

## 20.00 CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, asigna a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Transformación Económica, Industrial, Conocimiento y Universidades en materia de industria y minas y las que, en materia de energía, venían siendo ejercidas por las Consejerías de la Presidencia, Administración Pública e Interior y de Hacienda y Financiación Europea.

En su desarrollo, el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, regula algunas competencias que disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial. Ámbitos de actuación en los que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece mandatos que impulsan políticas igualitarias para hombres y mujeres en aspectos laborales y de promoción empresarial.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones. Mediante esta actuación se pretende impulsar los trabajos técnicos que lleva a cabo la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en desarrollo de las siguientes funciones:

1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y emisión de informes de observaciones. Con un total de 11 informes emitidos en 2019, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.
2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2021-2027, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.
3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la igualdad.
6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, derechos y deberes u oportunidades y preserve el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales, tales como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo.

Para 2023 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la mesa general de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y otras normas que puedan dictarse en el contexto de la pandemia que nos afecta.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género, tanto la captación de datos, el diseño metodológico, el tratamiento de datos y la difusión.

Participación en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 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

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007. Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma, por el que “todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género”; así como el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía como elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; y obedece al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, por el que “las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural”; al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público, según el cual “la Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas”; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía: “la Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo”

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, según el cual los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

### 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

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además, la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de igualdad de género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes. A través del Informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación. Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen

el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD ENERGÉTICA

---

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

A.1. Avance en el proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Participación en jornadas y actos centrados en la importancia de la presencia de la mujer en el sector de la energía y en la difusión de la necesidad de incrementar dicha presencia.

### 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

La primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico así como la tramitación de expedientes ante la Administración.

La segunda desarrolla dictados al artículo 38, sobre conciliación en las empresas, que establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

### 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

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones energéticas es muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que puede realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para

la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, la participación en jornadas impulsa el conocimiento de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en este sector y de este modo, pone las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

## 73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

---

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

#### A.1. Actuaciones de difusión y promoción del sector industrial en materia de género.

Incidir en la promoción y el incremento del papel de la mujer en las empresas industriales y mineras, especialmente en su acceso a los puestos con capacidad de decisión, constituyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero. De esta forma, se promueve la integración del enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía, y se orienta a que se reduzcan progresivamente las brechas de género en el sector.

### 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

La actuación referida pretende dar cumplimiento a lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente en sus artículos 22, 25 y 27. El primero de estos artículos establece que la igualdad de oportunidades en el empleo será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía, y que ésta desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.

En la misma línea, en virtud del artículo 25, la Administración de la Junta de Andalucía podrá establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento y desarrollo de la misma. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.

El artículo 27 establece que las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, y que las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, a lo que pretende igualmente contribuir las acciones de la Secretaría General de Industria y Minas.

### 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.

La industria y la minería son sectores históricamente masculinizados, con una desigualdad laboral que, lejos de corregirse, se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2022, sólo el 24% eran mujeres (228.100 trabajadores hombres frente a 71.900 trabajadoras) según datos facilitados por IECA. Así, la brecha de género en la industria extractiva es aún mayor, el empleo femenino tan sólo representa el 8,9% del total de los empleos (702 trabajadoras frente a 7.195 empleados masculinos, según datos de 2020). Lejos de reducirse, desde 2016 esta brecha no ha hecho sino aumentar unas décimas (las empleadas en la minería representaban entonces el 10,1% del total de personas trabajadoras).

Con las actuaciones de difusión y promoción del sector industrial con perspectiva de género, que se incardinan en el Objetivo Estratégico de impulsar la presencia de las mujeres y la perspectiva de género en la industria y la minería en Andalucía, se pretende incrementar el empleo femenino en ambos sectores y corregir estas desigualdades, disminuyendo la brecha de género histórica.