducir las desigualdades en su ámbito de actuación. Esa evaluación ex ante plasmada en el Informe debe ser coherente con la planificación de la restante documentación presupuestaria.

#### **MEDIDAS A EJECUTAR**

Se dará cumplimiento de esta recomendación anualmente siguiendo las instrucciones de la D.G. de Presupuestos sobre la elaboración de presupuestos, de la Orden anual de elaboración de presupuestos y de la Guía.

#### **PLAZO DE REALIZACIÓN**

Anualmente

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 26/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	09/03/2023	PÁGINA 27/27
VERIFICACIÓN	BndJA9BAADQC3EWF5Z7SUXDMK844YB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	