

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como, la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, en el objetivo estratégico de promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial, así como del objetivo estratégico favorecer la competitividad de la artesanía y ferial, se pueden observar sendos objetivos específicos, si bien no son específicos de género, tienen vinculadas actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial. Las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiarias las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a mejorar la presencia de las mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género, en coherencia con la línea 1.A “Incorporación plena de la perspectiva de género” del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

12.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Análisis de condiciones de seguridad, salud laboral y gestión preventiva. Encuestas desagregadas con preguntas sobre desigualdad.

A.2. Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

A.3. Mantenimiento Red de Investigación en Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con Universidades públicas andaluzas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Las actuaciones en materia de igualdad de género de las que este Instituto es competente son las que se establecen en el artículo 29 de la Ley 12/2007. En este sentido, el objetivo de las tres actuaciones mencionadas en el apartado 2 de este Anexo son el estudio, la investigación y el análisis de las medidas de protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras andaluzas; poniendo de manifiesto las posibles desigualdades existentes de forma que se puedan proponer actuaciones de promoción de la salud de las mismas con base a los datos y los estudios realizados.

Por otro lado, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la Línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral”, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, que establece como uno de sus objetivos la mejora de la detección y la identificación de enfermedades laborales introduciendo la perspectiva de género con la inclusión de determinantes de salud que puedan generar desigualdades en el ámbito laboral: situación laboral, tipo de jornada, ocupación, temporalidad, brecha salarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Estas actuaciones, van a permitir mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permiten ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos, que presentan todos ellos mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, formación en prevención de riesgos laborales) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas. Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo y a la reducción de brechas de género.

12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Atenciones EURES.

A.2. Inscripción y clasificación de la demanda.

A.3. Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos especialmente vulnerables (itinerarios integrales).