

## 12.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varios mandatos que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en especial, en lo relativo al fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

---

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

A.1. Análisis de la normativa dictaminada desde la perspectiva de género: análisis de las normas enviadas al Consejo, comprobando qué aspectos pueden mejorarse desde la perspectiva de género.

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, reforzando la igualdad entre hombres y mujeres y el seguimiento de la efectividad de dichas propuestas.

Asimismo, y dentro del objetivo de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

#### 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

Con las dos actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía. Ambas actuaciones dan cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

En cuanto a la adecuación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, y dado que las normas que dictamina el CES son las que el Gobierno de la Junta de Andalucía promueva para su aprobación por el Parlamento, y por tanto, versan sobre materias muy variadas, se podría decir que las actuaciones previstas podrían encuadrarse en casi todos los ejes contem-

plados en dicho Plan. En todo caso, y dado el carácter general de muchas de las propuestas, se pueden citar de manera más específica, el Eje I. Gobernanza, línea A, línea C y Eje IV. Un espacio productivo igualitario, líneas A y B.

### 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 configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipos de agentes concretos a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

En este sentido, se puede afirmar que un análisis de la futura normativa socioeconómica andaluza desde la perspectiva de género, y la inclusión en la misma, a instancia de este órgano, de artículos o propuestas, no puede más que redundar en una disminución de la brecha de género y un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres.

## 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

En materia de promoción de la igualdad de género, este programa de carácter horizontal realiza las siguientes actuaciones:

A.1. Gestión de la formación del personal.

A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de vida familiar, personal y laboral del personal.

A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.4. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

### 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 A.1. tiene su fundamento en los artículos 9 bis.1, 31 y 60.3 de la Ley 12/2007 y en el artículo 20.1 de la Ley 13/2007. Y del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 (PEIMHI) se asocia a las líneas 1.A. y 1.B.

La actuación A.2. tiene su fundamento en los artículos 36 y 39.3 de la Ley 12/2007. Y del PEIMHI se asocia a la línea 2.A.

La actuación A.3. tiene su base en el artículo 9.bis.2 de la Ley 12/2007. En el PEIMHI se asocia a la línea 4.B.

La actuación A.4 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 5, 6, 22 y 30 de la Ley 12/2007; y en los artículos 53 a 56 de la Ley 13/2007. En el PEIMHI se asocia a las líneas 1.A, 1.C., 3.B. y 3.C.

### 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

Las actuaciones están principalmente dirigidas al personal de la propia Consejería, tanto a su formación en materia de igualdad de género y violencia de género como al ejercicio de derechos que permiten la aplicación de las políticas de igualdad de género. Adicionalmente se realizan actuaciones más generales para desarrollar la perspectiva de género en la planificación y puesta en marcha de las políticas públicas que se gestionan desde la Consejería.

## 31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

---

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

A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

A.3. Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad.

A.4. Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación.

A.6. Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación.

### 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 A.1. se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Asimismo, esta actuación se adecúa al Eje IV, Línea 4.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

La actuación A.2. da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, de la Ley 12/2007. Asimismo, esta actuación se adecúa tanto al Eje IV, Línea 4.A., como al eje V, Línea 5.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.3. y A.6. se adecúan a lo preceptuado en el apartado 5 de la Ley 3/2007. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II, Línea 2.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

Las actuaciones A.4. y A.5., dan respuesta al mandato establecido en artículo 38 de la Ley 12/2007. Asimismo, estas actuaciones se adecúan al Eje II, Línea 2.A., del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

### 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

Las actuaciones incluidas en el Programa 31C con relevancia directa en el avance en materia de igualdad en el entorno laboral persiguen el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras mediante la implantación de planes de igualdad en las empresas, en concreto las no obligadas a desarrollar un plan de igualdad por la normativa vigente al contar con menos de cincuenta personas trabajadoras. Por ello, se articulan líneas de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50 personas, teniendo en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que posibilita la detección de desigualdades por razón de género en las empresas, a través de los diagnósticos previos, y la implantación de medidas efectivas para su erradicación.

Asimismo, se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, y posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

## 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

---

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

A.1. Difusión del II Plan de Apoyo del CARL a la Negociación colectiva andaluza.

A.2. Actuaciones de formación en materia de igualdad de género, para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces y para las personas mediadoras.

A.3. Formulación de recomendaciones en materia de género a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

### 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. Esta actuación se adecúa al art. 28 de la Ley 12/2007 y al art. 54 de la Ley 13/2007.

A.2. Esta actuación se adecua al mandato del art. 28 de la Ley 12/2007, así como al art. 55 de la Ley 13/2007.

A.3. Con la inclusión del enfoque de género en la planificación estratégica del II Plan de Apoyo a la negociación colectiva, su difusión e impulso, se pretende dar cumplimiento al art. 5 y al art. 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Asimismo, se intenta responder al art.54 de Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

### 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.

El impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo de la participación femenina en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se firmen en cada anualidad; por otra, que las recomendaciones formuladas sobre los contenidos relativos a igualdad de género y protocolos ante situaciones de acoso sean tomadas en consideración y se incorporen en los nuevos textos colectivos que se negocien; y finalmente, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

## 32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

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

A.1. Desarrollo de programas formativos que incluyan compromiso de contratación mediante la convocatoria de subvenciones.

A.2. Desarrollo de contratos del sector público (licitaciones) para la realización de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas.

A.3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas de colectivos específicos mediante convocatoria de subvenciones a entidades locales.

A.4. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas ocupadas mediante la convocatoria de subvenciones.

A.5. Impartición de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de género dirigido a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas.

A.6. Priorización de mujeres en el proceso de selección para participar en acciones formativas consideradas masculinizadas, dirigidas a personas desempleadas.

A.7. Impartición de un módulo formativo dirigido al personal docente, sobre Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la docencia de la FPE.

A.8. Acciones de formación profesional para el empleo dirigidas específicamente a mujeres víctimas de violencia de género.

### 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. Esta actuación se adecúa a los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1 A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

A.2. Esta actuación se adecúa a los artículos 12, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

También se adecúa a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. Esta actuación se adecúa a los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.4. Actuación acorde con los artículos 13, 22, 23, 24, 26 y 52.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1.A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3.B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

A.5. Actuación enmarcada en el Plan de Acción para la Transversalización de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Políticas Activas de Empleo:

Eje 3: Programas y Servicios Comunes. Línea 11: Formación para el trabajo y en concreto en la Medida 065 Definición de los contenidos mínimos para incorporar la igualdad en la formación impulsada por cada centro directivo (perfil del personal formador/tutor, dinámicas docentes, materiales didácticos, comunicación no sexista, contenidos, adaptación a la realidad del medio rural, accesibilidad de la información, etc.) y exigencia de su uso tanto por parte de los centros directivos, como de las entidades colaboradoras.

A.6. Esta actuación se adecúa a los artículos 22, 23, 24, 26, 48 y 52.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por lo que respecta al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 esta actuación va en consonancia con los siguiente ejes y líneas: Eje I Gobernanza y en concreto con la línea 1 A; Eje III Representación y poder y en concreto con la línea 3B y Eje IV Un espacio productivo igualitario y en particular con la actuación 4.A.

### 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

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. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial.

Se ejecuta una de las más importantes políticas de empleo activas, constituida por la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de la población activa, desempleada y ocupada. Con especial atención a la población y colectivos con mayores dificultades: mujeres, personas trabajadoras mayores de 45 años, personas paradas de larga duración y jóvenes con déficit formativo.

Con estos recursos presupuestarios se desarrollan acciones formativas donde las mujeres obtienen recursos de formación y adquieren cualificaciones que les ayudan a incrementar su empleabilidad facilitando su acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A esto hay que añadir que, en las distintas líneas de subvenciones por concurrencia competitiva, se están incorporando de manera progresiva criterios de baremación relacionados con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo que va a repercutir, sin ninguna duda, en la promoción de la igualdad de género.

En la línea de subvenciones con compromiso de contratación, se deberá garantizar que la participación de mujeres y hombres, tanto en el programa formativo como en el compromiso de contratación, sea paritario. Con ello se potenciará una presencia equilibrada de ambos sexos y, en concreto, en aquellas acciones formativas masculinizadas, este compromiso será especialmente relevante y favorecedor del acceso de las mujeres al mercado laboral en profesiones tradicionalmente masculinizadas.

Se ha incluido un nuevo objetivo operativo, que se va a traducir en la impartición de un módulo formativo sobre Sensibilización en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la docencia de la FPE. Mediante esta actuación se pretende dotar al personal formador de la Formación Profesional para el Empleo de competencias, conocimientos, habilidades y herramientas para impartir las acciones formativas con perspectiva de género.

#### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El programa presupuestario 32D Formación profesional para el empleo, ha presentado una información correspondiente al seguimiento de las recomendaciones de auditoría correspondiente al ejercicio 2023 y a la planificación del 2024, que es adecuado desde el punto de vista formal, ya que se contesta al 100% de las recomendaciones.

Estas suman un total de 48 recomendaciones (de las cuales 2 no aplican en el ejercicio 2023, y 1, en el 2024). En 2023, el formulario de seguimiento informa que se han atendido 13 de manera parcial, y 25, en su totalidad. Por su parte, en la planificación de 2024, las medidas propuestas siguen 21 de las recomendaciones de manera parcial, y 10, de manera completa.

En el conjunto de recomendaciones relativas a la planificación presupuestaria, las principales carencias giran en primer lugar en torno al conocimiento de la realidad desde el punto de vista de género, tanto en la recopilación de estadísticas básicas como del marco teórico de la desigualdad de género en el ámbito de actuación del programa, brindado por la academia y organismos especializados de ámbito nacional e internacional, ampliamente referidos en el informe APG. Igualmente, y aunque se valora el avance de haber transversalizado la perspectiva de género en la planificación incluyendo un objetivo operativo de género adicional, siguen siendo insuficientes los avances en la inclusión del enfoque de género con carácter general en la planificación. Especial atención merecen en este sentido los indicadores de género.

Otra área en la que sería conveniente avanzar es la colaboración con agentes externos en la formación para el empleo, y la garantía de alineamiento con los objetivos de igualdad de género del programa presupuestario. Concretamente en la planificación 2024, se ha especificado poco cuáles son los mecanismos de gestión del gasto que se van a poner en juego, mediante órdenes y sus respectivas convocatorias.

Se identifican mejoras en la planificación en las medidas para 2024 relativas a la coherencia de la documentación presupuestaria y a la adaptación y mejora de las herramientas de información a la formación. Por último, se debe seguir reforzando la formación en género del personal.

En conclusión, la información proporcionada en el formulario de seguimiento de recomendaciones APG del programa 32D presenta una propuesta no suficiente o inadecuada en cuanto al cumplimiento de las mismas, por lo que se deberá seguir avanzando en los próximos ejercicios.

## 32K POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

---

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

#### A.1. Incentivos para la activación e impulso del empleo.

Se persigue promover la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas jóvenes y mayores de 45 años por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación.

Son destinatarios de esta medida las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y mayores de 45 años inscritas como demandantes de empleo no ocupadas y en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los contratos que se formalicen con cargo a esta Iniciativa serán a jornada completa y por un periodo de seis meses.

#### A.2. Incentivos a la contratación indefinida.

La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Andaluz de Empleo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior a 20 horas semanales.

#### A.3. Incentivos a la contratación indefinida para mujeres.

En las líneas de incentivos al empleo indefinido y a la transformación de la duración, se establecen incrementos del 10% de las cuantías iniciales, para el caso de la contratación de mujeres, aplicando otro 10% si además pertenecen a un colectivo preferente. Para el caso de la ampliación de contratos indefinidos, se prioriza la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, con un aumento de la cuantía en un 20%.

#### A.4. Incentivos a la conciliación laboral.

Esta medida tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres y eliminar los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, así como otras situaciones pertenecientes a este ámbito, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía. Se establecen incrementos en las cuantías de los incentivos si la persona contratada por la sustitución o interinidad es una mujer víctima de violencia de género.

### 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. Se adecua a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.2. Se adecuan a los artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007.

A.3. Se adecua al artículo 22.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.4. Se adecua a los artículos 36 y 38 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

### 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 Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad tiene como uno de sus objetivos promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

Se busca impulsar la presencia de mujeres en las distintas medidas de políticas activas de empleo, de tal manera que se reduzcan las brechas de género, mejorando la accesibilidad de esta población al mercado de trabajo, garantizando su presencia, y consiguiendo una mayor protección.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32K Políticas activas de empleo, permite observar que tanto en el ejercicio 2023 como 2024, se han propuesto medidas suficientes y adecuadas para el cumplimiento de las mencionadas recomendaciones, recogidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Se ha respondido al total de las 21 recomendaciones realizadas. En el ejercicio 2023, de esas respuestas a las recomendaciones, se valora que 7 las han incorporado parcialmente, y 13 de forma completa. En la planificación de 2024, son 12 las que han propuesto avances que suponen un desarrollo parcial de las recomendaciones, y 8 las que responden a ellas en su totalidad.

Se observan los principales avances, en la planificación presupuestaria, en lo relativo al diagnóstico de la realidad que fundamenta y justifica la acción pública, desde el punto de vista de género, y su traslado a la planificación presupuestaria. Igualmente se observan avances, en materia de ejecución presupuestaria, en la inclusión de medidas y criterios de género en los instrumentos de ejecución. Tanto en la planificación como en la ejecución, las principales carencias se asocian a la extensión de la perspectiva de género a todas las áreas del programa, ya que son todas ellas pertinentes y de relevancia muy alta para la igualdad de género, y en la planificación para 2024, la perspectiva de género se localiza exclusivamente en los elementos que dependen del objetivo estratégico de género.

Por otra parte, en cuanto a los avances en la aplicación de la metodología G+, se valora positivamente la consolidación de las relaciones con la Unidad de igualdad de género, y la formación del personal, con una adecuada propuesta de transferencia de los contenidos de sensibilización en materia de género. No obstante, se debe concretar más cómo se lleva a cabo la detección de las necesidades formativas del personal, y cómo se planifica qué personas deben acudir a los cursos ofertados por el IAAP o a las acciones formativas que el programa describe en su informe de seguimiento.

En conclusión, el programa 32K Políticas activas de empleo, está llevando a cabo un avance en la aplicación de las recomendaciones de la auditoría APG, que se considera adecuado, en los ejercicios 2023 y en el 2024 actualmente en fase de elaboración.

## 72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

---

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

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres.

A.2. Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, a través de dos líneas, la primera dirigida a personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su negocio, y la segunda línea de actuación, dirigida a incentivar la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas en situación de riesgo durante el embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda, acogimiento o tutela.

A.3. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

A.4. Ayudas a las trabajadoras autónomas andaluzas que favorezcan su inicio empresarial, facilitando la cotización de las mismas a la Seguridad Social, de modo que se reduzca la carga de gastos que supone dicha cotización, a partir del primer año de establecimiento como tales, y en el supuesto de los menores de 30 años y mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes, desde el primer día de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con la finalidad de generar empleo y de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas. La atracción de mujeres hacia el ámbito empresarial de la economía social se persigue a través de la concesión de subvenciones de mayor importe cuando la persona incorporada a la cooperativa o sociedad laboral se trata de una mujer. Por otra parte, en fase de concesión se otorga un mayor importe de puntuación en la baremación de aquellos proyectos que incluyan a mujeres que se incorporan en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social. Se instrumenta a través del respaldo de proyectos que contengan objetivos de igualdad, en los que se tenga en cuenta el papel que las mujeres desempeñan en cooperativas y sociedades laborales, se fomente la formación y profesionalización de las mismas, se impulsen planes de igualdad, creación de redes de mujeres cooperativistas, etc. Todo ello, se promueve mediante la aplicación de criterios de baremación que tengan en cuenta el enfoque de género en la formulación de proyectos.

A.7. Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social. En la línea de apoyo al asociacionismo en el sector de la economía social, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, mediante la aplicación de mayor puntuación en el baremo a aquellas entidades que acojan mayor representación de mujeres en sus órganos de gobierno.

## 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 A.1 daría cumplimiento al artículo 23.2 (Políticas de empleo), al artículo 24 (Incentivos a la contratación de mujeres) y al artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Respecto al Plan Estratégico entendemos que se alinea con la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

Respecto a la actuación A.2 entendemos que se podría enmarcar en el artículo 36.2 (Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 2.A (Conciliación y corresponsabilidad) del Plan Estratégico.

En cuanto a la actuación A.3 entendemos que se podría enmarcar en el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como en la línea 3.B (Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida) del Plan Estratégico.

La actuación A.4 daría cumplimiento a los artículos 23 (Políticas de empleo) y 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como a la línea 4.B, de apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.

La actuación A.5 da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entre otras cuestiones por abarcar el establecimiento de medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

También el artículo 25 (Promoción empresarial) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre se da por cumplido con la actuación A.6, que a su vez también aborda lo establecido en el artículo 26 (Calidad en el empleo).

Por su parte la actuación A.7 centraría su foco en el cumplimiento del artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial).

## 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

De A.1 a A.4. Con todas las medidas expuestas se tiene el propósito de conocer en profundidad la realidad de estos colectivos a través del análisis de sus actitudes, necesidades, demandas y expectativas, al objeto de obtener información de calidad que sirva a la Consejería competente en materia de trabajo autónomo, emprendimiento y economía social, en general, de orientación en el diseño de políticas públicas y en la programación de actuaciones que favorezcan la igualdad de género en los ámbitos competenciales citados, fomentando su desarrollo y consolidación en igualdad, en Andalucía.

Se busca igualmente conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito de trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito.

Se medirán los resultados de las distintas intervenciones a través de indicadores de género y vigilar para que las actuaciones que tienen continuación en el tiempo y que están planificadas con perspectiva de género con base en su normativa, continúen así en el futuro.

Finalmente, se persigue mostrar los datos relativos a personas desagregados por sexo en las publicaciones presupuestarias y no presupuestarias, mejorando la descripción de la información que proporcionan los indicadores, de forma que puedan medirse los avances alcanzados en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del programa presupuestario, y en cada una de las actuaciones, así como su repercusión real en materia de género.

A.5 A través de la puesta en marcha de una línea de actuación tendente a conseguir el fomento del empleo en las empresas de economía social, y a través de las actuaciones señaladas se intenta paralelamente lograr una mayor presencia femenina en las empresas del sector. De esta forma, se pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres socias sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 40%.

A.6 Con las actuaciones definidas anteriormente, se pretende que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad de los mismos incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

A.7 Fomentando la participación de las mujeres en los órganos de administración y dirección de las entidades representativas del sector de la economía social, se prevé que la representación de mujeres alcance el 28% de los miembros de tales órganos sociales.

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

---

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

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

A.2. Concienciación y fomento de la igualdad de género en los órganos de representación del sector comercial y artesanal. Continuar con las acciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, con especial incidencia en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores.

### 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 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, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, así como con las líneas 1.B y 3.B del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, dado su doble vertiente de órgano de asesoramiento y representación de los sectores comercial y artesanal.

### 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

El objetivo del programa es favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

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.

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 lugar, 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 beneficiadas 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.

## 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 ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

A.3. Mantenimiento de la 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, las actuaciones que promueve este Instituto se encuadran en la línea 4.A. 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 musculoesqueléticos, 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. Plan de acción para la implementación de la transversalidad de la igualdad de género en las políticas activas del Servicio Andaluz de Empleo (MRR). Este Plan de Acción para transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito competencial del Servicio Andaluz de Empleo, es una de las acciones del Proyecto C23102P03 “Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas de activación para el empleo” y se realiza en coherencia con el Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo que despliega el SEPE a nivel estatal. De hecho, concreta esta planificación de referencia y la complementa a partir de la realidad específica de Andalucía.

La finalidad de este Plan de Acción, de ámbito de aplicación autonómico, es orientar la intervención de la Comunidad Autónoma de Andalucía (CAA), a partir del diagnóstico de situación de la perspectiva de género en el empleo, para que pueda garantizar la transversalidad efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Políticas Activas de Empleo, en el ámbito de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, a través de sus servicios y programas comunes. Para ello, incorpora diferentes actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres en Andalucía, con el objetivo de disminuir las brechas de género que existen en el empleo.

A.2. Implementación del plan de igualdad para el personal laboral propio del Servicio Andaluz de Empleo. Diseño y desarrollo de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del personal laboral propio, en respuesta al diagnóstico inicial de situación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

A.3. Implantación de la cultura y gobierno del dato. Una organización regida por los datos posibilitará la generación de conocimiento suficiente para establecer una toma de decisiones coherente, optimizada y eficiente. Para ello, se requiere un cambio cultural de la organización que capacite y dé la información necesaria para que se pueda desarrollar el gobierno del dato.

Con ese fin, son necesarias las herramientas técnicas que soporten esta organización liderada por los datos (tecnologías que permitan el registro de los datos necesarios para ser convertidos en conocimiento útil), la selección de indicadores o variables necesarias para obtener, como resultado, esta información y la formación de los equipos humanos que componen la organización para registrar, con consistencia, solvencia y veracidad, los datos necesarios que ofrezcan, finalmente, el conocimiento que facilite la gestión, dirección y estrategia de la organización.

A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de orientación Profesional. La Red Andalucía Orienta y los Programas de Orientación Profesional son los principales vehículos para la prestación de servicio de orientación profesional en Andalucía. La red está integrada por Unidades de Orientación distribuidas por todo el territorio de Andalucía, definidas como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos a través del cual se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. Cada unidad de orientación está dirigida a la atención de un colectivo concreto de personas desempleadas, así, hay unidades dirigidas a atender a personas desempleadas en general y otras dirigidas a atender a personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Los programas de Orientación y Acompañamiento están regulados por el Decreto 85/2003, la Orden de desarrollo de 24 de septiembre de 2016 y la orden de bases reguladoras de 18 de octubre de 2016, que establece el procedimiento de subvención en concurrencia competitiva para la ejecución de los programas.

A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción. El Programa de Acompañamiento a la Inserción, tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. El Acompañamiento se desarrolla en Unidades de la Red Andalucía Orienta que cuentan con personal técnico especializado para el desarrollo de este programa. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su Itinerario Personal de Inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, en las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

A.6. Desarrollo y ejecución del programa de Experiencias Profesionales para el Empleo. El objetivo del programa es proporcionar a las personas desempleadas usuarias del Programa Andalucía Orienta, que se encuentran desarrollando un itinerario personalizado de inserción, prácticas no laborales en empresas andaluzas, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira y que son de una duración entre 3 y 9 meses.

A.7. Convocatoria de Proyectos Integrales de jóvenes. Los Proyectos Integrales consisten en desarrollar actuaciones que combinen diversas experiencias de diferente naturaleza como orientación y asesoramiento, formación, y acciones de intermediación que podrán contemplar en su caso la movilidad geográfica de las personas participantes. Estas acciones tendrán carácter experimental.

A.8. Convocatoria de proyecto Alma Joven. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismos y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral, en una acción formativa o en el sistema educativo de las personas jóvenes andaluzas de 18 a 29 años, ambos inclusive, e inscritas en Garantía Juvenil en situación de desventaja social (que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación).

A.9. Atención a las personas demandantes de empleo en las necesidades de asesoramiento y cobertura de vacantes en el ámbito europeo. Atenciones EURES: EURES en Andalucía, como miembro de la red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES), sigue estableciéndose en el territorio, como un instrumento clave para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo.

En el marco de este objetivo se contemplan aquellas actuaciones de promoción de la intermediación para la movilidad sectorial, funcional y geográfica a través de EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T), consorcio formado por el SAE y el servicio público de empleo portugués en el Algarve (IEFP), junto con las principales organizaciones sindicales y patronales, entidades territoriales, universidades y centros de formación de ambos territorios: y a través de EURES en Andalucía, como red de cooperación de los Servicios de Empleo Europeos (Red EURES) para el seguimiento de la movilidad, el apoyo a la libre circulación e integración de los mercados europeos de trabajo. Las atenciones EURES favorecen, sobre todo, la movilidad laboral entre los diferentes países europeos, lo que repercute en una mejora de la empleabilidad porque además de ampliar las oportunidades de ocupación, mejora las competencias transversales de las personas, muy valoradas en el mercado laboral.

A.10. Inscripción y clasificación de la demanda. La inscripción de la demanda es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante de empleo y/o servicios en el Servicio Andaluz de Empleo, quedando su demanda en situación de alta en el mismo.

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

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

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

A.11. Convocatoria de proyectos. Alma mujer. Esta medida tiene un doble objeto, por un lado promover la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia de aprendizaje mejorando la confianza en sí mismas y facilitando la integración en la sociedad y, por otro, favorecer la inserción en el mercado laboral en una acción formativa o en el sistema educativo de mujeres con alta vulnerabilidad.

A.12. Desarrollo de proyectos integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género. Desarrollo de actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo destinadas a mejorar el desarrollo personal y la cualificación profesional de las mujeres, proveyéndolas de experiencia laboral y su posible inserción.

## 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. Artículos 5, 22, 23 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.2. Artículos 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, línea 1.A.

A.3. Artículo 9.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.4 a A.8. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I, línea 1.A, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

A.9. Artículos 22 y 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.10. Artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.11 y A.12. Artículos 22, 26, 31 y 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se adecúa a los artículos 51 y 53; y al Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

### 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

El Servicio Andaluz de Empleo tiene como objetivo promover las políticas de empleo, encaminadas a reducir los desequilibrios de género existentes, que se materializan en las actuaciones reseñadas, conducentes a eliminar las brechas y a reducir progresivamente las desigualdades en el acceso al empleo, así como a favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, prestando especial atención a las personas más vulnerables y las mujeres víctimas de violencia de género.

### 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, muestra que las medidas propuestas son suficientes y suponen un adecuado avance para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Comenzando por la calidad y adecuación de la información suministrada, se observa que el programa ha respondido al 100% de las recomendaciones efectuadas en la auditoría, que sumaban un total de 43. De estas recomendaciones, 39 han sido atendidas durante el ejercicio presupuestario 2023 (17 de manera parcial, y 22 de manera completa). Para el presupuesto 2024, se van a tener en cuenta 41 de las 43 recomendaciones, y de ellas, 22 han sido planificadas teniendo en cuenta parte de lo recomendado, y en 19, se ha incorporado la recomendación en su totalidad.

En cuanto a las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas. En la planificación, se han producido avances tanto en la observación y diagnóstico de la realidad, como en la planificación de género, aunque sigue siendo necesario avanzar en la transversalización de género a toda la planificación del programa, de alta relevancia para la igualdad de mujeres y hombres. Igualmente en la ejecución presupuestaria se consolidan avances derivados del proceso de auditoría APG, con mecanismos de seguimiento adecuado de las medidas ejecutadas. Por último, la metodología PPG ha continuado mejorando, con una adaptación adecuada de las herramientas de información, avances en la formación del personal en materia de PPG, y protocolización de las relaciones con la Unidad de igualdad de género de la Consejería.

Los avances observados en 2023, se mantienen adecuadamente en la planificación de 2024.

Como conclusión, el programa 32L Empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, presenta una propuesta adecuada de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de APG, observándose vías de avance en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación del programa.