

5

RECURSOS – RESULTADOS

5

El capítulo Recursos-Resultados del Informe de evaluación de impacto de género recoge los principales resultados esperados de la puesta en marcha de las múltiples medidas impulsadas por las distintas políticas públicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía con cargo al Presupuesto 2024, estructurándose en tres bloques diferenciados.

El primer subcapítulo realiza un análisis de los créditos de los programas presupuestarios desde la dimensión de género. Para ello toma como referencia la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+, que otorga a cada uno un rango en función del potencial impacto para incidir en la reducción de las desigualdades encontradas entre mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de los mismos. Tomando en consideración esta clasificación, se define el volumen de crédito correspondiente a cada nivel de la Escala G+ y realiza una comparativa con los créditos del Presupuesto anterior.

El subcapítulo segundo se centra en una síntesis de las actuaciones para la igualdad de género que van a realizar las consejerías, agencias, consorcios y entidades instrumentales relacionadas en el anexo VII de la Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024. Estas eran siete en principio y finalmente seis, ya que la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI) se considera fuera del Sector Público Andaluz, como consecuencia de los acuerdos y decisiones adoptadas, entre las fases de elaboración del Borrador de Anteproyecto y del Proyecto del Presupuesto 2024.

Además de la relación de actuaciones, se incorpora información sobre la adecuación de las mismas a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028. Y en último lugar, se exponen las consecuencias esperadas para la igualdad de género de la puesta en marcha de las actuaciones en las distintas políticas públicas.

Para aquellos programas presupuestarios o entidades cuyos Informes de auditoría de presupuesto y género emite la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2020, se incorpora además una valoración del grado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en los mismos.

Por último, el tercer subcapítulo recoge una síntesis de la información relativa a los indicadores presupuestarios de género, por sección y políticas de gasto para el Presupuesto 2024.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2024

El presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024 asciende a 46.753,2 millones de euros, lo que representa un incremento de un 2,5% con respecto al presupuesto anterior.

El presupuesto público es una herramienta transversal clave de la acción de un gobierno por su capacidad para distribuir de forma efectiva los recursos públicos a todos los órganos y entidades, su capacidad para ordenar las prioridades de un gobierno, así como para favorecer la reflexión anual sobre los objetivos políticos más necesarios. El presupuesto con perspectiva de género hace posible además que el principio de igualdad de género se sitúe en el centro de la planificación de las acciones de política pública así como de los gastos e ingresos, reorientando los recursos presupuestarios hacia la corrección de las brechas entre mujeres y hombres.

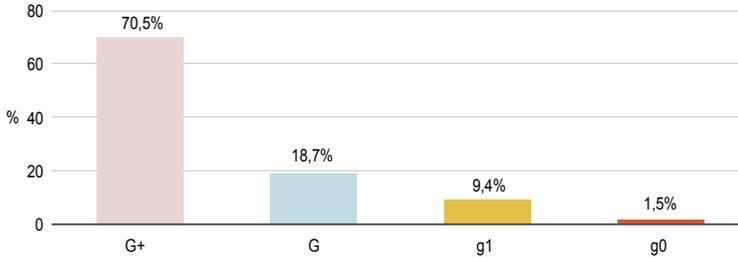
Esta estrategia está ampliamente reconocida y recomendada por organismos internacionales. Tanto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Unión Europea han venido reiterando su interés en que gobiernos e instituciones internacionales adopten esta práctica de presupuesto y género en la gestión presupuestaria y financiera, y en la política fiscal para lograr que la igualdad de género sea un principio intrínseco al crecimiento económico y a la sostenibilidad de las finanzas públicas.

La Administración andaluza ha desarrollado su propia estrategia de presupuesto con perspectiva de género, el Programa G+, reconocida a nivel nacional e internacional. Esta tiene como objetivo identificar y clasificar los programas presupuestarios según una escala diseñada a ese propósito, denominada Escala G+, en función de su pertinencia y relevancia de género para contribuir a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo permite realizar un análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y políticas más importantes desde el punto de vista de la igualdad de género.

Según esta metodología, que utiliza la unidad básica de análisis que constituye el programa presupuestario, estos se clasifican primero según su pertinencia de género, es decir, si tienen o no incidencia sobre personas. Los que tienen incidencia sobre personas son agrupados en segunda instancia según cuatro criterios objetivos: su poder transformador, en función de si el programa tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género; su capacidad de impacto, según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; su relevancia funcional, si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como "palanca de cambio" en igualdad de género; y por último, si tiene efectos sobre la gestión del personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía. Como resultado, los programas se clasifican en cuatro categorías de mayor a menor incidencia de género: G+, G, g1 y g0.

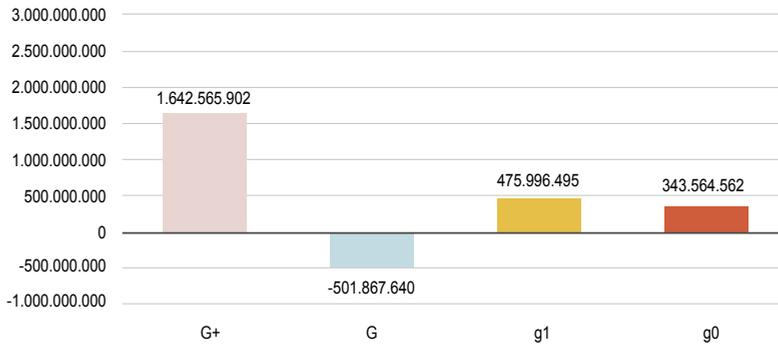
Esta clasificación, que afecta a toda la Administración andaluza de manera integral, es dinámica, ya que recoge las modificaciones debidas a cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios debido a la creación o desaparición de consejerías, la reorganización interna de éstas o la creación o supresión de programas presupuestarios.

GRÁFICO 5.1.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2024



Siguiendo estos criterios de clasificación, los programas de máxima relevancia para la igualdad de género, G+, representan el 70,5% del total del crédito del Presupuesto 2024, lo que significa en términos absolutos, 26.272,6 millones de euros. Los programas G que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género suponen el 18,7% del Presupuesto, lo que equivale a 6.970,2 millones de euros. En último lugar los programas g1, de baja relevancia representan el 9,4% del monto presupuestario, es decir, 3.490,6 millones de euros.

GRÁFICO 5.1.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la Escala G+ 2024 respecto al año 2023



El análisis interanual del gasto previsto muestra un incremento del 6,7% en los créditos presupuestarios de los programas con máxima relevancia para la igualdad de género, lo que se traduce en 1.642,6 millones más para 2024. Por el contrario, los créditos asignados a los programas G, descienden en la misma proporción (6,7%), lo que equivale a 501,9 millones menos en este tipo de programas. En programas con menor relevancia de género, g1, se observa una subida del 15,8%, con 476 millones de euros más en comparación con 2023. Finalmente, los programas g0, aquellos que no son pertinentes a género, muestran un incremento presupuestario del 172,6%, que se traduce en 343,6 millones de euros.

CUADRO 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2024			Variación 2024/2023	Variación 2024/2023
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	57	26.272.609.513	70,5%	6,7%	1.642.565.902
G	61	6.970.236.820	18,7%	-6,7%	-501.867.640
g1	30	3.490.596.407	9,4%	15,8%	475.996.495
g0	7	542.638.332	1,5%	172,6%	343.564.562
TOTAL	155	37.276.081.072	100%	5,6%	1.960.259.319

Crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el ejercicio 2024, mantiene su compromiso con las políticas públicas que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, orientando sus recursos hacia una mejora socioeconómica sostenible, atendiendo a las diferentes realidades y necesidades de la ciudadanía.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS Y SELECCIÓN DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

El segundo apartado del capítulo 5 del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de Andalucía incluye un análisis cualitativo por sección de los recursos previstos en los programas presupuestarios, en relación con la igualdad de género, para el Presupuesto 2024.

Por otro lado, merece la pena analizar en esta introducción la evolución en materia de igualdad de género de la planificación del Presupuesto 2024 de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La Orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024, establece que, de acuerdo con la metodología G+, las secciones presupuestarias correspondientes a consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios deberán incorporar, en los programas presupuestarios clasificados como G+ y G, al menos un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, los objetivos operativos y las actuaciones que se implementarán para su consecución, así como sus correspondientes indicadores.

Además, la Orden mandata que estos objetivos se vincularán directamente con los preceptos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, u otras normas con mandatos sobre la igualdad de género; así como con los que incluyan líneas de acción sobre la materia; en particular las del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno. Finalmente, la Orden señala que los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados a las medidas de prevención y protección contra la violencia de género, se significarán con la nomenclatura específica VG+ en el sistema GIRO.

Por otra parte, la norma de elaboración para 2024 establece una relación de entidades instrumentales que deberán definir en su documentación presupuestaria un objetivo de género, concretar las actuaciones que emprenderán para materializarlo y diseñar los indicadores para medir su grado de desarrollo.

Se observa que en la planificación presupuestaria correspondiente al ejercicio 2024, el cumplimiento de los mandatos antes citados ha sido completo. En el conjunto de consejerías, agencias administrativas, de régimen especial, públicas empresariales y consorcios, el 100% de los programas G+ y G han incluido al menos un objetivo estratégico de género, mejorando la situación del Presupuesto 2023, en el que incluyeron objetivo estratégico el 96,5% de los programas G+ y el 98,4% de los G.

En cuanto a los objetivos operativos, el cumplimiento llega igualmente al 100% en los programas G+ y G. También se mejora con respecto al ejercicio anterior en este aspecto, ya que incluyeron objetivos operativos de género el 96,5% de los programas G+, y el 95,1% de los G.

Por su parte, también las entidades instrumentales señaladas en el Anexo VII de la Orden de 25 de mayo cuentan con un cumplimiento del 100% en cuanto a la inclusión de un objetivo de género, como ya ocurriera en el Presupuesto de 2023. De las siete entidades del citado anexo, finalmente

una, la Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), se considera fuera del Sector Público Andaluz, como consecuencia de los acuerdos y decisiones adoptadas, entre las fases de elaboración del borrador de Anteproyecto y del Proyecto del Presupuesto 2024, por lo que el cómputo se ha llevado a cabo sobre seis entidades.

En cuanto a la vinculación con la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género, en el presupuesto de 2024, un total de treinta y tres programas presupuestarios, localizados en diecisiete secciones presupuestarias, han incluido al menos un objetivo operativo relacionado directamente con lo establecido en esta Ley. Seis programas incluyen además un objetivo estratégico, en cuatro secciones presupuestarias. Se ha avanzado en este cumplimiento con respecto al Presupuesto de 2023, en el que el número de programas con objetivos operativos relacionados con la prevención y afrontamiento de la violencia de género era de veinticuatro. La cifra de programas con objetivo estratégico orientados a este fin se mantiene con respecto al ejercicio anterior, en seis programas.

Pasando al contenido de este capítulo, es decir, al impacto que los recursos asignados en el Presupuesto tendrán sobre la igualdad de mujeres y hombres, cada programa presupuestario G+ y G cumplimenta y hace llegar a la Dirección General de Presupuestos un formulario, según el modelo facilitado en la Orden de Elaboración, en el que se solicita en primer lugar la identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género. En segunda instancia, se pide que se señale la adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y otra normativa de referencia y el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Finalmente, los programas deben detallar el impacto de género de las actuaciones, es decir las consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

A esta información se suma anualmente, para los programas presupuestarios y entidades instrumentales auditadas según el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género, cuyos informes de auditoría hayan sido tomados en consideración por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía durante los años 2020, 2021 y 2022, información complementaria sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones efectuadas en dichas auditorías de presupuesto y género, tanto durante el presente ejercicio 2023, como de las medidas que para avanzar en su aplicación se han previsto en la planificación del Presupuesto 2024.

De los doce programas sujetos a este requerimiento, se ha valorado que siete han realizado un adecuado desarrollo de las recomendaciones emanadas de dichas auditorías de presupuesto y género, y cinco, no han avanzado suficientemente.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 152/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, corresponden a esta Consejería las competencias que anteriormente tenía atribuidas la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, salvo las relativas a Administración Pública y coordinación de políticas migratorias.

La relevancia de género de las mencionadas áreas competenciales es elevada, y entre ellas cabe destacar las relativas a la gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo, las relacionadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, y las competencias en materia de economía digital e internacionalización del tejido empresarial andaluz. También son relevantes las propias de la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos y las de la Dirección General de Comunicación Social.

11A D.S.G. PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

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

A.1. Desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería: Elaboración de informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, elaborados por los centros directivos.

A.2. Asesoramiento a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones: Asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.

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

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. Artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.2. Artículos 6, 7, 8, 9, 9 bis y 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

A.3. Artículos 60, 68, 69, 70 y 71 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de 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

A.1. Con la emisión de estos informes y su asunción por los centros directivos competentes e impulsores de la norma en cuestión, se consiguen textos normativos que generan igualdad de género, luchan por eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres y rompen los estereotipos de género que siguen perviviendo en la sociedad. Asimismo, estos informes desarrollan una función formadora y de sensibilización entre el personal que, dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, posee competencias normativas.

A.2. El asesoramiento técnico desarrollado por la Unidad de Igualdad de Género posee fundamentalmente una doble función. Por un lado, permite que la normativa elaborada por la Consejería adquiera perspectiva de género desde el inicio de su planificación, hecho que garantiza que los textos aprobados posean efectos positivos en la consecución de la igualdad de género. Por otro lado, además, la labor de asesoría permite avanzar en la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género.

A.3. La colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, a quien corresponde la defensa y asistencia a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, resulta fundamental para que la transversalidad de la política de igualdad de género desarrollada por la Junta de Andalucía sea un hecho, garantizando además la eficiencia y coherencia que en esta materia, como en todas, debe presidir la actuación de la administración autonómica andaluza.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

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

A.1. Se incrementarán, tanto los cursos de capacitación y de especialización, como la carga lectiva de los mismos, reestructurando los contenidos y potenciando la impartición de formación por medios telemáticos, valorando el número de mujeres y hombres que participan. Asimismo, garantizará una mayor presencia de mujeres en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policía). Para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local, aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los mismos, anunciando las convocatorias en la web del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), con independencia de su inserción en los diferentes boletines oficiales.

A.2. Se adoptarán medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes y se fomentará la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar el camino marcado en anteriores ocasiones respecto a otros aspectos formativos, valorando el número de hombres y

mujeres docentes. Asimismo, participarán docentes profesionales de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficiente, especialmente en la promoción de la sensibilización en violencia de género y de trata de seres humanos, incrementado también el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación en estas materias, valorando el número de hombres y mujeres que participan.

A.3. Durante el ejercicio presupuestario del año 2024 se va a valorar que el alumnado participante evalúe, con una puntuación mayor a 5, las actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Asimismo, se tendrá en cuenta el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo, lo cual implica que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrá de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

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. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ya que se han adoptado las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de género, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación de las Administraciones públicas de Andalucía. Hay que tener en cuenta que estos cursos son obligatorios y, por tanto, se configuran como formación básica para el personal que pretenda acceder a algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía (curso de ingreso) o ascender a una categoría superior en estos Cuerpos (cursos de capacitación). Asimismo, se han dictado teniendo en cuenta los siguientes artículos 14, 15, 15 bis, 16 y 17.

A.2. Además es necesario destacar que se han adecuado a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de acuerdo con su art. 23 y art. 25. En especial, se impartirá formación permanente y especializada, con carácter obligatorio, al personal responsable de la atención a las víctimas de la violencia de género.

A.3. Asimismo, las citadas previsiones se han elaborado de acuerdo con los artículos 4, 5, 9 y 57.1 de la Ley 12/2007, 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

A.1. Al integrar las nuevas modalidades de enseñanzas a impartir, tales como la teleformación, se podrá incrementar el número de mujeres que puedan acceder a la formación. Asimismo, el IESPA ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas. Estas medidas reducirán las desigualdades existentes, lo que debe redundar en una mejora cuantitativa de la igualdad de género.

A.2. El IESPA tiene previsto que haya un incremento de mujeres docentes destacando entre ellas abogadas, fiscales, psicólogas y profesoras de universidad. Todo ello contribuirá a la obtención de una formación en seguridad más global, completa e integral. Asimismo, influirá en la concienciación social sobre la lacra de la violencia de género, aumentando la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijas e hijas.

A.3. Se perseguirá una mejora constante de la formación, estableciendo actividades formativas que incidan en la mejora de la cualificación profesional del personal integrando la perspectiva de género. Las campañas de promoción y divulgación tendrán siempre presente el establecimiento de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

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

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía.

A.4. Análisis de las campañas de comunicación institucional para velar por un uso no sexista del lenguaje.

A.5. Labores de asistencia técnica para promover una imagen igualitaria y no estereotipada en los actos de comunicación corporativa.

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

Para la realización de las anteriores actuaciones, se tendrá en cuenta prioritariamente lo establecido en los artículos 4.14., 5, 9, 9bis, 12, 13, 51, 57, 58 y 76 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Además, el programa 52C se alinea con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 en sus objetivos OE 3 y OE 4, y con las líneas 1 de Gobernanza y 3 de Representación y poder.

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

Los impactos positivos esperados de las actuaciones se expresan en los indicadores siguientes:

- Acciones institucionales de género incorporadas a las actuaciones de la Dirección General de Comunicación Social
- Prestadores del servicio de comunicación audiovisual que disponen de un plan de igualdad
- Normativa de medios de comunicación social que contiene acciones positivas de género
- Acciones positivas de género en el Plan de Ordenación e Impulso en el Sector Audiovisual
- Informes de impacto de género sobre normas realizadas desde la Dirección General de Comunicación Social

- Inclusión del eje género en el plan anual de comunicación
- Informes favorables sobre lenguaje no sexista
- Campañas sobre igualdad de género o que mejoren el tratamiento de la violencia de género
- Campañas institucionales sujetas a un lenguaje no sexista
- Solicitudes de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a agencias de publicidad

82A ACCIÓN EXTERIOR

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

La perspectiva de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario:

A.1. Promoción de la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior de Andalucía.

A.2. Inclusión de la perspectiva de igualdad de género en las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la Acción Exterior.

A.3. Inclusión del criterio de valoración de Igualdad de Género en las convocatorias de ayudas de Acción Exterior, y seguimiento de las personas andaluzas residentes en el exterior, desagregadas por sexo.

A.4. Integración de la perspectiva de género cuando se establezcan o suscriban Acuerdos institucionales con entidades internacionales, europeas, con el Gobierno central o con otras Comunidades Autónomas.

A.5. Integración de la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.6. Integración de la perspectiva de género y lenguaje no sexista en los informes y documentación generada en el ámbito de los centros directivos.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un fuerte instrumento para alcanzar este objetivo.

A.8. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa – JACE.

A.9. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea.

A.10. Perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión.

A.11. Perspectiva de género en la convocatoria de becas de formación y especialización sobre la Unión Europea y Acción Exterior.

A.12. Perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación trasfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía.

A.13. Perspectiva de género en las acciones para apoyar y coordinar las relaciones de la sociedad andaluza y sus instituciones con los andaluces y andaluzas en el mundo.

A.14. Perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

A.15. Promoción de la perspectiva de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Acción Exterior de Andalucía.

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. Artículo 3.3. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y principio rector en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, que dispone que la igualdad y transversalidad de género deben ser pilares de intervención y de transformación de las políticas públicas.

A.2. Art. 3.3. y 5 de la Ley 12/2007.

A.3. Art. 13 de la Ley 12/2007.

A.4., A.6., A.9., A.10. y A.14. Art. 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.5. Art. 3 y 9 de la Ley 12/2007.

A.7. Art. 5, 9 y 56 de la Ley 12/2007

A.8. Art. 3, 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.11 y A.12. Artículo 9 de la Ley 12/2007.

A.13. Artículos 9, 5 y 3.3 de la Ley 12/2007.

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

En 2024, en consonancia con la estrategia de la Junta de Andalucía para la integración del enfoque de género a través del presupuesto público, como vía complementaria a las políticas de igualdad, se profundiza en la implantación de la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior, Unión Europea y Cooperación.

En este marco, se pretende conseguir una mayor visibilización de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los eventos conjuntos que se realicen, promoviendo la igualdad en la participación de hombres y mujeres tanto en los grupos de trabajo como en las mesas de los eventos informativos. Asimismo, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la realización de investigaciones, informes y en los productos de difusión que se elaboren.

Con el fin de responder mejor, en 2023 se creó en el programa presupuestario 82A un nuevo objetivo estratégico, acompañado de un nuevo objetivo operativo y de dos actuaciones, los cuales se mantienen en el Presupuesto 2024, que pretenden promover la presencia equilibrada

de mujeres y hombres en el ámbito de la acción exterior de Andalucía, con el fin de que la perspectiva de género tenga mayor presencia en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas llevadas a cabo con cargo al programa 82A, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, de acuerdo con el principio de transversalidad de género definido en el artículo 3.3. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

01.31 AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

12D ESTRATEGIA DIGITAL

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

A.1. Acciones formativas relacionadas con la mejora de las habilidades digitales de la ciudadanía, con perspectiva de género.

A.2. Acciones formativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de la mujer a través de las TIC.

A.3. Acciones de promoción de la igualdad de género en el sector TIC a través del programa Woman Digital.

A.4. Fomento de la digitalización para una mejor cohesión territorial y social a través del proyecto Andalucía Vuela con especial enfoque en la mujer.

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. y A.2. Artículo 51.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Artículo 51.4 de la Ley 12/2007.

A.4. Artículo 52.2 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, el cual prevé que los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y a favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías. En este sentido, desde la Agencia Digital de Andalucía se financia la actividad de los centros Guadalinfo con presencia en los municipios de menos de 20.000 habitantes de Andalucía, donde se ponen en marcha actividades cuya finalidad es empoderar a las mujeres propiciando su transformación digital en el entorno rural.

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

Se espera una mayor población de mujeres con capacitaciones digitales, incluido el mundo rural, certificadas en competencias TIC, favoreciendo considerablemente su empleabilidad.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 12D - Estrategia Digital, encuentra que las medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 12D, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas al 100% en su conjunto.

En respuesta a un total de treinta y cuatro recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado veinte medidas adecuadas y treinta y una parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, veinticuatro ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de veintisiete en el Presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que es adecuada. Merecen especial mención para el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria del programa, las medidas dirigidas a la elaboración de diagnósticos, pero se debe asegurar un adecuado enfoque de género en los mismos, lo que permitirá conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito TIC.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Se han observado avances en la traslación a la planificación presupuestaria de las recomendaciones de la auditoría, pero todavía queda margen de mejora en cuanto a la coherencia en la planificación presupuestaria, estableciendo cadenas lógicas de objetivos, actuaciones e indicadores; así como en el establecimiento de medidas que atiendan al sentido global de las recomendaciones. Por otra parte, la principal debilidad en la planificación 2024 se observa en supeditar la puesta en marcha de las recomendaciones relacionadas con la metodología G+ a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia.

Como conclusión, el programa 12D - Estrategia Digital, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

01.40 CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO EN ANDALUCÍA “FERNANDO DE LOS RÍOS”

12D ESTRATEGIA DIGITAL

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

A.1. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas de manera que se despierte el interés por este tipo de iniciativas en personas de sexo femenino desde la infancia y la adolescencia.

A.2. Actividades relacionadas con la violencia de género y la igualdad de género a través de las TIC: mediante la realización de talleres, charlas y actividades en los centros de la Red Guadalinfo y Centros de Acceso Público a Internet (CAPI).

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. Artículo 21 bis, apartado 1º, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Artículo 33, de la Ley 12/2007.

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. La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, una parte de la población a la que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2024, se espera que más de 300.000 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

A.2. Mediante la realización de charlas divulgativas en los centros de la Red Guadalinfo y CAPI se sensibiliza a la ciudadanía sobre la problemática social de la violencia de género, así como la necesidad de considerar la igualdad de género en todos los ámbitos sociales ya sean empresariales, educativos, laborales, etc. Se realizarán más de 900 acciones relacionadas con este tema durante el año 2024 con una participación de 6.000 personas.

01.51 AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA)

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

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

A.1. Aprobación, pendiente de su registro definitivo, del III Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, S.A. y puesta en marcha de las medidas incluidas en el citado Plan.

A.2. Como empresa pública de comunicación es nuestro deber formar y educar en el respeto a los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se desarrollarán programaciones especiales sobre igualdad, difusión de mensajes no sexistas, se garantizará la presencia de expertas en tertulias, con el objetivo de que esta presencia se acerque a la representación del cuarenta por ciento en nuestros distintos y diversos espacios.

A.3. Campañas específicas de sensibilización: 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer), Programación especial entorno al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 29 de junio día del orgullo LGTBI, y 30 de septiembre, Día Internacional contra la trata.

A.4. Convenio de colaboración con el Festival GENERAMMA, organizado por Asociación Andaluza de mujeres del audiovisual, mediante el que RTVA entrega el Premio a la Cineasta andaluza.

A.5. Plan estratégico de la RTVA con la igualdad como línea transversal.

A.6. Aprobación de cursos específicos de Formación en igualdad e implantación del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

A.7. Medidas específicas del plan de Responsabilidad Social Corporativa de RTVA y CSRTV, que ayuden a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

A.8. Libro de Estilo de RTVA con perspectiva de género.

A.9. Adecuación del protocolo de acoso a la nueva legislación.

A.10. Convenios de colaboración con instituciones públicas: Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, IAM, Universidades Andaluzas y Consejo Audiovisual de Andalucía.

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 el caso de la Agencia Pública Empresarial de la RTVA tienen una doble vertiente, por un lado a nivel interno, y por otro como medio de comunicación público: formar, informar y generar contenidos que se recogen en la Ley 12/2007 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizar la transversalidad, la promoción de la igualdad, la incorporación del lenguaje no sexista como herramienta básica de comunicación, la igualdad como herramienta de responsabilidad social corporativa, la promoción y transmisión de una imagen no estereotipada. Trabajar por el equilibrio entre hombres y mujeres en la estructura de la Agencia Pública y Canal

Sur Radio y Televisión, S.A., el cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, del Plan de Responsabilidad Social Corporativo 2022-2025 así como la puesta en marcha de las medidas aprobadas en el III Plan de Igualdad de RTVA/CSRTV.

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

- Creación de espacios que presentan la realidad de las mujeres en Canalsur+, Canal sur TV y Canal Sur Radio
- Campañas de sensibilización, información: Violencia Género, igualdad y diversidad
- Ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad de RTVA/CSRTV
- Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres
- Implementación del impacto de género en los programas de producción propia y financiada
- Inclusión en los pliegos de condiciones de incentivos puntuables para aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad de género en su funcionamiento
- Acercamiento a la ley de paridad en los contratos internos y externos 40/60

01.52 AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AACID)

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

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

A.1. El Objetivo estratégico del programa 82B es sensible al género: OE.1 Luchar contra la pobreza y promover el desarrollo humano sostenible con enfoque de género.

Esto es así puesto que, entre los ejes vertebradores de la cooperación andaluza se encuentra el enfoque de género en desarrollo. Ello implica que la perspectiva de género ha de aplicarse en todas las fases (identificación, formulación, ejecución, seguimiento, evaluación, gestión del conocimiento), en todos los niveles (operativo, estratégico, institucional) y ámbitos de actuación de la AACID.

A.2. Se ha previsto destinar al menos el 20% de los fondos del programa presupuestario a actuaciones vinculadas directamente con el enfoque de género.

A.3. Se incluye un nuevo ámbito de observación: la variación interanual de intervenciones principalmente orientadas a la promoción de la equidad de género con respecto al ejercicio anterior. Se observará además de manera específica la variación interanual de intervenciones que incorporan enfoque de sostenibilidad y cambio climático. Todo ello se analizará según los criterios de la OCDE.

A.4. Se identificarán las actuaciones orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres, así como las actuaciones orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género, de manera separada para cada una de las finalidades del programa presupuestario.

A.5. Se llevará a cabo una iniciativa para fortalecer la doble transversalidad: sostenibilidad ambiental y género.

A.6. Se impulsarán las cláusulas de igualdad en los pliegos y documentos de licitación, como parte de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades.

A.7. Se desarrollarán estudios y actividades de formación e intercambio de experiencias sobre enfoque de género en el desarrollo en la cooperación. Los contenidos de estos estarán informados, entre otros, por los resultados de las evaluaciones ex post de género de las intervenciones apoyadas, así como por los diagnósticos de situación.

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.

Todos los ámbitos de acción de la ley de igualdad interpelan al programa 82B, el artículo 50 quáter, se dirige específicamente a esta política pública.

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

Con las actuaciones de la planificación presupuestaria para el 2024, el programa 82B pretende contribuir a fortalecer las capacidades de los agentes para la promoción de la equidad de género, para, con ello, promover una vida libre de violencia como un derecho propio de las mujeres, una mejora al acceso a los servicios y recursos ofrecidos en igualdad de condiciones y el fomento de la participación de calidad en los ámbitos de toma de decisión.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES M.P. (CENTRA)

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

A.1. Formar en metodologías de investigación social con perspectiva de género.

Debido a la alta demanda de formación especializada, tanto de la comunidad universitaria como científica, los cursos de especialización combinarán diferentes modalidades para facilitar la formación especializada de alta calidad al mayor número de personas, independientemente de su ubicación geográfica y de su disponibilidad horaria. De esta forma, se seguirá apostando por la formación on line síncrona, pero se llevará a cabo la incorporación de la formación on line asíncrona.

El catálogo de Formación está organizado en los siguientes itinerarios que sumarían más de 400 horas de formación:

- Andalucía: sostenible y ecológica
- Familias, conciliación y juventud
- Andalucía como elemento de identidad en sus relaciones con el resto de España y con el mundo
- Andalucía en el escenario global: estrategia y perspectivas para una Andalucía del futuro
- Nuevos estilos de vida después de la COVID-19

A.2. Promover una participación equilibrada de personal investigador en la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación.

En la XII Convocatoria de Proyectos de Investigación, correspondiente al periodo 2022-2024, se financiarán un total de 21 proyectos en el marco de nuevas líneas de investigación adaptadas a los nuevos retos y desafíos a los que hará frente Andalucía en su futuro más próximo, tanto en su entorno más local como a nivel global, capaces de generar conocimiento relevante y de aplicabilidad en políticas públicas.

En su desarrollo, participarán 200 personas investigadoras adscritas a diferentes universidades y centros de investigación, alrededor de 40 entidades, entre las que se encuentran universidades públicas y centros de investigación andaluces y españoles, así como de otros países como Francia, Alemania, Italia, Portugal, Argentina, Guatemala o EEUU. Desde la perspectiva de género, es destacable el equilibrio existente en los equipos de investigación de los proyectos seleccionados, integrados en un 49,5% por hombres y en un 50,5%, por mujeres.

Los proyectos se ejecutarán bajo la supervisión del personal de asesoramiento técnico en investigación. Durante el año, se realizarán diversas actividades y publicaciones de carácter científico y divulgativo, en función de los avances de los distintos proyectos. Las actividades, que se materializan principalmente en seminarios y talleres, pero también en jornadas, conferencias, foros y reuniones de expertos, irán destinadas a la comunidad académica, a los miembros de la administración pública y a la sociedad en general.

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 dos actuaciones previstas por la entidad están en coherencia con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en concreto, con los artículos 21, sobre proyectos de investigación y con el artículo 21 bis. relativo a mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

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

Con los Cursos de Especialización se pretende aumentar el porcentaje de mujeres que participen en estas actividades formativas de alta especialización en metodologías de investigación social.

En 2023 se puso en marcha los proyectos de la XII Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación, que continuarán hasta el 2025, con la que se pretende avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la investigación social a través de una mayor participación de mujeres que se presenten con el perfil de investigadoras principales de proyectos.

10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

La Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos tiene atribuidas, según el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, entre las que destaca la elaboración del Presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía; la definición, seguimiento y evaluación de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar personal y laboral entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.

A.2. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

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 en Andalucía 2022-2028

A.1. Artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste 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.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

A.2. Artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género 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.

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

Mediante la aplicación de la primera actuación se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la segunda actuación, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

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

A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva 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 en Andalucía 2022-2028

Se pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, así se incorpora la perspectiva de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía.

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

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

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

A.1. Análisis sobre la inclusión de cláusulas con perspectiva de género.

Esta actuación pretende analizar la información existente en las contrataciones públicas licitadas por el Sector Público Andaluz y publicadas en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía. Ello permitirá situar a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas promoviendo la necesidad de evaluar cualquier actuación desde la perspectiva de género, desterrando la premisa de que las políticas son neutras respecto al 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 en Andalucía 2022-2028

Con esta actuación se pretende por un lado promover la contratación pública socialmente responsable y por otro trabajar en el análisis del cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. También favorecer la ejecución de la exigencia derivada de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, teniendo en cuenta la normativa sectorial y sentencias, tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como de la jurisdicción contencioso-administrativa y también resoluciones de los diferentes órganos o tribunales administrativos de contratos públicos, con especial atención a las del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía.

Ello implica el análisis de la incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública de aspectos sociales y de promoción de la igualdad, entre otros, siempre que guarde relación con el objeto del contrato. De este modo se trabajará en la recopilación, análisis e interpretación de información relativa a la contratación, lo que conlleva necesariamente el trabajo previo de definición de indicadores cuantitativos y cualitativos.

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

Mediante la aplicación de la actuación descrita anteriormente se pretende disponer del acceso a los datos que permitan analizar la perspectiva de género en la contratación pública andaluza y la

consiguiente concreción de las políticas públicas al respecto. Esto es, pretende facilitar la base para la toma de decisiones sobre la instrumentalización de la contratación.

Esto significa evaluar la integración de la visión de género en todas las fases de los procesos de contratación del Sector Público Andaluz –medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos–, facilitando así, entre otras, la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, junto a otros como de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

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

A.1. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos.

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.3. Realización de análisis sobre la integración de la perspectiva de género en el borrador de Anteproyecto de la Ley del Presupuesto.

A.4. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.5. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.6. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático.

A.7. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

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 en Andalucía 2022-2028

A.1.

- Ley 12/2007: art. 8.2.

- Ley 13/2007: art. 4.b).

- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Decreto 20/2010: art. 2.c).

A.2.

- Ley 12/2007: art. 9 bis y art. 60.3.

- Ley 13/2007: art. 20.1.

- Planes anuales de formación, aprobados por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

A.3.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Orden de 25 de mayo de 2023: art. 5.

A.4.

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5.b) y c).
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.i); y Orden de 25 de mayo de 2023: art. 5.

A.5.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4.

A.6.

- Ley 12/2007: art. 5, art. 8 y art. 10.
- Ley 8/2018, de cambio climático: Exposición de motivos (III).
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028: Principios rectores (Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental).
- Plan Andaluz de Acción por el Clima 2021-2030: 7.1.2 Medidas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres.

A.7.

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.a) y b), art. 5.b) y art. 6.
- Decreto 153/2022, de 9 de agosto: art. 11.e), art. 11.i); y las órdenes de elaboración del Presupuesto.

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 auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género. Se trata, por lo tanto, de análisis en profundidad sobre el modo en que llevan a cabo la integración del enfoque de género y medidas contra la violencia de género en el área de competencias que desarrollan y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables del proceso presupuestario para orientar la planificación y ejecución con enfoque de género.

A.2. El diseño de acciones formativas sobre planificación con enfoque de género permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que

los vinculan e incorpore metodologías para incluir y medir acciones orientadas a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación. Las actividades de capacitación sobre auditorías de género les permitirán atender adecuadamente los requerimientos de información y aplicar las recomendaciones de los informes de auditoría a las tareas de planificación y gestión de sus créditos. Dado que también deben significarse objetivos, actuaciones e indicadores como VG+, la formación también hará hincapié en su correcto etiquetado, para que los programas con capacidad de acción en el ámbito de la violencia puedan emprender actuaciones orientadas a prevenirla, combatirla o erradicarla.

A.3. Los análisis se efectúan sobre la planificación grabada por las distintas secciones presupuestarias en la fase borrador del Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Junta de Andalucía y muestran si sus programas G y G+ aplican la metodología G+ e incorporan al menos un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, los objetivos operativos y actuaciones para su consecución, así como sus correspondientes indicadores. Igualmente quedan vinculadas las entidades instrumentales relacionadas en el anexo VII de la Orden de elaboración del Presupuesto. El examen también aprecia si los objetivos, actuaciones e indicadores vinculados con las medidas de prevención y protección contra la violencia de género se encuentran significados con la nomenclatura VG+.

En estos informes también se efectúa un seguimiento de los programas que han sido objeto de auditoría de presupuesto y género, para determinar si las recomendaciones vertidas y los compromisos adoptados por tales programas para la implementación de estrategias de género en el medio plazo han sido recogidos en su planificación presupuestaria.

Las valoraciones efectuadas en estos análisis permiten a las secciones presupuestarias modificar o reforzar su planificación para dar cumplimiento a los mandatos de género de la orden de elaboración del presupuesto.

A.4. Con la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Este informe constituye un documento de política central del Gobierno, que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, mediante las actuaciones que diseñan los programas presupuestarios G+ y G para reducir las desigualdades en su doble vertiente de reducción de las brechas y erradicación de la violencia de género, que es su manifestación más extrema. Además, a través del Informe de Evaluación de Impacto de Género se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.5. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género tiene como objeto revisar las actividades estadísticas existentes en el capítulo de Realidad, comprobar su vigencia y validez y proponer un panel que incluya las más relevantes y actualizadas. Dichos indicadores deben servir para capturar las brechas en los distintos ámbitos de política y emplearse como información de contexto que fundamente la planificación de actuaciones para superarlas. En 2021 y 2022, fueron actualizados los de las políticas de empleo y cultura. En 2024, se desarrollarán los ámbitos digital y medioambiental, para dar cumplimiento a los acuerdos de la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos.

A.6. La actuación se orienta a transversalizar la perspectiva de género en la lucha contra el cambio climático y conlleva la impartición de directrices y recomendaciones a través de las guías, contenidos específicos en las actividades formativas, adaptaciones en el informe de cambio climático, etc. Con ello se pretende que los programas presupuestarios que figuran en el Informe sobre

la incidencia de los indicadores presupuestarios en el cambio climático definen indicadores que midan los efectos diferenciados de tal fenómeno, las distintas oportunidades de emprendimiento y empleo o el acceso a los recursos e incentivos.

A.7. El diseño de un modelo de información presupuestaria sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores dará trazabilidad a las iniciativas de género, para capturar su grado de cumplimiento y contribución a las metas establecidas en la planificación estratégica.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

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

A.1. Reducción en la escala autonómica en IRPF.

A.2. Ampliación del mínimo personal y familiar en IRPF.

A.3. Mejora técnica en la deducción autonómica por ayuda doméstica en IRPF, al ampliar el ámbito subjetivo, incluyendo entre las personas beneficiarias tanto al progenitor soltero/a con descendiente a cargo hasta los 25 años (antes era 18) y al cónyuge de la persona titular del hogar familiar (a estos efectos, quien estaba de alta en la Seguridad Social). Ambas circunstancias beneficiarán, normalmente, a mujeres.

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 en Andalucía 2022-2028

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad 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. Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la deflactación en la tarifa autonómica del impuesto regulada en el artículo 23 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente. Esta deflactación de la tarifa se ha llevado a cabo a través del Decreto-ley 7/2022, de 20 de septiembre.

A.2. El mismo Decreto-ley 7/2022 aprueba una deflactación de los mínimos personales y familiares por destinarse a satisfacer las necesidades básicas personales y familiares del contribuyente. En este sentido cabe recordar que, por ejemplo, los casos donde solo hay una persona ascendiente con hijos a cargo (familias monoparentales en IRPF las cuales, según los últimos datos, superan el 20% del total) son más numerosos en mujeres que en hombres, ya que en su mayor porcentaje son quienes conviven con sus hijos. Por estas razones esta mejora impositiva, al ampliarse las cuantías que no tributan de manera efectiva, tiene un reflejo mayor e inmediato en dicho colectivo.

A.3. Desde el punto de vista general, es necesario hacer constar que en 2022 se llevó a cabo una reforma integral de los beneficios fiscales que todavía está desplegando sus efectos. Por tanto, se considera que no es conveniente situarse de manera permanente en una reforma continuada de la fiscalidad, puesto que ello conllevaría un inequívoco riesgo sobre la necesaria estabilidad de la normativa tributaria en estos momentos en los que todavía se están desplegando los efectos de la reciente y amplia reforma fiscal acometida por el Gobierno andaluz, con la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía como norma medular y vertebradora. No obstante lo anterior, a partir de 2024 se seguirán estudiando posibles medidas fiscales, con un enfoque preciso y sin generar desequilibrios presupuestarios, con el objetivo de mejorar la tributación para las mujeres de manera selectiva, con especial incidencia en rentas bajas y medias.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

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

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

A.1. La puesta en práctica de la igualdad de género en los nuevos programas del Marco 2021-2027, integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas. Del mismo modo se vienen aplicando en las actuaciones del Programa Desarrollo Rural para el periodo 2014-2022, que cuenta con vigencia hasta el año 2025.

A.2. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.

A.3. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.

A.4. Seguimiento y evaluación de las actuaciones a través de las cuales se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los distintos programas.

A.5. Verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.

A.6. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, se elaboran planes de comunicación que utilizan y fomentan el uso de imágenes de las mujeres y los hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

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 en Andalucía 2022-2028

Las actuaciones previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave 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

La coordinación llevada a cabo desde la Dirección General de Fondos Europeos tienen una incidencia transversal sobre las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos ejecutadas por los gestores de la Junta de Andalucía, y en este sentido, se potenciarán aquellas que tengan por objeto fomentar la igualdad de género (incrementar la tasa de empleo femenina, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades, etc.).

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

A.1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género.

Se llevará a cabo la evaluación anual de la aplicación de la estrategia de presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora. Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida estrategia, se lleva a cabo un Plan de Trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza. Este se estructura en las siguientes líneas:

- Elaboración del presupuesto anual con perspectiva de género.
- Auditoría de presupuesto y género.
- Diseño e implementación de Planes anuales de formación y sensibilización en materia de presupuesto y género.
- Promoción de acciones de intercambio y difusión interna y externa.

A.2. Mejora del conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de las desigualdades de género que se dan en los diversos ámbitos de competencia de cada política. Para ello, es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

De la misma forma, la integración de género en la presupuestación requiere igualmente de un esfuerzo continuado por el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico responsable en los diferentes niveles, con formatos adaptados y flexibles, para que sean capaces de trasladar los compromisos en materia de igualdad de género a las tareas presupuestarias. El Plan anual de formación en presupuesto y género 2024 pretende promover la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías de presupuesto y género en la Administración andaluza, así como el intercambio y el aprendizaje mutuo en materia de igualdad de género entre el personal técnico y presupuestario.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

La estrategia de presupuesto y género cuenta con un Plan de Sensibilización, cuyo objetivo fundamental es contribuir a la integración de género en las políticas presupuestarias a través de un proceso de concienciación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía, con la finalidad de difundir la capacidad del presupuesto con perspectiva de género para corregir las desigualdades de mujeres y hombres encontradas a través de los diagnósticos practicados en los diferentes ámbitos de las políticas públicas.

Dado que se ha alcanzado un nivel de estabilización en la difusión y comunicación de la estrategia de presupuesto y género, las acciones que se llevarán a cabo en 2024, se enmarcan en el Plan de Sensibilización en Presupuesto con enfoque de Género, vigente durante el periodo 2022-2026.

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 en Andalucía 2022-2028

La totalidad de las actuaciones desarrolladas por la Secretaría se enmarcan en el artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. Todas ellas cuentan con el impulso de la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos, entre otras, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza o la emisión del Informe de Evaluación de Impacto 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

El presupuesto público, está reconocido por los organismos internacionales como un instrumento que, además de contribuir al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, mejora la eficacia y la eficiencia presupuestaria, favorece la transparencia de las decisiones públicas y promueve la rendición de cuentas. En consonancia con este enfoque, el programa 61L persigue convertir el presupuesto en un instrumento básico que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto andaluz.

En este sentido, la estrategia propuesta por la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea tiene como objetivos mejorar la planificación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento y la auditoría de programas, así como a través de la formación y sensibilización, pueda contribuir a que las desigualdades de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2024 el desarrollo de estas actuaciones impulsadas por la Secretaría va a tener un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto andaluz y en la mejora de la eficacia en la implementación de las actuaciones programadas por los centros directivos.

10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

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

A.1. Producción de la información estadística y/o geoespacial desde la perspectiva de género que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2024.

A.2. Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales.

A.3. Realización de productos que se difundirán con información desagregada 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 en Andalucía 2022-2028

A.1. La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

Como casos particulares de producción y difusión están la Encuesta Social 2023 y el Sistema de información con perspectiva de género. En el primer caso, la Encuesta Social se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad. En el segundo caso, el Sistema de Información con perspectiva de género de Andalucía, de acuerdo con la memoria de esta actividad de síntesis, contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía y b) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género.

A.2. La difusión de la información implica poner a disposición de la sociedad el resultado de las actividades programadas y encomendadas al IECA para el ejercicio 2024. Estos resultados podrán ser consultados en las plataformas de difusión del IECA en formatos accesibles, en concreto, mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o mediante servicios interoperables. Asimismo, el IECA hace uso de nuevos canales de comunicación como son las redes sociales, así como otras actuaciones de carácter divulgativo.

A.3. Como ejemplo destacable de productos que se difundirán con información desagregada por sexo, se encuentra la difusión del Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos. Este sistema de información es crucial para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía en clave de género, y para la evaluación de las políticas públicas.

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

En relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las persona físicas, en la provisión de información cuantitativa

que aporte evidencias sobre aspectos relevantes en base a las cuales sea posible adoptar decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá: a) disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores; b) disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas; y c) detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

A.1. Difusión de información estadística teniendo en cuenta el eje transversal de género.

Con ello, la ATRIAN pretende conseguir el objetivo de la máxima difusión de la información estadística obtenida que contenga la variable sexo, configurándose como un nuevo reto a conseguir en 2024 y se va a implementar, principalmente, mediante la publicación de seis estadísticas que contengan la variable sexo:

- Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por ejercicio de presentación, por sexo del presentador y sexo del sujeto pasivo.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por ejercicio de devengo, y con las mismas características que las anteriores.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por ejercicio de presentación, por sexo del presentador, sexo del causante/donante y sexo del sujeto pasivo.
- Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por ejercicio de devengo, y con las mismas características que las anteriores.
- Estadística de la Oficina Virtual Tributaria, en la que recoge el uso que se hace de la Oficina Virtual Tributaria para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento por sexo del deudor.

En este sentido, las cinco primeras estadísticas se publicarán utilizando una nueva herramienta, cargando los datos en el Banco de Datos Estadísticos de Andalucía. Esta opción permitirá al usuario acceder tanto a los formatos de tablas actuales como diseñar sus propias tablas personalizadas cruzando información con las variables disponibles. Se trata de una herramienta de gran potencial para la explotación de datos, ya que en caso de información relativa a personas

físicas se podrá seleccionar el parámetro “sexo” y obtener resultados desagregados desde la perspectiva de género.

A.2. Creación de un grupo de trabajo en fiscalidad y género.

Con esta actuación, la ATRIAN pretende impulsar la creación de un grupo de trabajo en fiscalidad y género en el que participen representantes de la Agencia Tributaria de Andalucía, la Dirección General con competencia en materia de tributos, la Dirección General responsable de la presupuestación con perspectiva de género y la Unidad de Igualdad de Género. Se materializará en la celebración de dos reuniones semestrales a lo largo del año 2024.

En este grupo se definirá, por una parte, el inventario de las variables necesarias para obtener estadísticas tributarias desde la perspectiva de género, para la evaluación posterior de la disponibilidad de obtención de dichas variables por la ATRIAN. Y, por otra parte, se identificarán las necesidades de formación y reciclaje de todo el personal implicado en la presupuestación con enfoque de género de las materias propias del programa, con el fin de trasladarlas al Instituto Andaluz de Administración Pública y a la Dirección General de Presupuestos.

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 en Andalucía 2022-2028

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8: “Enfoque de género en el presupuesto” de la Ley 12/2007, haciendo del presupuesto, en su vertiente de ingresos, un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de julio de 2023 se aprueba el contrato de gestión de la Agencia Tributaria de Andalucía para el período 2023-2026, se establecen los nuevos objetivos y actuaciones previstas. Los compromisos en materia de género se incluyen en el siguiente proyecto estratégico E08 “Generación de información pública de utilidad social”.

El proyecto estratégico “Generación de información pública de utilidad social” es una iniciativa que pretende mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de la organización con el propósito de mejorar la gobernanza de la Agencia.

Esta iniciativa se incardina en el marco del Gobierno Abierto, que es, conforme a la recomendación del Consejo de la OCDE sobre Gobierno Abierto, una cultura de gobernanza que promueve los principios de transparencia, integridad, rendición de cuentas y participación de las partes interesadas en apoyo de la democracia y el crecimiento inclusivo.

La Agencia recoge, produce, reproduce y difunde una amplia variedad de información. Este proyecto concreta la estrategia de la Agencia para la mejora cualitativa y cuantitativa de los contenidos que produce, consciente de la trascendencia que la información que difunde tiene en la vida de los contribuyentes y en la robustez de la transparencia y la rendición de cuentas de la organización. En este contexto, la Agencia, en el marco de sus competencias, viene realizando estadísticas, conforme a la planificación estratégica liderada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, que tienen por objeto garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, incluyendo la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realiza. Esta información permite a otros órganos administrativos, que tengan atribuida la competencia para la elaboración de estudios estadísticos que ofrezcan datos desagregados por sexo, realizar un diagnóstico completo e integral en materia

de fiscalidad, tributación e igualdad de género, que incluya el análisis de datos andaluces y estadísticas autonómicas. De igual modo, el suministro de esta información estadística permite al personal de investigación, docencia, agentes económicos y sociales, medios de comunicación y la ciudadanía conocer datos desagregados por sexo en materia de aplicación de los tributos.

En conexión con lo anterior, los órganos que tienen atribuida la competencia en materia de política tributaria, a partir de las brechas y desigualdades identificadas en estudios o informes elaborados por los órganos administrativos competentes, investigadores y agentes económicos y sociales, implementar medidas que contribuyan a paliar las desigualdades advertidas y evaluar la eficacia de las mismas.

Este proyecto persigue la mejora de la transparencia cualitativa y cuantitativa de la información que generan y gestionan los órganos de la Agencia. En coherencia con la transversalidad de este proyecto, se buscan los siguientes resultados:

- Mejora de las condiciones y resultados de lucha contra el fraude fiscal, a través de la implicación de los contribuyentes en la promoción de una cultura cívica de cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Contribuir a la formulación de políticas más efectivas en materia de género mediante la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realice la Agencia que permitan detectar brechas de género a los órganos competentes.
- Mejora de toma de decisiones relacionadas con la configuración, dimensionamientos y monitorización de los servicios y productos que proporciona a contribuyentes y profesionales.

Con el propósito de alcanzar el resultado buscado con la ejecución de este, la Agencia desarrollará entre otras, la siguiente línea de actuación:

Elaboración, revisión y actualización de estadísticas, encuestas y recogida de datos en las que se incluya la variable sexo con la finalidad de detectar brechas de género a los órganos competentes.

- A tal efecto, con arreglo al artículo 26.3 del Estatuto de la Agencia Tributaria, en el plan de acción se incluirá como objetivo en materia de igualdad de género suministrar datos desagregados por sexo en materia de aplicación de los tributos de su competencia, incluyendo como medida concreta la ejecución de la actividad estadística en aplicación de la planificación estadística vigente.
- En cualquier caso, la ejecución de esta actividad se realizará de acuerdo con los principios previstos en el artículo 3 de la Ley General Tributaria según el cual la aplicación del sistema tributario se basará en los principios de proporcionalidad, eficacia y limitación de costes indirectos derivados del cumplimiento de obligaciones formales y asegurará el respeto de los derechos y garantías de los obligados tributarios.

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

Con la labor dirigida a la mejora de la información en materia de género, la Agencia pretende contribuir al conocimiento y difusión de información relevante al género y que debe ser tenida en cuenta a la hora de diseñar futuras políticas públicas. Esta información puede -y debe- contribuir de forma decisiva a la hora de realizar los distintos diagnósticos de situación de las secciones presupuestarias que integran la Junta de Andalucía.

Respecto a otros ámbitos de actuación, como puede ser la gestión y organización de los recursos, la ATRIAN continúa integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones de acuerdo con la normativa vigente. Así, en la esfera de la contratación pública, esta agencia cumplirá las directrices que al respecto dicte la Dirección General de Contratación, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres y fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género, favoreciendo la aplicación de criterios homogéneos por parte de todos los centros directivos de la Junta de Andalucía.

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 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, muestra que las medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

El programa presupuestario ha proporcionado información sobre 37 de las 38 recomendaciones, considerándose en este sentido que la calidad de dicha información es adecuada desde el punto de vista formal.

Debido a la fecha de aprobación del informe de auditoría APG, durante el ejercicio 2023, las recomendaciones de dicho informe se tienen en cuenta a efectos de su seguimiento a partir de la planificación del ejercicio 2024. En esta planificación, se han tenido en cuenta 34 de las 38 recomendaciones del informe. En cuanto al grado de avance, 13 de las recomendaciones han sido tenidas en cuenta de manera parcial, y 21, de forma completa, en la planificación de 2024.

En este primer ejercicio de planificación tras el proceso de auditoría, el Programa 61L pone el foco principalmente, por un lado en el refuerzo de la elaboración y suministro de información de interés social, tanto a la ciudadanía como a los centros administrativos responsables del desarrollo de la política tributaria, y por otro en el impulso de un grupo de trabajo conjunto entre la ATRIAN y la Dirección General de Tributos, de cara a desarrollar las acciones necesarias para avanzar en igualdad de género, entre ellas el conocimiento de la realidad sobre la que opera la Agencia y la formación en igualdad de género de su personal. Ambos aspectos han sido incluidos en su planificación presupuestaria, en dependencia del objetivo estratégico de género de rendir información estadística en materia de género.

Cabe decir que las medidas referidas en el formulario de seguimiento, que se articulan en torno a los dos aspectos antes señalados (producción estadística de calidad y utilidad social, y constitución del grupo de trabajo), constituyen un punto de partida adecuado de cara a la profundización en ejercicios futuros de las recomendaciones realizadas sobre la planificación y ejecución presupuestaria, y sobre la implementación de la Metodología de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, se localizan las principales debilidades en la integración de género en la planificación del presupuesto, específicamente en la cantidad y calidad de los indicadores vinculados a información relevante a género; así como en la atención a las recomendaciones de la Auditoría APG relativas a aspectos que trascienden la producción estadística y que tienen que ver con la propia gestión de los servicios que presta la Agencia, como son la atención a la ciudadanía, el control del fraude fiscal, o la relación con los colaboradores sociales, entre otros aspectos detallados en profundidad en el informe de auditoría APG.

Como conclusión, el programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, presenta en el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones de APG, una propuesta adecuada para 2024 que contempla de manera suficiente dichas recomendaciones, suponiendo un primer paso importante hacia el cumplimiento completo de las mismas.

10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE)

72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

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

A.1. Potenciar el papel de las mujeres en el ámbito de la innovación y la transferencia de conocimiento.

A.2. Promoción de la participación de las mujeres en las actividades de internacionalización.

A.3. Fomento de solicitudes presentadas con creación de empleo femenino.

En las futuras base reguladoras, se incluirán medidas de acción positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz, diseñando para la concesión de ayudas y la cuantía de las mismas, acciones de apoyo económico a iniciativas empresariales de emprendimiento, creación, crecimiento empresarial e internacionalización promovidas por mujeres.

Por parte de TRADE se está trabajando en la inclusión de incentivos específicos de género para que los futuros desarrollos normativos impulsen la participación de las mujeres y puedan hacer frente a desigualdades específicas del tejido empresarial andaluz.

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 en Andalucía 2022-2028

Estas actuaciones responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación. Los artículos que se aplican son: art. 5, art. 11, art. 13 y art. 25.

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

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección y una mayor participación en las empresas de Andalucía.

10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA (IDEA)

72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

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

A.1. Pago de incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres.

A.2. Pago de incentivos a empresas que cuenten con Plan de Igualdad.

A.3. Pago de incentivos a empresas que cuenten con certificados de Responsabilidad Social Corporativa o de Empresa Familiarmente Responsable.

En las ayudas convocadas en años anteriores, se incluyeron medidas de acción positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz, diseñando para la concesión de ayudas y la cuantía de las mismas, acciones de apoyo económico a iniciativas empresariales de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial promovidas por mujeres.

Por parte de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, se está trabajando en valorar cómo ha contribuido la inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos en el fomento y desarrollo de proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.

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 en Andalucía 2022-2028

Estas actuaciones responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en concreto a los artículos 5, 11, 13 y 25, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

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

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección.

11.00 CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece que corresponden a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional las competencias que tiene atribuidas la Consejería de Educación y Deporte, salvo las competencias en materia de deporte. De este modo, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en virtud del Decreto 154/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a la política educativa, desarrollando la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en especial, en lo relativo a la promoción de la igualdad de género en los centros docentes así como en la integración de contenidos curriculares.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Sensibilización, asesoramiento y seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través de las siguientes estructuras de las que dispone con competencias en materia de igualdad: Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía; Comisión de igualdad en educación; Servicio de Convivencia e Igualdad; Coordinación Regional de la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”; Comisiones Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar; y Gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.

A.2. Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de los informes de impacto de género.

A.3. Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.

A.4. Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.

A.5. Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

A.6. Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

A.7. Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral: Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería, Secretaría Virtual de los Centros para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza, Portal del Docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, desarrolla en su Título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, recoge en su Capítulo III del Título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley establece que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género».

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece entre sus principios, la “Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo (art. 4.e).

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 se concibe como la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en las relacionadas con la vida y las actuaciones de los centros docentes.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía afecta a todas las Consejerías. En consecuencia, se está llevando a cabo la elaboración de un III Plan de Igualdad de Género en Educación.

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

Establecer la coeducación como propuesta pedagógica del centro constituye la política educativa más idónea para educar en igualdad de género desde la escuela. Es por ello, que desde la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional se proponen una serie de estrategias específicas en las diversas etapas educativas:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto educativo del centro, en las programaciones curriculares y en la asignación de responsabilidades y espacios.
- Realizar formación para las y los docentes en coeducación y estrategias para favorecer la educación en igualdad de género.

- Seleccionar materiales escolares, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas, así como trabajar contenidos que fomenten los valores de igualdad.
- Tratar de forma igualitaria a niños y niñas, sin distinciones de estereotipos de género, motivándoles a participar por igual en las tareas y a compartir por igual las responsabilidades.
- Fomentar en clase y fuera de ella juegos y juguetes no violentos y no sexistas, cooperativos y compartidos.
- Colaborar con las familias y formarlas para proporcionarles pautas y criterios a practicar en casa para evitar los estereotipos sexistas.

31P APOYO A FAMILIAS

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

A.1. Becas y ayudas al estudio: El propósito fundamental de un sistema de becas y ayudas al estudio es desarrollar los principios de equidad e igualdad de oportunidades sin sesgos de género, estableciendo medidas directamente vinculadas a la corrección de las desigualdades sociales y facilitando que todos los alumnos y alumnas obtengan las titulaciones y alcancen las máximas cualificaciones académicas.

A.2. Programa de Gratuidad de Libros de Texto: Mediante la aplicación del derecho reconocido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía de la gratuidad de los libros de texto en la enseñanza obligatoria en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, se impulsa el uso compartido y la reutilización de los libros de texto, se ayuda económicamente a las familias, se contribuye al fomento de la equidad, al fortalecimiento de valores de corresponsabilidad y solidaridad en la comunidad educativa, al refuerzo de actitudes positivas de aprecio y conservación de los libros de texto y los materiales de estudio y lectura, a la atención y cuidado de los bienes colectivos de uso común, al respeto al medio ambiente y al desarrollo sostenible.

A.3. Atención a las familias de zonas desfavorecidas y eliminar la segregación escolar: Se pretende prevenir el absentismo y el abandono temprano de la educación, así como mejorar los resultados educativos en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y la extensión a área rurales.

Se trata de una medida de compensación de los efectos que las desigualdades de origen económico, social, territorial y cultural tienen sobre el alumnado. Son actuaciones llevadas a cabo dentro del marco de la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión y la Inclusión Social (ERACIS) y de los Planes Locales de Intervención en Zonas Desfavorecidas (PLZD).

A.4. Reducción del fracaso escolar y las brechas de género a través del deporte en la escuela: El fomento del deporte en el ámbito educativo ayuda a reducir el fracaso escolar, ya que están demostrados los efectos positivos derivados de la práctica regular de actividad física y la adopción de un estilo de vida saludable sobre la salud física y cognitiva durante la adolescencia. La práctica del deporte es fundamental para la formación integral del alumnado, al fomentar la adquisición de valores como la convivencia, la solidaridad, la colaboración, el diálogo, la tolerancia, la no discriminación, la igualdad de género mediante equipos mixtos, la deportividad y el juego limpio.

A.5. Ayuda a la conciliación familiar y la incorporación femenina al mercado laboral: Se trata de fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral mediante el servicio de comedor de gestión directa, existente en aquellos centros que cuentan con cocina en sus instalaciones. Por otro lado, se facilita una ayuda económica a las familias con menos recursos en la educación de sus hijos e hijas, favoreciendo la conciliación de las familias con un sistema de bonificaciones.

A.6. Ayuda a la conciliación en zonas desfavorecidas o centros en situación de especial vulnerabilidad: Se trata de facilitar la conciliación a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a centros docentes privados concertados de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para facilitar la permanencia en el sistema educativo mediante la prestación del servicio de comedor escolar para alumnado escolarizado en estos centros.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

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

A.1. Sesiones Formativas: En el curso 2023/2024 se continúa con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones y la plataforma virtual “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”, en la que se encuentran alojados foros, módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

A.2. Jornadas de formación de las personas coordinadoras de la Red “Escuela Espacio de Paz”, programa destinado hacia la promoción de la cultura de paz y la convivencia dentro del entorno escolar promoviendo los valores propios de una sociedad democrática, el respeto mutuo, la igualdad, el diálogo, la solidaridad y la resolución pacífica de los conflictos. Los Gabinetes Provinciales para la Convivencia dinamizan y realizan el seguimiento de los Planes de Convivencia de los centros, tarea en la que cuentan igualmente con el trabajo de los CEP respecto a la formación, organización de Jornadas, asesoramiento y dinamización de los centros.

A.3. Formación en Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado (32 en toda Andalucía), realizan además oferta formativa en cualquiera de sus modalidades, en materia de igualdad

y prevención de violencia de género, para los centros de su zona de actuación. La oferta de cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, a través de los CEPs de Profesorado, favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado. Además, disponen de un presupuesto adicional específico para actuaciones en materia de prevención de la violencia de género. Los Centros del Profesorado incluirán en su Plan de Centro un plan de Igualdad que asegure la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos: proyecto de formación, proyecto de gestión, reglamento de organización y funcionamiento y memoria de autoevaluación.

A.4. Grupos de trabajo y proyectos de formación en centros. Con estas actividades se potencia la auto-formación de los profesionales de un centro promoviendo la igualdad real y efectiva. Los grupos de trabajo y los Planes de Formación en Centros constituyen un compromiso colectivo del profesorado, destinado a integrar la formación permanente y la práctica profesional, con la finalidad de promover la calidad de la educación, el éxito educativo del alumnado, la investigación y la innovación permanente.

A.5. Los centros de profesorado ofrecen formación específica para luchar contra el maltrato, el acoso y la violencia en el ámbito educativo y actúan, además, como divulgadores de material publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, entre ellos: Guía para la Comunidad Educativa de prevención y apoyo a las víctimas de violencia escolar; “Déjame en PAZ”, Cuento contra el maltrato y el acoso; Guía CiberMentor&; Cyberbullying: prevenir y actuar. Hacia una ética de las relaciones en las Redes Sociales; y Guía de recursos didácticos para Centros Educativos.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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 formación continua del profesorado no universitario desempeña un papel esencial en la mejora de sus habilidades y competencias. Se trata de un proceso en constante evolución que garantiza que el profesorado esté actualizado en cuanto a enfoques pedagógicos, estrategias didácticas y conocimientos científicos relevantes para su labor educativa. Además, esta formación aborda aspectos socioeducativos que son fundamentales en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Reconociendo la vital importancia de la formación en el desarrollo de una enseñanza de calidad, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece la línea estratégica de “Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa”. Este enfoque se refleja en el compromiso de la Consejería de avanzar en la eliminación de desigualdades de género en el ámbito educativo.

Por su parte, una de las áreas clave de actuación del III Plan de Igualdad de Género en Educación será la formación del profesorado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de facilitar la implementación de prácticas coeducativas en los centros educativos.

Las prácticas coeducativas desempeñan un papel fundamental en la prevención temprana de la violencia de género, un problema que afecta tanto al ámbito social como al educativo. La educación, como parte integral de la construcción social, es una herramienta poderosa para abordar esta cuestión. Por lo tanto, es esencial que el profesorado esté equipado con las habilidades necesarias para identificar las causas y consecuencias de la violencia de género, así como para aplicar metodologías, estrategias y herramientas relacionadas con la coeducación y la prevención de la violencia de género.

Para abordar otros tipos de violencia, como el acoso escolar o el ciberacoso, se implementó el Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No Violencia. Este plan refleja el compromiso de la Consejería con competencia en materia de educación con la promoción de una sociedad justa y tolerante y la creación de un entorno educativo donde prevalezca la convivencia pacífica. En este contexto, es esencial que el profesorado reciba formación específica para prevenir y abordar los conflictos en los centros educativos, incluyendo la detección y manejo del acoso escolar y el ciberacoso, ambas formas frecuentes de violencia en el entorno escolar.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

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

A.1. Coeducación y corresponsabilidad para la prevención de la violencia de género. La educación en una distribución equilibrada de las tareas domésticas y familiares desde edades tempranas, facilita una sensibilización en el alumnado hacia actitudes igualitarias y sin sesgos de género, lo que evita situaciones de desigualdad que pueden derivar en germen de violencia.

A.2. Visibilización de la mujer en la Historia. Contribuye a crear referentes de empoderamiento femenino y a la prevención de la violencia de género.

A.3. Gestión de las emociones para el fomento de una convivencia positiva y los buenos tratos como prevención de la violencia de género.

A.4. Espacios violetas contra la violencia de género: materiales curriculares coeducativos. Creación de espacios para concienciar al alumnado sobre la importancia de la igualdad de género y el compromiso contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres a través de la lectura.

A.5. Fuera etiquetas, estereotipos y prejuicios para la prevención de la violencia de género: cuentos, juegos y juguetes no sexistas, no violentos. Actuaciones de concienciación dirigidas a la comunidad educativa sobre la necesidad de iniciar a niños y niñas en valores igualitarios y cooperativos, a través de los juguetes y los juegos, considerados principales instrumentos socializadores, facilitadores de estereotipos y de posteriores conductas violentas y sexistas.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Infantil y Primaria. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.7. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos

dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Infantil y Primaria que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

Estos recursos garantizan el acceso a un sistema educativo de alta calidad y completamente gratuito a menores a través de los centros de Educación Infantil y Primaria sostenidos con fondos públicos. Esto implica la provisión de los medios y herramientas necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas, equitativas y que fomenten la igualdad de oportunidades entre todo el alumnado, independientemente de su origen socioeconómico, género, capacidad o cualquier otra característica.

La promoción de la igualdad de género desde la escuela contribuye a eliminar los estereotipos de género arraigados en la sociedad. Esta educación temprana tiene un impacto positivo en la prevención de futuras situaciones de discriminación sexista y en el respeto a las diferencias.

El carácter universal de la escolarización en estas etapas educativas tiene un impacto directo en la conciliación laboral y familiar y en el éxito educativo del alumnado al proporcionar un entorno de apoyo que les permita centrarse en su aprendizaje y desarrollo.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

A.1. Convocatoria para la realización de medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo durante el curso 2023/2024:

- Iniciativa Cybercorresponsables, orientada al uso adecuado de las redes sociales por parte del alumnado para el uso de las TICs en un entorno seguro y la prevención de violencia de género.
- No a los roles de género, a la discriminación y a las desigualdades mediante la promoción de un espíritu crítico para el análisis de los rasgos machistas implícitos en muchos videojuegos, publicidad, cine y canciones del medio cultural que rodea al alumnado.
- Iniciativa Gafas Violetas, orientada al análisis del lenguaje sexista y micromachismos y al fomento de la perspectiva de género y de una mirada crítica que permita identificar las desigualdades entre hombres y mujeres.

- Convivencia positiva y buen trato como clave de la promoción de relaciones sanas construidas desde la libertad, el respeto, la confianza y la igualdad entre el alumnado.
- Coeducación y diversidad para la prevención de la violencia de género.

A.2. Disminuir la brecha de género en las enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres. Se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA Nº 111 de 11/06/2021).

A.3. Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2023/2024, son seis los centros educativos que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad, alguno de ellos en modalidad dual, modelo educativo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

A.4. Aplicar principios de igualdad para mejorar la empleabilidad. La educación secundaria y la formación profesional son herramientas para conseguir un futuro sin desigualdades para la juventud y el desarrollo sostenible en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para el 2030. Se trata de impulsar modelos coeducativos alejados de los roles masculinos y femeninos y que contribuyan a sentar las bases de un nuevo modelo de sociedad más justa e igualitaria.

A.5. Fomentar actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de los centros de educación secundaria. Se trata de facilitar al profesorado recursos como la Colección Plan de Igualdad, o el programa Innicia, cuya finalidad es ayudar al alumnado a ser creativo, innovador y emprendedor desde todos los ángulos e implicando a todas las áreas pedagógicas. En concreto, Innicia Es Femenino es un proyecto emprendedor centrado en la mujer como agente de cambio.

A.6. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de secundaria y el reflejo en la plataforma Séneca de los informes de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas para conseguir los objetivos de estos planes, con objeto de realizar su seguimiento y evaluación.

A.7. Desarrollo del Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de secundaria mediante la concesión de ayudas a proyectos de actuaciones de prevención de esta violencia.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

- Adquisición de los elementos básicos de formación y cultura, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género.
- Fomento de la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, de análisis crítico de las desigualdades existentes, y en particular de la violencia contra las mujeres, e impulso de la igualdad real y la no discriminación de las personas, con atención especial a las personas con discapacidad.

- Formación profesional básica, de grado medio y de grado superior con perspectiva de género, para eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales tradicionalmente feminizadas o masculinizadas.
- Mejora de conciliación familiar y laboral mediante las modalidades semipresencial y a distancia.
- Mejorar el desarrollo psicológico y emocional del alumnado de educación secundaria obligatoria y postobligatoria (bachillerato y formación profesional).
- Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que atiendan a las características personales del alumnado y garanticen su desarrollo tanto intelectual como social, a través de planes de atención a la diversidad.
- Introducir la coeducación como materia transversal en los currículos, con objeto de eliminar aquellas ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de las mujeres y que, con frecuencia, dan lugar a situaciones de violencia de género.
- Facilitar que los centros desarrollen planes de orientación y acción tutorial coeducativos, que contemplen actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, educación afectivo-sexual, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.
- Mejorar, desde la perspectiva de género, la orientación profesional y académica del alumnado, para que las opciones educativas y profesionales de jóvenes de ambos sexos dejen de estar influenciadas por itinerarios tradicionalmente masculinos o femeninos, dejando que sean las capacidades reales o preferencias individuales quienes determinen esta elección.
- Impulsar el desarrollo de programas e intervenciones educativas dirigidas al refuerzo de la valoración de capacidades individuales, sin estereotipos de género en los centros educativos.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

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

A.1. Atención Temprana. Modelo de intervención específico en el primer ciclo de la etapa de educación infantil, por tratarse de uno de los colectivos más vulnerables de la sociedad desde el ámbito educativo, contando con personal especializado en la atención al alumnado que presenta algún trastorno en el desarrollo o el riesgo de padecerlo. Este personal está integrado en los Equipos de Orientación Educativa Especializados y cuenta con el asesoramiento de los orientadores u orientadoras especialistas en atención infantil temprana.

Mediante este objetivo se pretende facilitar e impulsar la educación especial desde los principios de normalización, integración y atención individualizada, entendiendo todo tipo de diferencias entre el alumnado como una herramienta de enriquecimiento escolar. Se trata de un mecanismo para educar en tolerancia y conseguir la integración social y laboral del alumnado con necesidades educativas especiales, y que no puede perder de vista la coeducación como aspecto fundamental de los planes educativos.

A.2. Adopción de las medidas necesarias para identificar al alumnado con dificultades específicas de aprendizaje y valorar de forma temprana sus necesidades, a través del impulso de programas para el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE), destinados a facilitar el acceso, ingreso y permanencia en los distintos niveles de enseñanza sin sesgos de género.

A.3. Fomento de la orientación educativa y la acción tutorial en las Escuelas Infantiles, los Centros de Educación Infantil y Primaria, los Centros Públicos Específicos de Educación Especial y los Institutos de Educación Secundaria.

A.4. Dotación de profesionales especialistas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad y trastornos graves de conducta en los centros docentes.

A.5. Dotación de recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado en condiciones de igualdad. Incluye la puesta en marcha de estructuras como las unidades de Formación Básica Obligatoria en aulas específicas en los centros ordinarios o en centros específicos de educación especial. Y el desarrollo de Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral, generalmente en centros ordinarios.

A.6. Subvención, en régimen de concurrencia competitiva, a las federaciones o confederaciones de ámbito superior al provincial, de asociaciones de madres, padres y familiares del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por altas capacidades o necesidades especiales escolarizado en centros educativos sostenidos con fondos públicos, para la realización de actividades fuera del horario lectivo en todos los niveles educativos, salvo los universitarios, de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.7. Promoción del cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación Especial. Los propios centros educativos evalúan el grado de consecución de los objetivos marcados por los planes de igualdad en la plataforma Séneca mediante diversos indicadores de evaluación que hacen referencia a las medidas y actuaciones recogidas en el plan.

A.8. La Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de educación especial que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

Estos recursos aseguran el acceso a un sistema educativo de calidad y gratuito a menores a través de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, proporcionando los medios y herramientas necesarios para desarrollar prácticas educativas inclusivas y equitativas que promuevan la igualdad de oportunidades y, como consecuencia, el éxito académico del estudiantado, incluyendo aquellos con necesidades especiales.

En el contexto de la educación especial, las prácticas inclusivas adquieren una importancia aún mayor, están basadas en los principios del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, que incluyen la transversalidad, la visibilización, la inclusión y la paridad, para seguir avanzando en la erradicación de la desigualdad de género.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

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

Garantizar la promoción educativa igualitaria del alumnado con necesidades compensatorias implica atender al alumnado con necesidades de compensación educativa, con un desfase curricular significativo no causado por necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje, sino por otras circunstancias personales, familiares y/o sociales, como puede ser la escolarización irregular por periodos de hospitalización o de atención domiciliaria, la pertenencia a familias empleadas en trabajos de temporada o que desempeñan profesiones itinerantes, el cumplimiento de sentencias judiciales que afectan a la asistencia regular al centro educativo o el absentismo o incorporación tardía al sistema educativo.

En las actuaciones dirigidas a alumnado con necesidades compensatorias vienen desarrollándose tres principios de igualdad: la visibilización de las diferencias entre chicos y chicas, el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que se pueden producir y la transversalización de los principios de igualdad en todas las actuaciones para favorecer la inclusión. Se trata de valorar indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres.

Así, se realizan las siguientes actuaciones:

A.1. Actuaciones en Aulas Hospitalarias, Aulas de Salud Mental Infanto-Juvenil, Escuelas rurales, Escuelas hogar, Residencias escolares, Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL), Alumnado en atención domiciliaria.

A.2. Orientación Educativa de Equipos Técnicos Provinciales para la Orientación Educativa y Profesional (ETPOEP), Equipos de Orientación Educativa (EOE), Equipos de Orientación Educativa Especializados (EOEE), Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar (dentro del Componente 21 del Plan de Recuperación y Resiliencia).

A.3. Planes de Compensación Educativa.

Además, se trata de reducir brechas de género en nuestro sistema educativo, con acciones encaminadas a detectar y erradicar las causas de las diferencias por razón de género, incidiendo en el abandono femenino en poblaciones de especial vulnerabilidad y no olvidando la necesaria atención al abandono masculino. Con ello se quiere reducir las tasas de abandono escolar temprano y mejorar los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

Esto se refleja en las siguientes actuaciones:

A.4. Programas de Refuerzo en horario extraescolar, tanto el Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía) como el Programa de Refuerzo Educativo en Periodo Estival.

A.5. Plan Estratégico PROA+ (MRR).

A.6. Subvenciones para paliar el absentismo escolar.

A.7. Ayudas individualizadas de transporte.

A.8. Beca Adriano.

A.9. Subvención para la mediación intercultural en centros docentes públicos.

A.10. Convocatoria anual del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, para la concesión de ayudas a los centros que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

Es importante resaltar que la educación que promueve la igualdad de género y la eliminación de estereotipos de género, se convierte en una necesidad aún más apremiante en colectivos de especial vulnerabilidad. Por este motivo, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación establece una serie de acciones específicas, como la sensibilización y formación de las familias en centros que atienden a poblaciones en riesgo. El objetivo es prevenir y erradicar prácticas perjudiciales que atentan contra la libertad, la salud y la integridad de niñas y adolescentes, y promover una educación inclusiva y respetuosa con la diversidad de género.

Este programa presupuestario también facilita la implementación de acciones de carácter compensatorio destinadas a reducir cualquier tipo de desigualdad que pueda experimentar el alumnado, derivada de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de salud, étnicos o de cualquier otra índole, con un énfasis especial en el enfoque de género.

Dada la brecha de género que existe, es esencial concentrarse en actuaciones específicas dirigidas a poblaciones especialmente vulnerables. Esto implica la implementación de medidas que reduzcan el abandono escolar temprano y que mejoren los índices de promoción, titulación y continuidad en los estudios postobligatorios.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

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

A.1. Facilitar el acceso de las personas adultas a la educación permanente en condiciones de igualdad: se trata de ofrecer una oferta de formación permanente, plural y diversificada, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

De acuerdo con los principios de transversalidad, visibilidad, inclusión y paridad del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, y en los que seguirá avanzando el III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, la educación permanente tiene un carácter eminentemente inclusivo, promoviendo medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave.

A.2. Ofrecer recursos a la educación permanente para lograr la igualdad de oportunidades familiar, social y profesional de la mujeres y hombres.

Se trabajan competencias tales como habilidades laborales, liderazgo, tecnología y emprendimiento a través de plataformas en línea con recursos educativos gratuitos, como el Aula Virtual de Formación del Profesorado o la Plataforma Moodle de Formación a distancia. Además, a través del trabajo de la figura de la Orientación Educativa, se brinda el servicio de apoyo emocional y social, así como de orientación vocacional y profesional.

A.3. Fomentar la paridad en los centros de educación permanente en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o mujeres. La norma reguladora establece como criterio de desempate en los procesos de admisión, el sexo menos representativo del ciclo formativo. En este sentido, mediante Resolución anual de la Dirección General competente en materia de Formación Profesional se hace público el criterio de género menos representativo en la escolarización del alumnado de ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.

A.4. Facilitar el cumplimiento de los planes de igualdad en los centros de Educación para personas adultas y el reflejo del informe de evaluación de las medidas y actuaciones desarrolladas en la plataforma Séneca, con objeto de su seguimiento y evaluación.

A.5. Desarrollar el Programa de Sensibilización y Prevención de la violencia de género en centros de Educación Permanente mediante una convocatoria de campañas para la prevención de esta violencia, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género. En este sentido, se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de Educación Permanente que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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 creación de una oferta de educación permanente, plural y diversificada que dé respuesta a la demanda socio-educativa de las mujeres adultas en nuestra Comunidad, es uno de los objetivos de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, como forma de conseguir una formación personal plena que favorezca el superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, un acceso en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, unas relaciones interpersonales más enriquecedoras, una participación más activa en la sociedad y un mejor disfrute de su tiempo libre.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

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

Mediante la escolarización temprana se avanza en la consecución del éxito escolar y en la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas. Una buena educación infantil temprana incrementa los logros educativos, reduce el riesgo de abandono escolar temprano en etapas posteriores y

constituye para las familias un instrumento útil para compaginar el trabajo y la atención a los y las menores.

Para consolidar la oferta educativa de los centros andaluces se realizan las siguientes actuaciones:

- Dotación de recursos humanos a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Dotación de medios materiales a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía.
- Establecimiento de líneas generales de actuación pedagógica que aporten técnicas que permitan la estimulación y el adecuado desarrollo de los niños y niñas.
- Gestión de la convocatoria abierta, en régimen de concurrencia competitiva, de ayudas a las familias para fomentar la escolarización de los niños y niñas menores de 3 años en los centros educativos de primer ciclo de Educación Infantil adheridos al Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, para el curso 2023-2024.
- Concesión de subvenciones a Entidades Locales para la construcción de nuevas escuelas infantiles, así como para la ampliación de las ya existentes y para la dotación del equipamiento necesario para la puesta en funcionamiento de los nuevos puestos escolares creados. Con ello se pretende impulsar la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil con nuevas plazas de titularidad pública, prioritariamente para niñas y niños de 1 y 2 años.

Asimismo, la Consejería destina parte de los presupuestos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, correspondientes a nuestra Comunidad Autónoma, a la convocatoria de campañas para la prevención de la violencia de género a realizar por los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencias en materia de Educación, sin menoscabo de otras actuaciones que los centros realicen dentro de su Plan de Igualdad de Género incluido en su Plan de Centro. Con este fin se dictará la correspondiente resolución de convocatoria para la concesión de ayudas a los centros de infantil que presenten proyectos para el desarrollo de medidas y actuaciones destinadas a la prevención de la violencia de género en su ámbito.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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 educación dirigida a la primera infancia desempeña un papel fundamental en la sociedad andaluza, ya que contribuye de manera significativa a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias. Además, esta modalidad educativa también se convierte en un elemento crucial para promover la integración de mujeres y hombres en el ámbito laboral en condiciones de igualdad, abordando así las demandas educativas que surgen en consonancia con los nuevos modelos de organización familiar. Los horarios de trabajo suelen ser más amplios que la jornada lectiva, lo que hace que sea esencial que la administración educativa establezca acciones y políticas que garanticen la efectividad de la educación, siempre dentro de los principios de igualdad y equidad, fomentando un modelo coeducativo en el que se sustenta la prevención de la violencia de género.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

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

A.1. El impulso de la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. Se realiza difusión a través del portal de igualdad del sitio web de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, a través del cual se ofrecen noticias, novedades, recursos, formación, actuaciones o enlaces de interés relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

A.2. La incorporación de la perspectiva de género en los Planes de Orientación y Acción Tutorial de los centros, que proporcione al alumnado una orientación académica y profesional libre de estereotipos sexistas.

A.3. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos. Por ejemplo, con el fomento de las vocaciones científico-tecnológicas en el ámbito STEAM, desde edades tempranas del alumnado en general, y de las niñas en particular para terminar roles tradicionales.

A.4. La promoción del conocimiento de la sexualidad, incluida en el Programa Forma Joven.

A.5. La “Red de Centros Igualitarios y Coeducativos”, compuesta por aquellos centros que participen en las campañas que la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, va a promover que los centros realicen actuaciones de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

A.6. El impulso, fomento y promoción de la coeducación, la igualdad y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, con la puesta en marcha de iniciativas como:

- IV Encuentro Aulas Violeta Andalucía. Espacio lúdico-formativo donde los centros, expongan sus actuaciones realizadas. Se propondrán actividades que favorezcan la igualdad y fomenten la sensibilización, el análisis, la reflexión y el rechazo de la violencia de género a través de la creación artística y literaria.
- Participación en la celebración del ‘Día de las niñas en las TIC’, iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el campo de la tecnología, especialmente entre las niñas y las mujeres jóvenes, así como colaboración en la Campaña ¡¡Haz TIC!!, dirigida al alumnado de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria de los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos.
- Actividad ‘Mujeres que inspiran’. Se trata de una actuación para que el alumnado busque en su entorno más cercano mujeres que han destacado por su trayectoria profesional y vital, ponerlas en valor y visibilizarlas como referentes femeninos en los más diversos ámbitos. Estas mujeres, iconos en su entorno, reflejan la evolución de la mujer en su localidad. Dibujos, fichas biográficas, exposiciones fotográficas, recortes de prensa, etc., ayudan a presentarlas de una manera innovadora en el propio centro docente, así como en otros centros de la comarca, de la provincia y de la región. Esta información queda integrada en una presentación interactiva a nivel regional visible a toda la comunidad educativa andaluza, de manera que el trabajo y propuesta de las mujeres homenajeadas se pueda geolocalizar y mostrar en el mapa de Andalucía.
- Programa ADA (Alumnado Ayudante Digital de Andalucía). Programa regional de ayuda entre iguales en los centros docentes andaluces, con la finalidad de mejorar la resolución de conflictos

y fomentar el buen uso de internet y las redes sociales. Busca renovar e impulsar las funciones de ayuda y apoyo entre iguales, considerando la importancia actual de fomentar la conducta prosocial en los y las menores. Para ello, se contribuye a la capacitación del alumnado en tres aspectos básicos:

- La prevención de la ciberviolencia de género. ADA PROIGUALDAD.
- La promoción de la ciberconvivencia positiva. ADA CIBERCONVIVENCIA.
- La alfabetización mediática y digital. ADA MEDIADIG.

En el módulo ADA PROIGUALDAD se abordan principalmente las violencias machistas en el contexto digital por constituir un problema creciente en las edades más tempranas. Se sitúa el foco en su identificación y prevención desde la premisa de que las desigualdades de género están tanto en su origen como en sus consecuencias. Por desgracia, las redes sociales, los grupos de Whatsapp, los videojuegos online son entornos en los que a diario, se victimiza a mujeres y chicas adolescentes por el mero hecho de serlo. El alumnado, en muchas ocasiones, no percibe esas actuaciones como violencia machista y, lo que es peor, a veces participa y contribuye a las mismas de forma más o menos consciente. El programa se centra en educación en igualdad, fomento de la empatía y visibilización de la violencia, divulgación de las consecuencias legales, promoción de la ciberseguridad y la privacidad, todo ello buscando una implicación colectiva de todo el alumnado para hacerlo corresponsable de este proceso de aprendizaje.

- La promoción, a través del programa Inicia Cultura Emprendedora, del emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y productiva) en los centros educativos, fomentando así el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. Entre sus ámbitos se incluye Inicia Es Femenino, que desarrolla proyectos centrados en el papel de las mujeres, especialmente en aquellos sectores en los que aún se aprecia una brecha de género.
- La participación en la Feria de la Innovación y Nuevas Tecnologías, dentro de la iniciativa WomANDigital, que nace impulsada por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, como parte de la Estrategia TIC2020, con el objetivo de trabajar de forma cooperativa y abierta con aquellas entidades y personas que desean acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología. Abarca el problema desde la elección de especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones del sector TIC.

A.7. Convocatoria anual de los premios Rosa Regás al profesorado, para el reconocimiento de buenos materiales coeducativos desarrollados por los centros. Estos premios nacen en cumplimiento de una de las medidas del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, y pretenden ser un estímulo para sacar a la luz materiales que trasladen, a quienes se están formando, una representación justa y equitativa del mundo, favoreciendo la asunción en igualdad de expectativas profesionales y responsabilidades familiares y sociales.

A.8. Desarrollo del Programa de Prevención de la violencia de género:

- Publicación de Guía de buen trato y prevención de la violencia de género, con la que se pretende ayudar y formar a la aplicación del protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo.
- Fomento de actuaciones concretas contra la violencia de género en los centros educativos, a través de convocatorias de subvenciones.

- Formación específica del profesorado en materia de erradicación de la violencia de género, en la que el programa 42B financia los medios humanos y materiales para llevarla a cabo a través de los Centros de formación del Profesorado.
- Habilitación de un sistema de registro y seguimiento de casos de violencia de género.

A.9. Convocatoria anual de ayudas para la realización de proyectos con medidas y actuaciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

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 se adecúan a la misma normativa referenciada en el apartado 2 del programa presupuestario 12S Dirección y Servicios Generales.

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

Estrategia de futuro que sigue apostando por la innovación social, la humanización y una cultura igualitaria que propicie en alumnas y alumnos identidades alejadas de estereotipos de género, aprendiendo a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, formándose como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

11.40 CONSORCIO PARQUE DE LAS CIENCIAS DE GRANADA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

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

A.1. Participación igualitaria de mujeres y hombres en todas las actividades de divulgación y formación que el Consorcio organice tanto para el público educativo como para la sociedad general.

A.2. Impulso del programa “Ellas inspiran STEAM” para promover la formación de referentes femeninos en las áreas de ciencia y tecnología en el imaginario de las y los jóvenes. La web y las redes sociales serán el principal canal para visibilizar el papel de las mujeres en ámbitos como la investigación espacial y la astrofísica.

A.3. Encuentro con científicas en el ámbito tecnológico. El Parque organizará un encuentro presencial y en línea con investigadoras relevantes en el desarrollo de la ciencia y la tecnología para visibilizar el papel de las mujeres y generar referentes femeninos. El objetivo es reducir la brecha de género que existe actualmente en la elección de estudios relacionados con la ingeniería, las matemáticas y la tecnología. La modalidad en línea posibilitará la participación de miles de estudiantes de todas las provincias andaluzas y generará un recurso digital para trabajar la igualdad de género en ciencias en los centros educativos.

A.4. Promoción del liderazgo femenino en los programas educativos Cansat e Investigación en el Aula. El Consorcio desarrollará actividades de difusión y formación para incrementar la participación de niñas en programas de innovación educativa como Investigación en el Aula o la competición de satélites Cansat, impulsada por la Agencia Espacial Europea. Se valorará la formación igualitaria de equipos en la selección de los participantes en ambas iniciativas.

A.5. Evaluación de las percepciones, ideas y valores que las niñas de Educación Primaria y Secundaria tienen sobre la investigación científica y tecnológica. Un equipo de investigadores del Parque de las Ciencias y la Universidad de Granada analizará las percepciones, ideas y valores que las niñas de Educación Primaria y Secundaria tienen de la ciencia a través de metodologías cuantitativas como el cuestionario y cualitativas como los grupos focales y las entrevistas. Los resultados científicos obtenidos se implementarán en la práctica educativa del Parque para diseñar actividades que influyan en la generación de vocaciones científico-tecnológicas en niñas y chicas jóvenes.

A.6. Puesta en marcha del Plan de Igualdad impulsado por el Consorcio. En el ejercicio 2024 el Parque de las Ciencias implementará las medidas recogidas en el Plan de Igualdad que la entidad, que recoge entre sus estrategias el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y la 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

El Parque de las Ciencias ha establecido la igualdad de género como uno de los objetivos prioritarios de su plan de actuación para los próximos años. El Consorcio ha definido su línea de intervención en este ámbito siguiendo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 o la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Iniciativas que persiguen la consecución efectiva del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para seguir avanzando hacia una sociedad democrática, más justa y solidaria.

Las actuaciones del Parque para el año 2024 incidirán de forma progresiva en la reducción de la brecha y contribuirán a la visibilización del papel de la mujer en la ciencia y al fomento de vocaciones científicas en niñas y jóvenes, en línea con lo establecido en la Ley 12/2007, 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

Las actuaciones diseñadas en materia de igualdad de género contribuirán a integrar referentes femeninos en ciencia en la mayor parte de las actividades programadas. Se espera promover una representación igualitaria en las actividades de divulgación científica, a la vez que fomentar vocaciones científicas en las niñas desde la infancia. Así, las investigadoras adquirirán un protagonismo igualitario y mayor relevancia como fuentes de información científica; las niñas y jóvenes tendrán referentes en los que inspirarse para seguir carreras científicas; y la sociedad en general tendrá acceso a una transferencia del conocimiento basada en los principios de inclusión y equidad.

Por su parte, las actuaciones se encaminarán a alcanzar la igualdad en la participación de las niñas y las jóvenes en programas educativos sobre tecnología y robótica. Lo cual tendrá

un impacto directo a largo plazo en la reducción de la brecha de género en matriculaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas) y, por ende, favorecerá la igualdad en el desarrollo de la carrera investigadora y en la evolución de las mujeres en los puestos de responsabilidad y poder dentro del sistema de I+D+i.

Paralelamente se implantará una nueva cultura organizacional para avanzar en el objetivo de la igualdad de género con el Plan de Igualdad que se implementará en 2024 que favorecerá la igualdad en el entorno laboral y permitirá la consolidación de un entorno de trabajo inclusivo con cuotas de poder igualitarias.

11.51 AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

Se identifica, afectando a este programa un objetivo estratégico con afección de género (G+), en consonancia con el planteamiento realizado en este ámbito por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de la que depende, y pretende desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Agencia.

Las actividades que pretenden alcanzar el objetivo operativo de diseñar un programa para coordinar la integración de la igualdad de género en las distintas fases de la intervención pública son:

A.1. Realización de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género entre el personal de la Agencia.

A.2. Asesorar a las distintas unidades de la Agencia (Gerencias Provinciales y Direcciones) respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas a través de los Informes de Observaciones con objeto de evaluar las mejoras respecto al ejercicio anterior.

En estas tareas la Unidad de Género de la Agencia debe desempeñar un papel de liderazgo y coordinación.

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

Estas actuaciones se enmarcan en la aplicación de diversos preceptos legales de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, concretamente el artículo 7.2., el artículo 9 bis, el artículo 11 y el artículo 32, todos ellos presididos por la pretensión de eliminar cualquier desigualdad de género en el acceso y desarrollo profesional en el ámbito público.

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 pretensión de los objetivos y actividades incorporados al programa 12S es la de reforzar la horizontalidad de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género en todos los aspectos de gestión de la Agencia, de forma que impregnen el desarrollo de su actividad pública.

31P APOYO A FAMILIAS

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

Dentro de este programa y para el Presupuesto de 2024 las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género son la prestación del servicio de comedor escolar; la prestación del servicio de aula matinal; la prestación del servicio de actividades extraescolares; y la prestación del Plan de Refuerzo Alimentario a alumnado con riesgo de exclusión.

Todas las actuaciones desarrolladas en el marco de este programa tienen una manifiesta dimensión de género, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además se fijan indicadores específicos sobre los contratos de aula matinal y actividades extraescolares en los que se deberán contener cláusulas específicas destinadas a recoger la obligatoriedad de adoptar un enfoque de coeducación y de lucha contra la violencia de género y de fomentar en las actividades extraescolares la participación conjunta, igualitaria y no discriminatoria entre niños y niñas.

Adicionalmente, se detalla una actividad de apoyo a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género materializada en la subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios.

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 el mantenimiento y reforzamiento de los servicios de apoyo a las familias descritos con anterioridad se trata de dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 37 bis de la Ley 12/2007, en el que se establece la obligatoriedad de adoptar medidas para prestar unos servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social.

Por otro lado, las actividades extraescolares en la medida en que se conciben como un complemento de la actividad educativa se encuentran diseñadas y enmarcadas en el artículo 15 de la Ley 12/2007, que trata de la promoción de la igualdad de género en la actividad de los centros docentes.

También, en la medida en que existen en el programa actuaciones para la subsidiación íntegra del coste de los servicios complementarios del alumnado con madres víctimas de violencia de género se atiende a lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, a saber:

en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza); en el Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación); y en el Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas (Línea 5.B. Estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista).

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 necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente sobre las mujeres, lo que dificulta la conciliación de su vida laboral y familiar y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido los servicios públicos prestados en el marco de este programa pretenden facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, abogándose por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, solventar cualquier tipo de desigualdades de género y evitar que dicha conciliación implique una mayor carga para las mujeres en detrimento de su futuro laboral.

Adicionalmente, la prestación de los servicios de aula matinal y de actividades extraescolares al alumnado se ha planificado como un complemento a la actividad formativa general integrando en su propuesta y ejecución la dimensión de género, contribuyendo por tanto a una correcta coeducación del alumnado.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

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

Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de infantil y primaria para el ejercicio 2024 se prevé:

A.1. Incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria.

A.2. Efectuar un diagnóstico con perspectiva de género de las características específicas que deben presentar las inversiones a realizar en este tipo de centros; determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

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

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de infantil y primaria encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50 de la Ley 12/2007, en sus apartados 1 y 2 que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

Al mismo tiempo, el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a los artículos 21 bis, 22 y 23 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en su Eje I. Gobernanza (Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible) y en su Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de estereotipos de género que condicionen el futuro y Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder).

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 finalidad de la actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de infantil y primaria es la de avanzar en la igualdad de las mujeres en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional. En cuanto a la actividad planteada de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de las inversiones en centros de infantil y primaria, su finalidad es la de permitir una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares en el futuro desde una perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución a la coeducación del alumnado y a la igualdad en general.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

Dentro de este programa presupuestario, que recoge las inversiones en infraestructura educativa (obras y equipamientos) en centros escolares del nivel educativo de enseñanza secundaria para el ejercicio 2024 se prevé:

A.1. Incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de enseñanza secundaria (secundaria, bachillerato y formación profesional).

A.2. Efectuar un diagnóstico desde una perspectiva de género de las características específicas que deben presentar las inversiones a realizar en este tipo de centros; determinando las especificaciones que puedan y deban ser incorporadas en los requerimientos técnicos de inversión en infraestructuras educativas de este nivel educativo.

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

No existiendo ninguna mención específica en la citada normativa a las infraestructuras educativas, hay que indicar que la actividad de diagnóstico planteada para los centros escolares de secundaria encaja en el sentido general contemplado en el artículo 50 de la Ley 12/2007, en sus apartados 1 y 2, que establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en los planes urbanísticos, diseño de ciudades y políticas urbanas y de vivienda.

Al mismo tiempo el fomento de la participación de las mujeres en tareas de alto valor añadido como las de redacción de proyecto y dirección y ejecución de obras se adecúa con total idoneidad a las normas de referencia en materia de igualdad y muy especialmente a los artículos 21 bis, 22 y 23 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en su Eje I. Gobernanza (Línea 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible) y en su Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de estereotipos de género que condicionen el futuro y Línea 3.C. Techos de cristal y espacios de poder).

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 finalidad de la actividad que pretende incrementar la participación de mujeres en los equipos técnicos redactores de las obras realizadas en centros escolares de enseñanza secundaria y formación profesional es la de avanzar en la igualdad de las mujeres en el desempeño de trabajos de alta cualificación profesional.

En cuanto a la actividad de diagnóstico desde una perspectiva de género de las características de la inversiones en centros de secundaria y formación profesional, su finalidad es la de permitir una mejora de las inversiones educativas realizadas en los centros escolares de ese nivel en el futuro desde un perspectiva de género, posibilitando una mayor contribución de las mismas a la coeducación del alumnado y a la igualdad en general.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

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

A.1. Prestación del servicio complementario de apoyo y asistencia para alumnado con necesidades educativas especiales por parte de profesional técnico de integración social.

A.2. Prestación del servicio de interpretación de lengua de signos española para el alumnado con estas necesidades.

A.3. Para el próximo ejercicio 2024 se incorpora el servicio de asistencia de cuidados básicos derivados del plan individualizado de cuidados para ofrecer una escolarización segura al alumnado enfermo con procesos crónicos complejos o en situación de cuidados paliativos, que asista de forma puntual o permanente a los centros escolares públicos.

Los tres servicios contemplados en este programa (monitores de educación especial, intérpretes de lengua de signos y cuidado a alumnado enfermo) se prestan a familias en cada centro a través de contratos de servicios tramitados y suscritos al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. En la prestación de estos servicios las empresas adjudicatarias contratan preferentemente a mujeres, por lo que la base de empleo femenino en esta actividad es significativa, facilitando su inserción laboral.

Adicionalmente, hay que indicar que en la medida en que este servicio implica un contacto directo de la monitora o el monitor en el proceso de formación del alumnado, se incorporarán en los

contratos de servicios formalizados, cláusulas específicas de coeducación, de igualdad y de violencia de género de acuerdo con la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y con la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la 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

En primer término, las actividades descritas se adecúan a lo previsto en el artículo 37 bis 3. de la Ley 12/2007 de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta norma a su vez reitera la obligación por parte de los poderes públicos de desarrollar servicios públicos que atiendan las necesidades de conciliación de las familias que tienen a su cargo a personas en situación de dependencia.

Adicionalmente las cláusulas específicas de coeducación a incluir en todos los contratos de prestación de servicios en materia de igualdad se enmarcan en el artículo 15 de la Ley 12/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, a saber: Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad) y Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro).

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

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa descrita, los servicios diseñados dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. La inclusión de cláusulas que insisten en la coeducación en el proceso de acompañamiento del alumnado se estima deben permitir eliminar los estereotipos de género y contribuir a la sensibilización para la intolerancia ante cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

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

A.1. La provisión de los servicios de transporte y acompañantes de transporte que permiten una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo de las mujeres, que se ocupan del acompañamiento de los y las menores a los centros en mayor medida.

A.2. La realización de acciones de divulgación y sensibilización para promover el conocimiento de los principios de igualdad de género entre el personal de las empresas adjudicatarias de contratos de servicio de acompañantes de transporte. Estas acciones irán destinadas a mejorar la formación de las y los monitores de transporte escolar en esta materia propiciando así la coeducación del alumnado que reciba ese servicio.

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

En primer término, las actividades propuestas en este programa dan cumplimiento a lo previsto en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía que promueve políticas públicas en materia de transporte, de reducción de tiempos de desplazamiento, de proximidad a los domicilios familiares y de atención al mundo rural o zonas de menor densidad de población.

Por otro lado, la realización de actividades de difusión de contenidos realizados entre las y los monitores del servicio con un enfoque de coeducación tanto en materia de igualdad como de violencia de género supone dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 15 de la ley 12/2007 por un lado y del artículo 8.4 (y siguientes) de la Ley 13/2007.

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, en concreto en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad y la Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza) y en el Eje III. Representación y poder (Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro).

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

Por su propia naturaleza, y en base a la normativa y operativa descrita, las actividades diseñadas dentro del programa se estima que facilitan la disminución y, en último término, eliminación de desigualdades de género. En concreto, el servicio de transporte está diseñado para atender la máxima dispersión territorial, llegando incluso a prestar el servicio individualizado de transporte mediante taxi, y en sus pliegos contempla horarios máximos de prestación del servicio, disminuyendo las cargas familiares del transporte de acuerdo precisamente con lo contemplado en el artículo 50.4 de la Ley 12/2007. Adicionalmente facilita la incorporación, en una mayor medida, de las mujeres al mercado laboral.

También específicamente la realización de acciones de divulgación y sensibilización entre el personal de las empresas adjudicatarias se estima que contribuirá positivamente a la difusión de los principios de convivencia básicos en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

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

A.1. Se gestiona el sistema de ayudas a la escolarización del alumnado del primer ciclo de Educación Infantil previsto en el Decreto-ley 1/2017.

A.2. Se apoya la estructura de escuelas infantiles conveniadas mediante una compensación como entidades colaboradoras en la gestión de las ayudas públicas derivadas de la aplicación del Decreto-ley 1/2017. La red de escuelas infantiles conveniadas mantenidas por este programa asciende a casi 2.000 escuelas distribuidas por toda la geografía andaluza.

A.3. Se apoya también la estructura de escuelas infantiles públicas mediante el apoyo a su gestión con la contratación de servicios y se mantiene la cesión de la gestión de cinco escuelas de titularidad de la Junta de Andalucía a los ayuntamientos donde están radicadas (Decreto 30/2018).

A.4. Subsidiación completa de los costes de los servicios complementarios a las niñas y niños de madres que hayan sufrido violencia de género y a las familias monoparentales.

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

El artículo 37 bis de la Ley 12/2007 es el que establece las medidas para adoptar servicios públicos que permitan la conciliación en el ámbito educativo y social. En esa línea las actuaciones desarrolladas por la Agencia en este programa atienden específicamente a lo previsto en el apartado 37 bis dos que establece que “la Administración de la Junta de Andalucía garantizará progresivamente la existencia de plazas escolares en el primer ciclo de la educación infantil para atender la demanda de las familias”.

Por otro lado la existencia de gratuidad completa para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se ajusta a lo previsto en el artículo 47 de la Ley 13/2007, de violencia de género que señala en su apartado 1 que “la Administración de la Junta de Andalucía incluirá la violencia de género en el entorno familiar como factor de valoración para el establecimiento y concesión de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los menores en el sistema educativo.”

En relación con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 las actuaciones de este programa inciden en varias líneas de sus diferentes ejes, concretamente en el Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida (Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad, Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza); y en el Eje V. Representación y poder (Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista).

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 necesidad de proporcionar instrumentos que faciliten la creación de nuevas familias y el mantenimiento y crecimiento de las ya existentes resulta patente. Sin embargo, la sobrecarga familiar recae aún, fundamentalmente, sobre las mujeres. Esta sobrecarga dificulta específicamente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres y en último término su incorporación al mercado laboral.

En ese sentido, la escolarización del alumnado en esas fases iniciales (hasta los tres años de edad) permite apoyar de forma clara la conciliación laboral y familiar facilitando la compatibilidad en los dos ámbitos.

Por otro lado, la gratuidad completa del coste de escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil para el alumnado de madres víctimas de violencia de género se configura como un elemento más de la cobertura integral que pretende conseguir en este ámbito la Ley 13/2007.

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.

13.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

La Consejería de Salud y Consumo, por mandato del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, tiene asignadas las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Salud y Familias, salvo las competencias en materia de familias. También señala que se mantienen en la Consejería de Salud y Consumo las competencias en materia de atención temprana.

Estas se concretan en el Decreto 156/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Consumo, de manera que se señalan la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación, asistencia sanitaria, consumo, atención temprana, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente. También la ejecución de las políticas de comunicación a medios y divulgación de buenas prácticas en salud. Y finalmente, todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de salud y consumo, tengan carácter transversal.

Las principales competencias de la Sección son relevantes a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

- A.1. Formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- A.2. Promoción de actuaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de la Consejería.
- A.3. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

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

Estas actuaciones responden a los siguientes artículos de la citada Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 5, Transversalidad de género y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- A.2. Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado y artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía.
- A.3. Artículo 4. Principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, artículo 5, Transversalidad de género y artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

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. La formación específica en materia de igualdad de género del personal de la Consejería se orienta hacia el desarrollo de una mayor sensibilidad ante las situaciones de desigualdad y, en consecuencia, a un aumento de la capacidad de los órganos gestores en los que este personal se integra, de aplicar y gestionar convenientemente la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales, lo que supondrá un impulso a la transversalidad del enfoque de género en la gestión pública, y globalmente, a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud y el consumo.

A.2. La puesta en marcha de acciones para la conciliación del personal de la Consejería promueve una gestión más efectiva de las distintas responsabilidades, fomentando la igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre hombres y mujeres, y rompiendo con estereotipos machistas y roles tradicionales que establecen rutinas y usos del tiempo que perjudican a las mujeres en su desarrollo profesional, y a los hombres en el ejercicio de sus roles personales y familiares. Esta medida fomentará el avance en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

A.3. A través de la divulgación y la sensibilización del personal de la Consejería se alcanza una mayor conciencia de las desigualdades de género que actúan permanentemente en la sociedad, y de los medios y mecanismos disponibles para alcanzar progresivamente una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Esta medida incidirá de forma directa en la transversalidad de género y en la capacidad del personal para adoptar la perspectiva de género en sus diferentes ámbitos de competencia.

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

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

A.1. Reducción de la brecha de desigualdad de género en salud en la población.

A.2. Implantación del protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en los diferentes recursos de la Red.

A.3. Desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA (Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones) para la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

A.4. Acciones formativas dirigidas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en “Enfoque integrado de Género e Igualdad”.

A.5. Acciones formativas dirigidas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en la formación en el Protocolo de Violencia de Género.

A.6. Incremento de las plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones.

A.7. Adaptación de los recursos a las necesidades de las mujeres con problemas de adicciones y especialmente para las que sufren 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

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Con la A.1, A.2, A.6, y A.7, se da cumplimiento al art. 43 “Igualdad en la Políticas Sociales”.
- Con la A.3, se da cumplimiento al art. 10 “Estadísticas e Investigación con perspectiva de género”.
- Con la A.4 y A.5 se da cumplimiento al art 9 bis “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

- Con la A.1, A.2. y A.3 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.2 y A.3 se da cumplimiento al Artículo 60 “Protocolos de actuación”.

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 reto para los próximos años será redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Para conseguir dicho reto, se implementarán las actuaciones recogidas en el Apartado 2 de este documento, previéndose que tengan un importante impacto de género.

La formación de los profesionales permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la RPAA en materia de género y de igualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras.

El incremento de plazas destinadas a mujeres con problemas de adicciones y especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como la adaptación de los recursos a la población femenina, va a permitir un mayor acercamiento a las mujeres y la adaptación de los tratamientos a sus necesidades, que sin duda redundará en una mejor respuesta terapéutica.

Por otra parte, el desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA, así como la elaboración de un protocolo específico para la derivación a recursos residenciales de mujeres víctimas de violencia de género, van a facilitar la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

Asimismo, la programación de indicadores específicos en esta materia, permitirá el seguimiento del tratamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad de la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular, incrementando las posibilidades de éxito

terapéutico y mejorando las tasas de abandono en general y en particular de las mujeres a través de una adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas. Todo ello supondrá un avance importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el área de las adicciones en Andalucía.

41D SALUD PÚBLICA

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

A.1. Reuniones de Comités de las Delegaciones Territoriales para la violencia de género, donde se encontrarán representados todos los centros sanitarios de la provincia y se identificarán sus problemas específicos y estrategias conjuntas. A estos Comités también asistirá el Instituto de la Mujer de cada provincia. Con esta iniciativa se pretende mejorar la atención y eficacia de las actuaciones a través de avances en la sinergia de todos los centros y las instituciones de la provincia.

A.2. Formación a profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía en prevención y atención integral a mujeres en situación de violencia de género. Avanzando en formación específica en violencia hacia mujeres de entornos rurales, mujeres con problemas de salud mental, mujeres embarazadas y mujeres con discapacidad.

A.3. Elaboración y actualización de Protocolos de Atención a la Violencia de Género: de atención primaria, de urgencias, de agresiones sexuales, de violencia de género y salud mental y de sumisión química.

A.4. Puesta en marcha del cribado poblacional de violencia de género.

A.5. Actuaciones para el avance en la participación de los hombres como población cuidadora informal de las personas con Alzheimer y otras enfermedades.

A.6. Seguimiento de la adaptación de las consultas ginecológicas a las mujeres con movilidad reducida.

A.7. Formación dirigida a dentistas de cabecera que participan en el programa de asistencia dental infantil de Andalucía, con un módulo específico destinado a la formación en igualdad de género y prevención de violencia de género.

A.8. Gestión del concierto social para la prestación del servicio público de atención temprana en Andalucía, incorporando en próximos Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, el requisito de contar con formación en igualdad de género para los y las profesionales que conformen los equipos básicos en los Centros de Atención e Intervención Temprana (CAIT) y la formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género como criterio de baremación a considerar.

A.9. Planificación, seguimiento y evaluación de planes integrales de salud con perspectiva de género.

A.10. Formación para incorporar el enfoque de género en la planificación sanitaria.

A.11. Actualización del informe Salud y Género en Andalucía 2024.

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 anteriores actuaciones responden a diferentes mandatos normativos:

A.1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Principios rectores. Artículo 27. Derecho a la atención especializada. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza, y; Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas, Línea 5.B.

A.2. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Artículo 41. Políticas de salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Principios rectores. Artículo 20. Formación a profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y Artículo 24. Formación a profesionales de la salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza y, Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

A.3. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007. Artículo 4. Artículo 33. Planes de salud y, Artículo 34. Atención a las víctimas. Artículo 60. Protocolos de actuación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Eje I Gobernanza.

A.4. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Artículo 41 Políticas de Salud y Artículo 42. Investigación biomédica. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 5. Fomento de las Investigaciones y Artículo 6 Líneas de Investigación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, Objetivo Estratégico 4.

A.5. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida. Línea 1.B.

A.6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre: TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género. CAPÍTULO IV: Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social. Sección 1 Promoción y protección de la salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 2.B. Salud y bienestar social.

A.7. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Título I. Capítulo I. Artículo 9 bis. Artículo 41. Políticas de Salud. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Artículo 24. Formación a Profesionales de la Salud. Artículo 25. Formación de calidad. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.8. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 12. Contratación Pública. Artículo 4. Principios rectores. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.9. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Artículo 5 Transversalidad de Género. Artículo 41 Políticas de Salud. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 4. Principios rectores. Ley 13/2007. Artículo 33. Planes de salud. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, principio rector: Igualdad y Transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas

A.10. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

A.11. Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Artículo 41 Políticas de Salud y Artículo 42. Investigación biomédica. Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Artículo 5. Fomento de las Investigaciones y Artículo 6. Líneas de Investigación. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Línea 1A. Incorporación plena de la perspectiva de género. Línea 2.B. Salud y bienestar social, medida.

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. Mejora de la atención y la coordinación de las actuaciones en materia de atención sanitaria en violencia de género. Optimización de la coordinación entre los diferentes entes participantes en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género.

A.2. Capacitación de profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz en la detección, atención e intervención a víctimas de violencia de género.

A.3. Mejora de la coordinación y organización en la prevención, detección precoz, atención e intervención en los casos de violencia de género, así como el seguimiento de los casos en los centros sanitarios públicos de Andalucía.

A.4. Facilitación de herramientas para la detección precoz de víctimas de violencia de género a los profesionales del ámbito sanitario.

A.5. Incremento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados a personas con Alzheimer y otras enfermedades.

A.6. Incremento del acceso equitativo e igualitario sin diferencias por sexo y por discapacidad al SSPA.

A.7. Capacitación de profesionales dentistas que participan en el Programa de Asistencia Dental Infantil de Andalucía en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género.

A.8. Potenciación de la incorporación del enfoque de género en la gestión del concierto social de atención temprana y la formación en igualdad de género y en prevención de violencia de género de los y las profesionales que prestan estos servicios en los CAIT.

A.9. Transversalización de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades en los planes integrales de salud.

A.10. Sensibilización y difusión de conocimiento, entre profesionales de la sanidad pública, acerca de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, en el estado de salud de la población andaluza y en la atención sanitaria.

A.11. Incremento del conocimiento acerca de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, en el estado de salud de la población andaluza y en la atención sanitaria, con identificación de desigualdades, barreras en el acceso a los recursos y necesidades no atendidas en este ámbito.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 41D - Salud Pública aprecia que las medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 41D – Salud Pública, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento se han completado en un 98% en su conjunto.

En respuesta a un total de ciento cuatro recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado ciento veintitrés medidas adecuadas y veinticuatro parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, sesenta y cinco ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de ochenta y dos en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son parcialmente adecuadas, identificando las principales debilidades en la coherencia entre las recomendaciones emitidas y las medidas implementadas, principalmente en el ámbito del diseño de indicadores. Por otra parte, un 30% de las medidas no han sido respondidas por parte del programa presupuestario, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras.

Sin embargo, merecen especial mención por el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria del programa las medidas relacionadas con los diagnósticos, como el Informe Salud y Género en Andalucía 2024, y aquellas dirigidas a la coordinación para la integración del enfoque de género, como es la designación de una persona coordinadora o la celebración de distintas reuniones con la Unidad de Género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Entre estas destacan el diseño de actuaciones dirigidas a la planificación, seguimiento y evaluación de planes integrales de salud con perspectiva de género o a la formación para incorporar el enfoque de género en la planificación sanitaria; y en ámbitos específicos, la dirigida al avance en la participación de los hombres como población cuidadora informal de las personas con Alzheimer y otras enfermedades o la formación con enfoque de género para profesionales que prestan servicios de salud bucodental.

La principal debilidad identificada en la planificación de 2024 está relacionada con la mención de la integración del enfoque de género en objetivos y actuaciones sin observarse respaldo a tal afirmación en la información presupuestaria, siendo necesario dotar a la planificación presupuestaria de mayor detalle y coherencia.

Como conclusión, el programa 41D - Salud Pública, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

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

A.1. Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigida a mujeres, dado que estos cursos han demostrado ser eficaces para facilitar la existencia de líderes investigadoras, reduciendo así la brecha existente.

A.2. Fomento de participación de mujeres como investigadoras principales en los proyectos de investigación en el ámbito de las convocatorias competitivas de proyectos de investigación.

A.3. Apoyo a la presencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones vinculadas con la investigación del SSPA.

Además, desde 2022 está en ejecución el Programa de Igualdad de la Estrategia de I+i en Salud de Andalucía con 5 objetivos, 15 acciones específicas y 17 indicadores.

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 anteriores se vinculan con los siguientes preceptos de la Ley 12/2007:

- Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.
- Artículo 13. Ayudas y subvenciones.
- Artículo 21. Proyectos de investigación.
- Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.
- Artículo 42. Investigación biomédica.

Así mismo, las actuaciones anteriores se vinculan al Eje II. Representación y poder del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 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

- Aumentar el número de proyectos de investigación financiados por el SSPA con investigadores principales mujeres.
- Conseguir que todos los institutos y centros de investigación del SSPA cuenten con planes de igualdad en sus reglamentos internos.
- Consolidar la realización de acciones formativas para reforzar la competencia de liderazgo de mujeres.
- Aumentar el número de mujeres en las licencias de propiedad industrial y el número de inventoras en las licencias de propiedad industrial del SSPA.
- Equilibrar la participación de mujeres en los paneles de evaluación de proyectos de investigación.
- Equilibrar la participación de mujeres en puestos directivos de institutos y centros de investigación del SSPA.

44H CONSUMO

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

- A.1. Información a la ciudadanía para colaborar en garantizar los derechos en materia de consumo.
- A.2. Aumento del conocimiento técnico de las y los profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito de consumo.
- A.3. Realización de comunicaciones a entidades de órganos colegiados instando la representación equilibrada de hombres y mujeres.
- A.4. Vigilancia y control del mercado a través de las campañas de inspección, actuaciones inspectoras, visitas a establecimientos y toma de muestras de productos.
- A.5. Realización de comunicaciones a entidades de personas consumidoras instando la representación equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos de dirección.

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 anteriores actuaciones atienden a diversos artículos de la Ley 12/2007:

- A.1. Artículo 5. Transversalidad de género.
- A.2. Artículo 31.2, sobre formación en igualdad y violencia de género del personal del sector público andaluz.
- A.3. Artículo 11.2, relacionado con la representación equilibrada de los órganos directivos de las corporaciones de derecho público.
- A.4. Artículo 65.1, relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- A.5. Art 56.3, sobre participación en ámbitos sociales, políticos y económicos

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

Se sigue trabajando en la mejora en la obtención de datos del Sistema arbitral de Consumo para poder hacer un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

- A.1. Con esta actuación se pretende que todos los programas que se presenten en las convocatorias de subvenciones dirigidas a Asociaciones y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras y usuarias de Andalucía, tengan en cuenta la perspectiva de género en su elaboración, así como en las actividades que desarrollen.
- A.2. Dentro de las actividades formativas del personal de la Dirección General de Consumo, se va a instar a la realización de cursos sobre género, incluyendo uno que aborde las cuestiones relacionadas con consumo e igualdad de género.
- A.3. Esta actuación promueve la consecución de la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo. Estos son: el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía, el Consejo andaluz de consumo y los consejos provinciales de consumo. De esta manera, se insta a las entidades integradas en los mismos a proponer listas de representación paritarias para contribuir a estrechar la brecha de género.

A.4. En el caso de la Campaña de inspección de servicios, que forma parte de la actividad inspectora de los servicios de consumo, se ha incluido en el protocolo de inspección una indicación para la vigilancia de la no discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios ofrecidos a las personas consumidoras y usuarias en Andalucía, de forma que se puedan tomar medidas directamente o comunicar a los organismos competentes para que den solución a los casos detectados.

A.5. Habiéndose analizado la representatividad actual de los órganos de las asociaciones y federaciones de personas consumidoras en Andalucía, y viendo que hay posibilidades de mejora en relación con la paridad, se ha incluido como actividad y se va a instar a las Asociaciones y Federaciones inscritas en el correspondiente registro, a que alcancen y mantengan la paridad en sus órganos de gobierno.

13.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de procedimientos de gestión en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan Estratégico de Igualdad para el personal del SAS.

A.2. Actualización del diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el SAS.

A.3. Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información corporativos del SAS que recogen datos sobre personas incluyan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos 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

Las actuaciones A.1. y A.2. dan respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También atienden al artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública de la Ley 12/2007. Por su parte, la actuación A.3. se enmarcaría dentro de los mandatos recogidos en los artículos 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y 51. De la información y el conocimiento de la citada Ley.

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 través de la actuación A.1 se extenderá la aplicación de un mayor número de procedimientos de gestión de la igualdad de género al 80% de los centros sanitarios, implicándose estos en la estrategia de igualdad, y permitirá la adopción de un mayor número de medidas de igualdad en estos. La implantación de medidas de igualdad contribuirá a que todas las mujeres y hombres que

trabajan en el SAS gocen de las mismas oportunidades laborales, el mismo trato en el trabajo, así como garantizarán la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en todos los niveles de la organización. Con su implantación también se reforzará la disponibilidad de indicadores sobre los avances en la igualdad entre profesionales de ambos sexos.

Por su parte, con la actuación A.2 se actualizarán los datos de situación de mujeres y hombres en el SAS, que dieron lugar al diagnóstico que se realizó en el año 2018 para la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad. Ello permitirá disponer de información sobre la situación actual de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, conocer su evolución en estos cinco años y abordar el análisis sobre las medidas vigentes y las que fuera necesario incluir en el Plan Estratégico de Igualdad.

Finalmente, a través de la actuación A.3 se busca que en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por el SAS, se garantice que se integre la perspectiva de género.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

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

A.1. Promoción de la realización de actividades formativas, en materia de igualdad de género.

A.2. Realización de actividades formativas para abordar de forma adecuada la detección y atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, financiadas con cargo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.3. Impulso de la participación de los profesionales en actividades formativas con perspectiva de género.

A.4 Impulso de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la función docente.

A.5 Mejora de la desagregación por sexo de los datos, para que todos los indicadores cuenten con dicha desagregación.

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 A.1, A.3 y A.4 contribuyen a dar respuesta al mandato de los artículos 5, 9 y 41.8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En referencia al uso del lenguaje igualitario, detallado en el art. 9 de la ley 12/2007 (lenguaje no sexista e imagen pública) se realizarán acciones formativas vinculadas a las actuaciones A.1 y A.2 dentro de los planes de formación de los centros.

La actuación A.5 da cumplimiento al artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (estadísticas e investigaciones con perspectiva de género).

La actuación A.2 da respuesta a los artículos 24 (Formación a los profesionales de salud), 25.ter (Formación de calidad) y 33 (Planes de Salud) de la Ley 13/2007.

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 través de las actuaciones anteriores se espera consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal del SAS, de manera que se haga efectivo entre este colectivo y, por extensión, entre las personas usuarias de la sanidad pública de Andalucía. Pretendemos del mismo modo fomentar un acceso equitativo a la formación como instrumento de desarrollo profesional, propiciando que hombres y mujeres tengan experiencias formativas alejadas de los clásicos roles de género que también impregnan la configuración del rol de su propia categoría profesional. La incorporación de un equilibrio dentro de los/as docentes en los planes de formación pretende dar visibilidad y prestigiar de forma equitativa esta figura como generadora de conocimiento. Por ello, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en este rol es un elemento de equidad. Asimismo, se ofrecerá a los profesionales de la sanidad pública, a través de la formación, los mecanismos para la detección y el adecuado tratamiento multidisciplinar de la violencia de género en Andalucía.

41C ATENCIÓN SANITARIA

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

A.1. Reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia Grupos Socioeducativos (GRUSE) mejorando la fidelización, promocionando GRUSE destinados a hombres y ampliando su implantación en las Unidades asistenciales de atención primaria.

A.2. Especial atención a la violencia de género, aumentando la sensibilización hacia las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas y el abordaje del maltrato infantil, promocionando la formación en dicha materia entre las y los profesionales sanitarios mediante el desarrollo de sesiones formativas y la creación de comisiones interdisciplinarias activas contra la violencia de género. Otra actuación novedosa para 2024 es la implantación de la detección precoz de aquellas mujeres en situación de violencia de género que acuden a los centros de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud.

A.3. Planes específicos de actuación para las personas que viven en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), con asesoramiento sobre hábitos saludables a los centros educativos en las ZNTS inscritos en el programa Forma Joven, incorporando actuaciones que incidan en la reducción de las desigualdades de género en los planes específicos de ZNTS y mejorar su acceso a los servicios sanitarios de las ZNTS en las que exista un mayor porcentaje de población vulnerable (especialmente población inmigrante sin regularizar y población gitana).

A.4. Compleción del Mapa de igualdad de género y resultados en salud, a través de los datos disponibles y del análisis que se realiza de las diferencias existentes por sexo en cada uno de ellos, por parte de las personas responsables de los programas. Ello también permitirá la revisión y mejora de los indicadores de género, así como profundizar en esta perspectiva en el diagnóstico y seguimiento del programa.

A.5. Garantía del diagnóstico precoz de patología oncológica en igualdad de género, elaborando informes de situación de género en el proceso de cribado de cáncer de colon.

A.6. Promoción de la perspectiva de género en el contenido y ejecución de los Planes integrales de salud.

A.7. Garantía del diagnóstico precoz de patología cardíaca integrando la perspectiva de género, y elaborando informes de situación según género en el Infarto Agudo de Miocardio (IAM).

A.8. Mejora de la salud bucodental de las mujeres embarazadas, mediante la captación, información y sensibilización de las que acuden a consultas regladas de embarazo sobre la necesidad de revisión bucodental.

A.9. Fomento de la equidad de género en la salud de las personas que cuidan y de aquellas con elevada necesidad de cuidados. Se busca apoyar la salud en el entorno familiar, dado que la permanencia del paciente en su domicilio conlleva efectos positivos y objetivables para su propia salud. El SSPA tiene entre sus objetivos proporcionar herramientas para que el paciente y la persona que cuida se adapten mejor a su entorno cotidiano, ayudándoles a mantener niveles de dependencia que resulten menos gravosos a pesar de sus problemas de salud.

A.10. Atención a las personas con necesidades de continuidad en los cuidados al alta hospitalaria (vísperas de fines de semana y festivos). También la identificación de personas cuidadoras con diagnóstico de enfermería de “cansancio del cuidador”, como personas cuidadoras vulnerables al desempeño de su rol de persona cuidadora familiar. Esto permite establecer medidas para la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

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 siguientes actuaciones dan respuesta a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1., A.2., A.3., A.5. y A.7.: Artículo 41. Políticas de salud.
- A.4., A.5. y A.7.: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- A.8.: Artículo 41.2, relacionado con la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres.
- A.9.: Artículos 41.5, sobre medidas para apoyar a personas cuidadoras de personas dependientes, y 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.
- A.10. Artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 4, 5 y 11, y artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.

Por otro lado, las siguientes actuaciones también tienen reflejo en otros artículos de la citada Ley 12/2007. La actuación A.1, A.9 y A.10, en el artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. La actuación A.3., en el artículo 43. Igualdad en las políticas de bienestar social y el artículo 46. Inclusión social. Finalmente, la actuación A.6., en el artículo 41. Políticas de salud, en sus apartados 1, 2 y 7.

La actuación A.2 responde a los siguientes artículos de la Ley 13/2007: Artículo 4. Principios rectores, artículo 20. Formación de profesionales y del personal de la administración de la Junta de Andalucía, artículo 24. Formación a profesionales de la salud, artículo 33. Planes de salud, artículo 34. Atención a las víctimas y Artículo 58. Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 recoge en una de sus medidas (nº 60) la necesidad de mejorar la detección precoz de la Violencia 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

Con la actividad A.1. se impulsan las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones del sistema sanitario y de formación para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo. El aumento del número de cursos de formación para los Grupos Socio-educativos (GRUSE) hombres tiene como objetivo la reducción de la diferencia entre grupos en la estrategia GRUSE.

La actividad A.2. persigue que los planes y programas de salud incluyan la formación del personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía y así abordar adecuadamente la detección precoz y la atención a la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, así como sus efectos en la salud de las mujeres, la rehabilitación de éstas, y la atención a los grupos de mujeres con especiales dificultades.

La actividad A.3. busca integrar la perspectiva de género en la atención a los colectivos menos favorecidos y en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

A través de las actuaciones A.4., A.5., A.6. y A.7. se busca integrar la perspectiva de género en la atención a la salud y en todos los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados por el SAS. Adicionalmente, con estas actuaciones se pretende desarrollar medidas para disminuir la brecha de género que se detecte.

A través de la actuación A.8. se realizan actividades de promoción, prevención y asistencia bucodental a las mujeres gestantes que lo precisen, debidos a los cambios orales que se producen durante la gestación.

Finalmente, las actuaciones A.9. y A.10. buscan proteger el envejecimiento cada vez mayor de nuestra población, y las transformaciones en la familia, que actualmente sigue siendo la principal proveedora de cuidados a mayores y, en general, a las personas dependientes. De esta manera se potencia el cuidado y la atención a la dependencia por su especial relevancia, así como la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres, garantizando la prevención de situaciones de discriminación por razón de género en los ambientes familiares y sociales.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

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

A.1. Introducción de la perspectiva de género a través de la incorporación de la variable sexo en todos los informes sobre consumo en prestación farmacéutica, incluidos en el sistema de información de farmacia, FARMA. Estos informes se obtienen por los Centros mediante la herramienta de explotación de datos Microstrategy y son utilizados para analizar la evolución de dicho consumo.

A.2. Introducción en el contrato programa del SAS con los Centros (distritos de atención primaria, áreas de gestión sanitaria y hospitales) objetivos dirigidos a la disminución de la brecha de género en los grupos de medicamentos en los que se observe mayor diferencia entre las

prescripciones a hombres y mujeres. En concreto, en 2024, se continuará incluyendo como objetivo disminuir la tasa de consumo de benzodiazepinas o ansiolíticos en general y de las mujeres, en especial, a las que en 2022 se les prescribieron el 68% de estos medicamentos, frente al 32% en los hombres.

Desde abril de 2022, entre otras medidas, se ha puesto en marcha, una campaña de educación a pacientes sobre benzodiazepinas, que se denomina “Benzostopjuntos”: Vivir sin tranquilizantes es posible”, que consiste en una intervención formativa multidisciplinar medicina-enfermería-farmacia SAS y comunitario para conseguir la deshabitación voluntaria de pacientes a estos medicamentos. Su contenido es apoyado por 19 asociaciones profesionales sanitarias, de usuarios y consumidores.

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 A.1. y A.2. dan respuesta al artículo 41. Políticas de salud, en su apartado 1, y al artículo 51. De la información y el conocimiento, de la Ley 12/2007.

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

Con estas actuaciones se garantiza que se pueda analizar en el ámbito del SAS, el posible sesgo de género en la instauración de tratamientos farmacológicos en general y, en particular, se intenta disminuir el consumo de benzodiazepinas en mujeres.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD (FPS)

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

A.1. Formación y sensibilización al personal de la Fundación en materia de igualdad. Desarrollo de un plan de comunicación interna y externa.

A.2. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de profesionales de la FPS para incluir la perspectiva de género en los mismos.

A.3. Diseñar y realizar actividades de sensibilización o concienciación en materia de acoso en el ámbito profesional y contra la violencia de género, de forma adicional a las solicitadas por la Consejería de Salud y Consumo dentro del Plan de Violencia de Género.

A.4. Desarrollo de las actividades financiadas con fondos del Pacto de estado en materia de violencia de género: acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género, coordinación del grupo de trabajo sobre detección temprana (cribado) de la violencia de género en centros del SSPA, y acreditación a los centros comprometidos contra la 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

Las actuaciones planteadas atienden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Por otra parte, las medidas incluidas en la actuación A.3. están alineadas con el articulado de la Ley 13/2007.

De forma adicional, las medidas incluidas en el eje de conciliación del Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (FPS), posibilitan que la Fundación cumpla con lo establecido en los artículos 39. Conciliación en el empleo público y 40. Permiso de paternidad, de la citada Ley 12/2007.

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

Los principales indicadores del impacto de las medidas previstas son:

A.1. Concienciación entre la plantilla de la FPS en general, y entre la comunidad investigadora en particular, de la importancia de la integración de la igualdad de género en todas las políticas públicas. De manera que se darán a conocer los compromisos adquiridos y actividades desarrolladas en materia de igualdad realizadas por la Fundación.

A.2. Implantación de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador. Esta actuación también pretende la inclusión de medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencia que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Por otra parte, dentro del marco de cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, se introducirán medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

A.3. La totalidad del personal de la FPS estará informado sobre de los protocolos y las medidas para la protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género y de las medidas específicas de la FPS en esta materia.

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA (EASP)

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

A.1. Mantenimiento del Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con el cumplimiento de los objetivos y medidas que ello conlleva.

A.2. Mantenimiento de altas tasas de mujeres formadas en la EASP con respecto al total del alumnado, cifrando este reto en más de un 65% de alumnas en 2024.

De manera adicional, durante 2024, se van a desarrollar las siguientes acciones:

Acciones de formación y difusión de la igualdad:

- Incorporación del enfoque de género en la práctica de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Diploma de Especialización en Género y Salud, Servicios Sanitarios y Sociales.
- Título propio UGR “Género y salud mental: Implicaciones para la asistencia”.
- Discapacidad, género y atención sanitaria.
- Maltrato contra las mujeres en parejas jóvenes. Herramientas para la prevención.
- Curso de prevención de la violencia de género en adolescentes (forma joven).
- Formación Básica para la actuación sanitaria ante el maltrato contra las mujeres.
- Abordaje sanitario de la Trata de Mujeres y niñas con Fines de Explotación Sexual
- Sensibilización ante la Violencia de Género para profesionales de Salud Mental. Herramientas de detección.
- Curso sobre Abordaje sanitario de la sumisión química.
- Violencia de género en el embarazo y MOOC sobre mutilación genital femenina.
- Jornadas de Sensibilización dirigida a Direcciones-Gerencias del SSPA.
- Programa formativo de Autocuidado para profesionales que trabajan con víctimas de la violencia de género en colaboración con el IAM.
- Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Violencias contra la infancia: maltratos prenatal e institucional.

Proyectos de consultoría previstos:

- Coordinación y apoyo a la gestión y dinamización de la Red Andaluza de Formación Contra el Maltrato a las Mujeres (Red FORMMA).
- Creación de una nueva plataforma virtual sobre Violencia de Género.
- Actualización del estudio de análisis de situación de género y salud en Andalucía.
- Apoyo a la herramienta IGUALSAS: Diseño y Evaluación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos Intervenciones. IGUALSAS constituye una Red profesional que tiene por objetivo desarrollar actuaciones de formación para formar, desarrollar herramientas para la integración efectiva del principio de igualdad de oportunidades, así como compartir ideas e innovaciones en esta materia en el contexto específico del SSPA.

- Proyecto: Parentabilidad positiva (Actualización de la plataforma Ventana Abierta a la Familia para la crianza y el bienestar infantil).
- Coordinación del grupo de trabajo sobre detección temprana (cribado) de la violencia de género en centros del SSPA.
- Campaña sobre la desmitificación de la menstruación en colaboración con el IAM.
- Serie salud de las mujeres en colaboración con el IAM.
- Protocolo de actuación en materia de VG para los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía.
- Campaña de comunicación sobre violencia de género: diseño de una campaña de sensibilización para la detección de las mujeres víctimas de la violencia de género, dirigida a la totalidad de los profesionales del SSPA basada en material audiovisual destinado al personal que trabaja en los centros del SSPA combinando tecnología, comunicación, periodismo y marketing social.
- Portal web con recursos sobre sensibilización en igualdad de género: <https://www.easp.es/igualdad-en-la-easp/>.
- Protocolo sobre abordaje integral de víctimas de sumisión química y/o agresión por objeto punzante.

Proyectos de investigación activos:

- “Proyecto de investigación sobre dificultades en la atención sanitaria a personas víctimas de trata”. Fondos del Pacto de estado contra la violencia de género.
- “Diferencias de género y evolución en el tiempo de las redes personales y los apoyos para cuidar de las personas cuidadoras de Andalucía y su relación con la salud”. Consejería de Salud y Consumo.
- “Efectividad de las intervenciones frente a la violencia de género en cuatro grupos poblacionales (mujeres adultas, adolescentes, embarazadas y discapacitadas)”. Consejería de Salud y Consumo.
- “Seguimiento de calidad de vida relacionada con la salud y sobrecarga de mujeres y hombres cuidadores de Andalucía y País Vasco: redes, apoyos y valor económico” (Estudio CUIDAR-SE II). ISCIII.
- “Seguimiento de consecuencias del cuidado informal en mujeres y hombres de Andalucía y País Vasco: salud mental, morbilidad, uso de servicios, problemas y necesidades” (CUIDAR-SE III). ISCIII.
- “Desigualdades de género en la enfermedad coronaria en España” (GENCADES). ISCIII.

Para el año 2024, está prevista la realización de diferentes proyectos de investigación y publicaciones en relación con las desigualdades de género en los cuidados informales y en la salud y calidad de vida de las personas cuidadoras, así como sobre Violencia Sexual.

Por último, con carácter interno, durante el año 2024, se pretende avanzar en la puesta en marcha de los ejes estratégicos del II plan de igualdad de la EASP, aprobado en marzo de 2022.

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 previstas atienden al artículo 9.bis, relacionado con la capacitación del personal sanitario, impartiendo formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, y el artículo 10, relacionado con la realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad de género, contribuyendo a la difusión de sus resultados en la comunidad científica.

De igual modo, parte de estas actuaciones señaladas se adecuan a los contenidos de Ley 13/2007:

- Título I. Investigación, sensibilización y prevención.
- Capítulo I. Investigación.
- Capítulo IV. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación.
- Capítulo V. Formación de profesionales.

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 conjunto de actuaciones pretende contribuir a un mayor conocimiento en género y salud fruto de los diferentes proyectos de investigación y publicaciones.

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

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

A.1. Impulsar el nuevo Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de FAISEM.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género.

A.3. Desarrollo de iniciativas de prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave, así como profesionales de FAISEM.

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 previstas para 2024 responden a los contenidos de la Ley 12/2007, en tanto fomentan la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, el futuro Plan de Igualdad de FAISEM también atiende a un mandato contenido en esta Ley.

Por otro lado, en cuanto a la Ley 13/2007, las iniciativas comprometidas en la actuación A.3. son coherentes con los principios de la citada norma.

Por último, con relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, cabe destacar los análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias por el plan de igualdad. También los análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para la atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras y el establecimiento de recursos que atiendan las necesidades de estas (profesionales y no profesionales). Estas iniciativas se relacionan con los objetivos y actividades de Faisem en materia 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

A.1. Con esta actuación se pretende la aprobación, puesta en marcha y difusión del Plan de igualdad de FAISEM.

A.2. Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las y los profesionales en materia de igualdad de género, con carácter provincial. Desarrollo de la IV Jornada de Género, Igualdad y Salud Mental con participación de 200 profesionales. Edición y difusión de una guía sobre Salud Mental, Apoyo social, Igualdad y Género.

A.3. Prevención y detección de la violencia de género en mujeres con trastorno mental grave y profesionales de FAISEM: Finalizar el estudio descriptivo de los factores de riesgo de violencia de género en profesionales y usuarias de los programas de FAISEM. Distribuir una guía y protocolo para la prevención y detección de la violencia de género y mantener la vinculación a actividades de profesionales y usuarias.

14.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la denominada Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural las competencias que hasta ese momento tenía atribuidas la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, salvo las competencias en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Posteriormente mediante el Decreto 13/2022, de 8 de agosto, se modifica el nombre de la consejería que pasa a denominarse Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

El Decreto 157/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, establece que las competencias con mayor relevancia de género se ubican en el área de desarrollo rural, así como en las actuaciones en materia agrícola, pesquera y agroalimentaria.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2022.

A.2. Tramitación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar, que supondrá el reconocimiento y el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.

A.3. Sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones.

A.4. Difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo.

A.5. Apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica.

A.6. Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería.

A.7. Se abordará la celebración de un concurso de fotografía, en el que se propiciará la recepción de imágenes que visualicen a las mujeres del mundo rural y pesquero y pongan en valor su papel en este sector.

Con estas actuaciones de mejora de la valoración de la profesión agrícola y ganadera y visualización del trabajo de las mujeres, se pretende conseguir un aumento del porcentaje de mujeres agricultoras y ganaderas, que se medirá a través del análisis desagregado por sexo de las personas jóvenes agricultoras receptoras de las ayudas directas de la Política Agrícola Común (PAC).

A.8. El 31 de agosto de 2022 la Comisión Europea aprobó el Plan Estratégico de la PAC de España, en el que se indican las intervenciones o medidas con las que se pretenden alcanzar

los objetivos de la PAC y la ambición del Pacto Verde Europeo. El diseño de las intervenciones se basa en un análisis minucioso de las necesidades del sector agrario y el medio rural en su conjunto.

Para la implementación del Plan a lo largo de todo el marco de ejecución será preciso profundizar en el conocimiento que tenemos del sector, mediante la realización de estudios de análisis y prospectivos y la organización de reuniones y jornadas, en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género. Esta mejora del conocimiento será fundamental para el diseño de las medidas que se incluyan en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería, y se trabajará para la inclusión de medidas que mejoren las condiciones de vida y laborales de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se proporciona al sector agroalimentario y la ciudadanía en general datos e información fiable que puedan ayudarle en la toma de decisiones para la ordenación de los sectores y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero.

En este sentido, se seguirán desarrollando los mecanismos necesarios para que todas las fuentes de datos incluyan la información desagregada por sexo, y se dará la difusión de la información sobre mujeres a través de diferentes canales (página web de la Consejería, blog de estadísticas de la Consejería, notas de prensa, intranet de la Consejería...).

A.9. Por último, en materia de normativa de ayudas y subvenciones, se continuará la labor de supervisión para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de prioridad en la selección de las medidas que valoren a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión. De la misma forma, se revisarán todos los proyectos de normativa para revisarlos desde una perspectiva 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

La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.

La tramitación y aprobación del Estatuto de las mujeres rurales y del mar da respuesta al artículo 52 de dicha Ley.

La sensibilización y formación del personal para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones responde a lo establecido en los artículos 5, 9 bis y 31.

La difusión adecuada y comprensible de la situación laboral actual de las mujeres a partir de una información estadística y cualitativa desagregada por sexo se recoge en el artículo 10.

El apoyo al asociacionismo de las mujeres del sector con una línea de ayudas específica se recoge en el artículo 55.

Elaboración de manuales y metodologías para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería, en los artículos 5, 6 y 9 bis.

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
- Transversalización de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la actividad de la Consejería.
 - Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
 - Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.
 - Mejorar la información, la imagen y la valoración del trabajo realizado por las mujeres de los sectores competencia de la Consejería.
 - Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario y pesquero, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
 - Impulso del acceso de las mujeres a los puestos de poder y toma de decisiones.
 - Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

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

A.1. Avanzar en el desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), posibilitando que proporcionen información detallada sobre las personas solicitantes y beneficiarias, en particular el número de solicitudes presentada por personas físicas, indicando el porcentaje correspondiente a hombres y el porcentaje correspondiente a mujeres, así como el porcentaje por provincias, etc..).

A.2. Incrementar la presencia de mujeres que asisten a las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC, tanto a nivel de profesorado como de alumnado.

A.3. Asimismo, desde hace años se incluye un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en el programa de las jornadas y cursos organizados por la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, estas actividades están destinadas al personal de Entidades Reconocidas y a Organizaciones de Productores (incluidas las Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas), así como al personal de la administración encargado de trabajar con y/o para estas Organizaciones.

A.4. Trasladar la importancia de cumplir con el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medio ambiental en Andalucía en las reuniones que se mantengan con representantes del sector.

A.5. En relación a las ayudas incluidas en la Intervención Sectorial Apícola, (enmarcado dentro de las ayudas en concurrencia competitiva previstas en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía) se ha publicado la Orden de 21 de julio de 2023, por la que se aprueban en la Comunidad Autónoma de Andalucía las bases reguladoras para la concesión de subvenciones correspondientes a la Intervención Sectorial Apícola en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria

Común 2023-2027. En dicha Orden, se acuerda expresamente que la perspectiva de género y la consideración específica de las personas en situación de desventaja social o riesgo de exclusión, forme parte de la finalidad y contenido de las estrategias de desarrollo, buscándose muy especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad económica en las zonas vinculadas al sector apícola en la región.

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. Avanzar en el desarrollo de aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la Política Agraria Común (PAC), viene recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

A.2. Incrementar la presencia de mujeres que asisten a las jornadas técnicas que se celebren sobre la PAC, tanto a nivel de profesorado como de alumnado, viene recogido en los artículos 5 y 9 de la Ley 12/2007.

A.4. Trasladar la importancia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.

A.5. Respecto a las ayudas incluidas en la Intervención Sectorial Apícola, su actuación se enmarca dentro del artículo 13 de la Ley 12/2007.

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

En la Orden de 21 de julio de 2023, por la que se aprueban en la Comunidad Autónoma de Andalucía las bases reguladoras para la concesión de subvenciones correspondientes a la Intervención Sectorial Apícola en el marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común 2023-2027, se incluye un criterio de priorización en aras de aumentar la presencia de la mujer en el sector apícola.

En el ejercicio presupuestario 2024, se continuará apostando por introducir en el desarrollo de los trabajos a todos los niveles, la perspectiva de género, y en su influencia positiva sobre las actuaciones propias del mismo. En este sentido, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, seguirá insistiendo en la necesidad de la adopción de medidas para la integración de la perspectiva de género, que permita reducir la brecha de género, teniendo en cuenta además, la introducción del nuevo PEPAC 23-27 que contempla más decididamente la apuesta por la consecución de estos objetivos.

71H DESARROLLO RURAL

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

A.1. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las bases reguladoras para la selección de los Grupos de Desarrollo Rural candidatos para el marco 2023-2027, incluyendo requisitos y criterios de selección relativos a la igualdad de género.

A.2. Incorporación de requisitos vinculados a la igualdad de género en el diseño y selección de las Estrategias de Desarrollo Local Leader para el marco 2023-2027.

A.3. Incorporación de requisitos y criterios de selección vinculados a la igualdad de género de las bases reguladoras de las líneas de ayuda para la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader para el marco 2023-2027.

A.4. Análisis y evaluación de los informes de contribución a la igualdad de género presentados por los Grupos de Desarrollo Rural, en adelante GDR, en el marco de las EDL 2014-2022 con el fin de determinar el porcentaje de Gasto Público de las submedidas 19.2 y 19.3 que han tenido impacto directo en la igualdad de género en el ámbito rural andaluz.

A.5. Análisis del impacto de género que Leader ha tenido en el territorio rural andaluz desde el punto de vista social y económico, con especial atención a la creación de empleo y el acortamiento de brechas de género en el ámbito laboral.

A.6. Continuar con el apoyo a las mujeres del medio rural andaluz, tanto con el diseño y puesta en marcha de acciones específicas como apoyando sus iniciativas, como encuentros, reuniones, etc.

A.7. Diseño de actividades para la dinamización de la juventud rural andaluza en las que la igualdad de género será eje central y estará presente de forma transversal en cada una de ellas. Que las mujeres jóvenes cuenten con mejores condiciones de igualdad es un aspecto central para que formen parte de la vida de sus pueblos y, por tanto, del desarrollo y el futuro de los mismos.

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

Todas las actuaciones descritas anteriormente se adecuan al contenido de Ley 12/2007, entendiéndose que se rigen por el principio de igualdad, por la transversalidad de género en la planificación (actuaciones A.1, A.2, A.3 y A.5), así como poniendo en marcha actuaciones específicas (actuaciones A.6 y A.7) para reducir, las brechas de género.

Las actuaciones descritas responden a lo establecido en el art. 52 de la Ley, incorporando la transversalidad de género en las estrategias de los GDR, y, poniendo en marcha actuaciones para el empoderamiento de las mujeres rurales.

Las actuaciones A.1, A.2 y A.3 cubren un amplio conjunto de acciones además de las relacionadas con la transversalidad (art. 5), fomento de la participación y acceso a los recursos (acceso a las ayudas y al empleo creado por los proyectos subvencionados por Leader), como por ejemplo, el uso del lenguaje e imágenes inclusivas (art. 9), formación del personal técnico de GDR (art. 9 bis), recogida de información e indicadores con perspectiva de género (art. 10), representación equilibrada en los órganos de decisión de los GDR, entre otras.

Por otro lado, a través de las actuaciones A.4 y A.5, se realizan informes de impacto de género (art. 6) a cada uno de los proyectos subvencionados con Leader para que sean contabilizados para el cómputo indicado. Por último, la actuación A.7 responde directamente a lo establecido en el art. 52 bis incorporando la perspectiva de género a las acciones dirigidas a la juventud rural andaluza.

Las actuaciones descritas se alinean asimismo con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028, teniendo como eje principal la transversalidad de género en sus políticas e intervenciones, la reducción/eliminación de las brechas de género, poniendo en marcha actuaciones específicas; trabajando el empoderamiento de las mujeres rurales para mejorar su participación y su acceso a los órganos de decisión de las entidades del territorio, principalmente de los órganos de decisión de los GDR.

Por último, es necesario hacer referencia al II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027. Las actuaciones del programa 71H, se enmarcan en los 5 ejes y 19 líneas estratégicas del II Plan sectorial.

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

- Coadyuvar a disminuir las brechas de género que persisten en las zonas rurales andaluzas, mediante el trabajo de los GDR a través de la ejecución de las Estrategias de Desarrollo Local Leader. Estas permitirán la puesta en marcha de proyectos con perspectiva de género, el mayor acceso de las mujeres a las ayudas públicas, así como al sector empresarial y al empleo.
- Fomentar el empoderamiento femenino en el medio rural, desarrollándose actuaciones que, más allá de abordar necesidades prácticas de las mujeres, incidan en sus necesidades estratégicas, cuestionando los roles de género diferenciados y desiguales establecidos socialmente para mujeres y hombres y permitiendo el acceso de las mujeres a ámbitos hasta ahora reservados para los hombres.
- Avanzar en que el medio rural sea más igualitario para las mujeres, permitiendo que aquellas que quieran y deseen quedarse en sus pueblos puedan hacerlo, poniendo en marcha y desarrollando proyectos vitales y profesionales, ya que las mujeres son claves para la vertebración y el futuro de los territorios.
- Reducir las dinámicas de envejecimiento y masculinización de la población rural debidas a la emigración femenina por la mayor precariedad laboral y la persistencia de los roles de género.
- Poner en marcha actuaciones que mejoren los servicios en el medio rural, ya que su ausencia es una de las principales causas de la menor calidad de vida y, por tanto, del riesgo de sostenibilidad que sufren los territorios rurales.

71P PESCA

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

A.1. Apoyo firme y decidido a la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES), mediante ayudas para el funcionamiento y gestión de las organizaciones profesionales representativas del sector pesquero y acuícola andaluz, con inclusión de dos vocalías en el Consejo Asesor Pesquero.

A.2. Convocatorias de ayudas en 2024 bajo las bases reguladoras aprobadas para las ayudas solicitadas por las organizaciones de productores pesqueros en el marco del Fondo Europeo Marítimo de Pesca y Acuicultura (FEMPA) y también para las ayudas gestionadas por los Grupos de Acción Local de Pesca y acuicultura (GALPA) que establecen que, en caso de insuficiencia presupuestaria en las convocatorias de ayuda “se valorará el número de mujeres contratadas y la existencia de planes de igualdad”.

A.3. Imposición de una composición paritaria en los órganos de decisión de los GALP y la obligatoriedad de que entre las personas integrantes del órgano colegiado haya, al menos, una con formación acreditada en materia de igualdad de género o, en su defecto, una asesora específica.

A.4. Se valora positivamente en los criterios de selección de los proyectos subvencionables con fondos FEMPA, a empresas que dispongan de planes de igualdad y de medidas adicionales en materia de igualdad y también empresas que estén constituidas por mujeres.

A.5. En la Orden de Bases Reguladoras de Acuicultura, entre los criterios de valoración de las solicitudes se ponderará el hecho de que el proyecto para el que se solicite la ayuda introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres.

A.6. Se subvencionan, bajo las líneas de ayudas financiadas con fondos FEMPA, proyectos que incluyen medidas de colaboración con asociaciones de mujeres.

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 previstas atienden principalmente a lo establecido en el artículo 11, órganos directivos o colegiados, el artículo 13, Ayudas y subvenciones y el artículo 52, Mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

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

- Mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.
- Mayor número de mujeres trabajadoras de alta en la Seguridad Social, de manera que se les reconozca el trabajo realizado, ya que muchas mujeres trabajan en el ámbito familiar sin estar de alta en la Seguridad Social y que explica el hecho de que tengan una representación de tan solo el 2% en la actividad extractiva, mientras que la representación es del 17% en la actividad acuícola, del 27% en la comercializadora, llegando al 33% en actividades auxiliares de gestión y administración y al 47% en la actividad transformadora.
- Mayor defensa de los intereses económicos y sociales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero andaluz.

14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA (IAIFAPE)

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

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

A.1. Acciones de difusión y captación de alumnado femenino para las actividades formativas y de transferencia de tecnología.

A.2. Acciones para promover la presencia de mujeres en los proyectos de investigación.

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 adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 52 sobre mujeres del medio rural y pesquero, de la Ley 12/2007.

La actuación A.2. se adecúa a los dictados del artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y los del artículo 21 bis sobre mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, de la Ley 12/2007.

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

IAIFAPE continuará trabajando en una mayor capacitación de las personas profesionales del sector agroalimentario, pesquero y acuícola, en estrecha colaboración con las asociaciones de mujeres del mundo rural y pesquero, mediante el diseño de nuevas acciones de captación del alumnado femenino y la adaptación de las actividades de formación y transferencia a las necesidades reales de las mujeres del sector primario. Se pretende con ello facilitar el acceso a dichas actividades e incrementar la participación de las mujeres, permitiendo su posterior incorporación a la actividad productiva en el sector y el mayor desarrollo de este colectivo, tanto personal como económico.

El Instituto promoverá la participación de las mujeres investigadoras y tecnólogas en los proyectos de investigación y demás actividades y eventos científico-técnicos, contribuyendo así a disminuir los sesgos de género en la comunidad científica y técnica. Asimismo, favorecerá los equipos de investigación liderados por mujeres y la mayor representación de las mismas en los órganos de decisión, que permita avanzar en la eliminación del techo de cristal en la investigación.

14.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA (AGAPA)

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

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

A.1. Ejecución de actuaciones en el marco del II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía Horizonte 2027.

- Difundir píldoras formativas para la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y ámbitos de intervención.
- Progresar en el conocimiento de las problemáticas laborales de las mujeres del sector pesquero y de la acuicultura para reducir las brechas de género.
- Constituir redes, foros y espacios de trabajo que propicien el intercambio de experiencias empresariales de éxito promovidas por mujeres del sector de la pesca, la acuicultura y el agrario para la difusión de buenas prácticas.
- Elaborar y difundir bases de datos y otras herramientas con perfiles profesionales e información de mujeres cualificadas y referentes.
- Aumentar la presencia de mujeres en las comisiones, consejos, órganos colegiados, así como en los órganos de negociación y participación.
- Promover el establecimiento de cuotas mínimas de representación femenina en los puestos PLD.
- Revisar las aplicaciones informáticas para que recojan información desagregada por sexo.
- Elaborar y difundir herramientas para incluir la perspectiva de género en las principales actuaciones, procedimientos y servicios.
- Edición de un Boletín en materia de igualdad en los sectores competenciales.
- Mantener y actualizar un apartado de estadística de género en la web.

A.2. Implantación de las medidas del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Agraria y Pesquera de Andalucía.

Se articula en seis ejes de intervención:

- Eje 1: La Igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de contratación, clasificación profesional, provisión y formación. Infrarrepresentación femenina.
- Eje 2: Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Condiciones de trabajo.
- Eje 3: Política retributiva.
- Eje 4: Salud laboral con perspectiva de género.

- Eje 5: Prevención del acoso sexual laboral y por razón de sexo y, medidas de actuación ante situaciones de violencia de género.
- Eje 6: Comunicación, sensibilización y responsabilidad social.

Objetivos Generales:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso y desarrollo de las mujeres y hombres en la Agencia.
- Asegurar que todos los procesos de gestión de los Recursos Humanos, se realicen de acuerdo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de la organización.
- Impulsar en la Agencia una cultura organizativa, que garantice un trato igual, respetuoso y digno entre mujeres y hombres.

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 implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía responde al mandato del artículo 7 de la Ley 12/2007.

Por su parte, la Agencia cumple con la obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad propio, como ámbito diferenciado al Marco general, que recoja las medidas para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la propia Agencia. Así quedó aprobada en Sesión de la Comisión de Igualdad celebrada el pasado 29 de junio de 2022, inscrito en el Registro de planes de igualdad y publicado con fecha 14 de marzo de 2023.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Agencia, se ajusta a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 12/2007.

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 consecuencias esperadas con el desarrollo de actuaciones del II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía Horizonte 2027, y la implementación de las medidas del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Agraria y Pesquera de Andalucía, estarán en consonancia con los objetivos y ejes de actuación que contempla el plan:

- Garantizar que en los procesos de provisión de puestos de trabajo de las fincas gestionadas por AGAPA, el equilibrio en la participación de hombres y mujeres.
- Participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso a la formación.
- Mejorar las condiciones laborales y la cobertura social de las agricultoras, mujeres de la pesca y del sector ambiental.
- Disminuir la brecha de género en la población activa y ocupada en estos sectores.

- Eliminar estereotipos y roles vinculados a los empleos agrarios, pesqueros y ambientales.
- Incrementar la tasa de actividad y ocupación de mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental a través del autoempleo y el emprendimiento.
- Buscar buenas prácticas y mujeres que sirvan de referentes.
- Impulsar y/o consolidar los órganos de participación de las mujeres en las políticas de la Agencia.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en AGAPA.
- Explotar la información para implementar políticas públicas que eliminen las brechas de género.
- Dotar de herramientas a los centros directivos para integrar la perspectiva de género.
- Proyectar una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Visualizar el trabajo de las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.

15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

A la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación le corresponden, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, las competencias anteriormente adscritas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de Universidad, Investigación e Innovación. Asimismo, le corresponden las competencias en materia de emprendimiento.

Además, el Decreto 574/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, establece que se adecua a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual 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.

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, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

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, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos.

Para 2024 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, prorrogado por Pacto de 12 de junio de 2023 (BOJA nº 130 10/07/2023).

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: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y 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, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma así como al 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; y obedecen 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, 39 y 40 de la Ley 12/2007. 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.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

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. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

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.

42J UNIVERSIDADES

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

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según género y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se busca la realización de acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de dirección, ya que se trata de un factor que como se ha demostrado a través de diversos estudios en distintos países, mejora notablemente el rendimiento en las empresas haciéndolas más competitivas. Por lo tanto, ya no solo debemos hablar de una sociedad más equitativa sino de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos. La aportación de las mujeres a la vida económica, social y política puede constituir un factor importante a tener en cuenta para la corrección de la brecha científica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza.

Si bien las mujeres superan a los hombres en educación superior, los diferentes roles y responsabilidades asignados a mujeres y hombres durante el proceso de socialización, así como su traducción en estereotipos de género, contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así sucede tanto a nivel andaluz como a nivel nacional y europeo. En concreto, los varones andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las mujeres andaluzas constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, vinculada estrechamente a su rol de cuidadora, y en Ciencias Sociales y Jurídicas así como en Arte y Humanidades.

A.3. Informe sobre alumnado según sexo del Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula; y análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género.

Se constata que en el colectivo de individuos con educación universitaria, existen diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral, que suele coincidir con el tiempo en torno al cual se

produce la maternidad. Esta brecha también se manifiesta entre hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, existiendo diferencias de género tanto en la etapa formativa como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el ámbito de conocimiento.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las Distintas Universidades.

Estas unidades se crean con un fin único de dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas, para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se produzcan o puedan producirse en el ámbito de las universidades.

A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género.

El Decreto 98/2023, de 2 de mayo, por el que se determinan los precios públicos de las Universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las Universidades públicas andaluzas, establece una exención en el pago de estos precios por servicios universitarios para las víctimas de violencia de género.

A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal.

Con los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las Universidades se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad, todo ello a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad 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

Las principales actuaciones del programa serán ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y demás normativa de referencia.

Además se tienen en cuenta los artículos 3 y 54 previstos en el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades. Por su parte, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en su artículo 32.6 que en todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia en los estudios universitarios.

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., A.2. y A.3. Estas acciones proporcionan una herramienta con la que poder detectar las posibles desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos y sectores poblacionales de la Universidad (personal docente y no docente, alumnado, etc.), permitiendo con ello llevar a cabo un análisis detallado y poder tomar así medidas más concretas en aquellos casos en los que resulte necesario.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y corregir las mismas integrando la igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la universidad.

A.5. La exención del pago del precio público de matrícula para las personas víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad e independencia económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, dirigidas al propio personal de la universidad suponen una medida incontestable para que una sociedad pueda avanzar. De esta manera se pretende alcanzar un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

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

A.1. Inclusión de medidas en materia de igualdad de género en la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos en el ámbito de la I+D+I previstas para ejecutarse durante 2024.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. Las medidas se relacionan con la paridad entre mujeres y hombres de la Comisión de Selección de las subvenciones; el criterio de género en el caso de que las solicitudes evaluadas obtengan la misma puntuación; la conciliación familiar y laboral; y el desarrollo, atracción y retención del talento de las mujeres, disminuyendo la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (áreas STEM), potenciando las vocaciones y la incorporación de un mayor número de mujeres al sistema de I+D+I. Lo que responde al diagnóstico realizado en el marco de la Estrategia de investigación, desarrollo e innovación de Andalucía (EIDIA), horizonte 2027, que evidencia el déficit de mujeres en determinadas áreas de conocimiento y también a lo previsto en el Programa Operativo FSE+.

A.2. Inclusión de medidas favorecedoras de la igualdad de género en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, en régimen de concurrencia competitiva, en el marco de la EIDIA.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. En dicha Orden se han tenido en consideración medidas como la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Selección de evaluación y selección de las solicitudes presentadas y el establecimiento de una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal que hayan sido valorados positivamente según los criterios establecidos.

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 EIDIA, se adecua a los artículos 13.1, 21.3 y 21.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Tanto la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos como la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, han aplicado la perspectiva de la igualdad de género, tanto en el procedimiento de aprobación, como en el conjunto de medidas que se establecen en las bases reguladoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y establece una serie de mandatos en este sentido en su artículo 45.

Asimismo, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, plantea 3 objetivos estratégicos como búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad, que se articulan en 5 Ejes básicos de intervención, uno de los cuales, el Eje IV. Espacio productivo igualitario, en su línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, establece la necesidad de incorporar a las mujeres en los espacios de I+D y de innovación.

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 Orden de ayudas a recursos humanos persigue favorecer la formación de mujeres en programas de doctorado de las universidades andaluzas y fomentar la contratación laboral de mujeres como personal investigador doctor, favoreciendo su carrera profesional. También facilitar la incorporación de mujeres investigadoras con trayectoria destacada, de cualquier nacionalidad y con potencial de liderazgo, que contribuyan al progreso de la investigación en Andalucía.

La Orden de subvenciones a proyectos de I+D+I persigue favorecer a los grupos de investigación que cuentan con mujeres al frente de los mismos.

72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

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

A.1. Inclusión de medidas de género en las bases reguladoras de las ayudas destinadas al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras.

Dentro del marco FEDER 2021-2027 se prevé una línea de ayuda destinada al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras, con ayudas monetarias para la dedicación al proyecto durante el periodo de tiempo en que éstas participen en un programa de incubación o aceleración homologado. Con el objetivo de reducir la brecha de género en la concesión de dichas ayudas se prevé la inclusión de medidas en las bases reguladoras que permitan aumentar la participación de mujeres en estos programas, promoviendo la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para emprendedores y emprendedoras.

A.2. Inclusión de indicadores de género en la herramienta de seguimiento y evaluación del Plan General de Emprendimiento.

Tal como se define en el punto 17.3 del Plan General de Emprendimiento 2021-2027 (en adelante, PGE), el seguimiento y la evaluación del propio PGE se realizará mediante la implementación de un cuadro de mando, inspirado en distintos indicadores de informes de referencia sobre la actividad emprendedora en Andalucía.

Con carácter general, este cuadro de mando contemplará información de todos los indicadores y variables que se recojan, desagregadas por sexo y franjas de edad, de forma que posibiliten la medición y seguimiento de la eficacia de los programas respecto a todas las tipologías de emprendimiento. Además de la desagregación por sexo, se incluirán indicadores de género, como la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) femenina, que permita evidenciar y dar visibilidad a las brechas de género en materia de emprendimiento.

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 planteadas pretenden 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 y 25, así como al objetivo estratégico 1 y la línea 4.B. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Por último, se sustentan en el objetivo estratégico (OE6) del Plan General de Emprendimiento 2021-2027, aprobado en el Decreto 176/2021, de 8 de junio.

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

Impulsar el emprendimiento femenino en Andalucía a través del incremento en el número de mujeres que son participantes en los itinerarios de asesoramiento al emprendimiento del Sistema Andaluz para Emprender y el incremento en el número de acciones para disminuir la brecha de género en iniciativas emprendedoras innovadoras.

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 72A – Innovación y Emprendimiento aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 72A, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en su totalidad.

En respuesta a un total de treinta y cinco recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado catorce medidas adecuadas y ocho parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, siete ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de quince en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número, ya que un 52% de las recomendaciones no han contado con ninguna medida durante el presupuesto 2023, reflejando cierta tardanza en la puesta en marcha de las

medidas correctoras. Por otra parte, no se observan avances, aunque cuenta con una cadena completa de planificación de género, diseñada en el ámbito del emprendimiento.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría inadecuadas, a pesar de observarse mejoras en comparación con el ejercicio anterior, como es el establecimiento de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento con criterios de género, sin embargo el programa presupuestario no consigue atender al sentido global de las recomendaciones ni de trasladar de manera apropiada los avances a la planificación presupuestaria.

También se observa en 2024 la falta de respuesta para un 49% de las recomendaciones, incluso en aquellas relacionadas con la Metodología G+, como la designación de personas responsables de género en los centros directivos involucrados en el programa o la elaboración de un mapa de necesidades formativas en igualdad de género.

Como conclusión, el programa 72A – Innovación y Emprendimiento, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas no son suficientes.

15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO

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

A.1. Realización de un informe sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento ofreciendo información sobre:

- Población andaluza y la población ocupada en Andalucía por sexo.
- Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se realiza anualmente y se encuentra recogido dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (PECA).

Las fuentes de información empleadas para elaborar estos indicadores proceden de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades y la Secretaría General de Investigación e Innovación de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) de la Junta de Andalucía, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA), el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

A.2. Realización de indicadores sobre la participación en el Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género.

Esta actuación conlleva la elaboración, seguimiento y centralización de un total de 80 indicadores de género en las siguientes materias: Indicadores relacionados con grupos y proyectos de I+D; Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Difusión del Informe de Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A través de esta actuación se pretende ampliar el impacto del Informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento a través de su difusión por diferentes canales como son la prensa y redes sociales con el objeto de concienciar sobre la realidad de la mujer en el mundo académico y de la I+D.

A.4. Desagregación por sexo de la información que se produce de actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación.

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

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato de los artículos 10 y 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, y más específicamente en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación”.

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

Un mayor conocimiento y concienciación de las desigualdades existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento que permita la toma de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+I.

PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.

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

A.1. Actividades de promoción para el aumento de las vocaciones científicas y tecnológicas en jóvenes, en etapas educativas preuniversitarias.

Se organizarán talleres, charlas de sensibilización, visitas a centros de investigación del PCT Cartuja y otro tipo de actividades dirigidas a público de etapas educativas preuniversitarias, con el objetivo de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en las jóvenes, para fomentar una mayor igualdad en estudios y carreras STEAM.

A.2. Actividades de promoción y difusión de modelos femeninos de referencia de ámbitos científicos, tecnológicos y empresariales.

Se llevarán a cabo actividades de difusión y promoción del PCT Cartuja con el objetivo de visibilizar y poner en valor perfiles femeninos de referencia en sectores y ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología y la empresa, para fomentar una mayor igualdad de género en dichos ámbitos.

A.3. Actividades de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad entre las entidades del PCT Cartuja y su entorno de influencia.

Se llevarán a cabo diversos tipos de actividades de comunicación para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad, a través de la difusión de talleres, ejemplos de buenas prácticas de empresas referentes en igualdad, etc.

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 A.1. y A.2. se definen en consonancia con el artículo 21 bis, de la Ley 12/2007 Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

La actuación A.3. se adecúa al artículo 27, de la Ley 12/2007, Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales fomentarán y prestarán apoyo para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 se puede afirmar que, en general, las tres actuaciones, A.1., A.2. y A.3., están alineadas con el Objetivo Estratégico 3 sobre promoción de la diversificación en la elección de opciones educativas. De manera más específica, se vincula al Eje III, Representación y Poder, con actuaciones en la Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro y la Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.

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.

En general, el impacto esperado de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexo. Dado el entorno en el que PCT Cartuja opera, donde la gran mayoría de empresas y entidades están basadas en la ciencia y la tecnología, el impacto esperado de estas actuaciones debe suponer además un aumento del número de mujeres en estudios y carreras científicas y tecnológicas, y con ello, una mayor incorporación a largo plazo, de la mujer en carreras profesionales relacionadas con la ciencia y la tecnología.

16.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte las competencias en materia de turismo que estaban adscritas a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, las que venía ejerciendo la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y las competencias en materia de deporte que tenía asignadas la Consejería de Educación y Deporte.

El compromiso en la promoción de la igualdad de género queda patente en el Decreto 159/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, modificado por el Decreto 78/2023, de 4 de abril, al señalar su adecuación a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Asesoramiento y apoyo técnico a los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.

La Unidad de Igualdad de Género realiza una labor constante de asesoramiento y apoyo técnico a los Centros Directivos en todas las tareas relacionadas con la igualdad de género en los diferentes ámbitos de la Consejería. Este asesoramiento se realiza telefónicamente, por video conferencia o presencial, especialmente en la etapa de confección del borrador del Presupuesto, cuando la Unidad de Género colabora con el Servicio de Presupuestos en la coordinación y revisión de las propuestas que los Centros Directivos y los Entes Instrumentales realizan. Asimismo, emite el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio. Y conoce y asesora en la realización de auditorías de género en la Consejería y sus entidades instrumentales.

A.2. Diseño de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal.

La Intranet de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte cuenta con un espacio denominado "Unidad de género", en el que se comparte normativa, materiales, documentación y noticias de interés relacionadas con la igualdad de género útiles para afrontar las competencias y responsabilidades de todo el personal, incluyendo altos cargos de la Consejería y de las Delegaciones Territoriales.

A.3. Asesoramiento para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de la planificación sectorial de la Consejería.

Actualmente se está trabajando en un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, como

paso previo a la elaboración de un Plan de Igualdad. Asimismo, se ha constituido una Comunidad de Práctica conformada por un grupo de personas de diferentes ámbitos de la Administración Andaluza que está trabajando en una Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad. La guía podrá ser utilizada en cualquier ámbito de la Administración Pública.

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. Artículo 5, sobre transversalidad de género de la citada Ley 12/2007.

A.2. Artículo 9 bis, sobre capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007.

A.3. Artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la Ley 12/2007, así como el artículo 10 sobre actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007.

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

Con las actuaciones previstas, se espera conseguir una mayor transversalidad de género en las políticas públicas relacionadas con el Turismo, la Cultura y el Deporte. Y que el diseño de estas políticas contribuya a la disminución de las brechas de género, la eliminación de la violencia de género y de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio o de riesgo para las personas. Finalmente se busca mejorar la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Consejería y en la evaluación de los avances que se vayan alcanzando hacia una sociedad más justa e inclusiva.

311 MEMORIA DEMOCRÁTICA

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

A.1. Análisis de los restos exhumados de las fosas desagregados por sexo.

Se tendrá especialmente presente a las mujeres en las actuaciones referidas a la localización, exhumación e identificación de víctimas, desagregando por sexo los resultados que se obtengan.

A.2. Señalización de lugares de memoria democrática, desagregando por sexo los datos referidos a personas.

Acciones dirigidas al estudio, investigación, divulgación y difusión, tratando de visibilizar a las mujeres y la especial violencia que sufrieron por el hecho de serlo.

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

El programa 311 tiene como objetivo el desarrollo de las políticas de recuperación de la memoria democrática, siendo su objetivo central la exhumación e identificación genética de los restos óseos que se hallan en las fosas del territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estas actuaciones atienden a lo dispuesto en el artículo 10. Estadísticas e investigaciones, de la citada Ley 12/2007.

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

Dar a conocer la represión sufrida por las mujeres, que no debe considerarse como una mera variante de la represión general, entendiendo como tal a la masculina, ni un mero complemento de ésta, sino que debe ser considerada como una categoría diferenciada tan relevante como la sufrida por los hombres.

45B ARCHIVOS, BIBLIOTECAS E INDUSTRIAS CULTURALES

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

A.1. Aumento de la participación femenina en Festivales andaluces.

A.2. Fomento de la participación de las mujeres en actividades relacionadas con la lectura y ferias del Libro.

A.3. Fomento del uso por parte de las mujeres de los servicios ofrecidos por la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

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

Todas las actuaciones se adecuan a los objetivos de la Ley 12/2007, mencionada, y especialmente a lo que se establece en el artículo 50 ter. Cultura.

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. Respecto del aumento de la participación en festivales andaluces, en especial los de cine, se pretende que se incremente la participación de mujeres en la realización y dirección de películas, así como el aumento de mujeres en los estrenos y visionado.

A.2. Facilitar que la constitución y creación de editoriales desde el punto de vista empresarial sean dirigidas por mujeres e incrementar el número de publicaciones de escritoras andaluzas a lo largo de la historia.

A.3. Mantener el uso mayoritario de la población femenina, mejorando los servicios ofrecidos.

45D MUSEOS Y CONJUNTOS CULTURALES

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

A.1. Incorporar nuevos indicadores relacionados con los objetivos operativos vinculados a la igualdad de género.

Se requiere incorporar tanto en los instrumentos de seguimiento y evaluación de las actividades como en los de documentación de las colecciones los siguientes indicadores:

- Número de autoras en las colecciones permanentes de los museos.
- Número de autoras en las exposiciones temporales de carácter colectivo.
- Número de mujeres participantes en las actividades de difusión organizadas por los museos: mesas redondas, charlas y conferencias, talleres, etc.

A.2. Implantar una exposición virtual permanente en el portal de museos relacionada con la violencia de género.

Se utilizarán fondos seleccionados de todos los museos que ilustren la normalización de la violencia contra las mujeres en el patrimonio artístico histórico, como mirada crítica hacia ese patrimonio y denuncia de actitudes, prácticas y creencias que han atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres a lo largo de la historia.

A.3. Promover el uso de la herramienta Cultura x Igualdad, un instrumento de autoevaluación en igualdad de género específico para museos e instituciones culturales.

Se trata de un cuestionario que, una vez cumplimentado, proporciona un índice de igualdad, entre 1 y 10, y un análisis con fortalezas y debilidades. Ha sido creado por el Ministerio de Cultura y Deporte a propuesta del Observatorio de Igualdad de Género en el Ámbito de la Cultura.

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 A.1. y A.3. se adecúan a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente a lo que se establece en el artículo 50 ter. Cultura. La actuación A.2. se adecúa a los objetivos de la Ley 13/2007, y especialmente a lo que se establece en el artículo 10 Actividades culturales, artísticas y deportivas.

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. Permitirá a los órganos gestores afinar el conocimiento del grado real de visibilidad de las mujeres en el ámbito de los museos. Esto promoverá que los museos programen con mayor impacto de género, lo que redundará en una mayor presencia y visibilidad de creadoras, investigadoras, divulgadoras, etc., en las actividades de los museos.

A.2. El patrimonio artístico no es ajeno a los valores del momento histórico en el que se creó. Ese patrimonio ha normalizado y justificado la violencia física y psíquica contra las mujeres. Una visión crítica de ese patrimonio no supone renegar de su valor artístico sino que permitirá denunciar la normalización de comportamientos y actitudes que han sustentado la violencia contra las mujeres. Se supone que el impacto tendrá especial calado entre la población más joven como mayor usuaria de los recursos digitales. Se usará también en el ámbito de la enseñanza secundaria.

A.3. Esta herramienta permitirá que los museos, conjuntos y enclaves programen actuaciones para corregir o mejorar aquellos indicadores en los que sean deficitarios en términos de igualdad de género. Los mismos pueden ser desde el diseño y reforma de sus instalaciones, el tipo de equipamiento en el que se invierte, las adquisiciones de obras de arte, el tipo de actividad que se programa y quiénes participan en ellas, etc.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

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

A.1. Fomento de la práctica deportiva femenina a través de las Federaciones deportivas andaluzas mediante la celebración de competiciones deportivas para mujeres.

A.2. Aumento de la presencia equilibrada de niños y niñas en el deporte base y de rendimiento a través de la ordenación, la organización y programación de deporte en edad escolar.

A.3. Fomento de la práctica deportiva de las mujeres mediante la concesión de ayudas destinadas a deportistas y entrenadoras con la condición de alto nivel o alto rendimiento de Andalucía, con méritos en pruebas no olímpicas y no paralímpicas.

A.4. Prevención de la violencia de género en las competiciones deportivas (dentro y fuera del ámbito federativo), a través de campañas informativas en redes sociales y a través de sesiones formativas en centros educativos (charlas, seminarios, material audiovisual, etc.), cursos de formación de técnicos deportivos y cursos de formación de árbitros, jueces y entrenadores, en materia de prevención de violencia de género.

A.5. Fomento de la participación de las mujeres en competiciones deportivas a través de medidas que incentiven su incorporación al tejido deportivo asociativo, como campañas en redes sociales que resalten las ventajas de la práctica deportiva federada.

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

Todas las actuaciones se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007 mencionada y, especialmente, a lo que se establece en el artículo 50 bis 3. Deporte y actividad deportiva. Por su parte, la actuación A.4. se adecúa a los objetivos de la Ley 13/2007 antes citada y, especialmente, a lo que se establece en el artículo 10. Actividades artísticas, culturales y deportivas.

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. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios para la salud de las mujeres que se derivan de la práctica deportiva habitual.

A.2. Permitirá una mayor información sobre los niños y niñas que practican deporte en edades escolares, permitiendo una mejor planificación del deporte base.

A.3. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que alcanzan la condición de deportista de alto nivel o de alto rendimiento. Este conocimiento nos permitirá realizar mejoras en la Orden que regula el Programa de Excelencia Educativa y Deportiva en Andalucía, con el objetivo de fomentar, de manera especial, en el caso de las mujeres deportistas, el desarrollo en programas dirigidos al alto nivel, con objeto de obtener resultados destacables en el ámbito internacional y en programas dirigidos al alto rendimiento, que les permitan alcanzar el alto nivel en un futuro inmediato.

A.4. Permitirá un mejor conocimiento del impacto que la violencia de género tiene en las competiciones deportivas, federadas y no federadas. Este conocimiento nos permitirá realizar acciones

informativas y formativas sobre la prevención de la violencia de género en el deporte: charlas y seminarios en centros educativos; formación de técnicos deportivos en materia de igualdad y prevención de violencia de género; campañas de concienciación ciudadana, en materia de igualdad y prevención de violencia de género, en medios de comunicación de masas y redes sociales; campañas para una mayor visibilización de técnicas, juezas, árbitras y entrenadoras, etc.

A.5. Permitirá un mejor conocimiento del número de mujeres que practican deporte en Andalucía con licencia federativa. Este conocimiento nos permitirá realizar campañas informativas sobre los beneficios que conlleva la práctica del deporte de manera federada, haciendo especial hincapié en el colectivo femenino con el objetivo de reducir la brecha de género existente en la actualidad.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

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

A.1. Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones subvencionadas a empresas turísticas.

A.2. Desarrollo de actuaciones para contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el sector turístico.

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 objetivos de la Ley 12/2007, y especialmente a lo que se establece en el artículo 13 Ayudas y subvenciones.

A.2. Esta actuación se adecúa a los objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente a lo que se establece en los artículos 25 Fomento empresarial y 26 Calidad en el empleo.

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. Se pretende incentivar el número de contrataciones femeninas en el sector turístico, de tal manera que aquellas entidades que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia.

A.2. Contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el empleo en el sector turístico.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

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

A.1. Inclusión de criterios de igualdad de género en las acciones de respaldo a entidades.

Entre los criterios están que las entidades cuenten con un plan de igualdad, con una estructura de plantilla equilibrada por sexo, incluyendo el equipo directivo, y un informe de evaluación de impacto de género que muestre la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

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 objetivos de la Ley 12/2007 mencionada, y especialmente a lo que se establece en el artículo 13 Ayudas y subvenciones.

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 presencia de cláusulas relacionadas con la acreditación de avances en materia de igualdad en las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al turismo, supone una apuesta por seguir avanzando hacia el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

16.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

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

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en todas sus actuaciones y en especial en aquellas de mayor relevancia para la igualdad de género, tales como el desarrollo de exposiciones temporales, la constitución de la colección permanente de arte contemporáneo o el fomento y difusión del arte. Para el ejercicio 2024 se identifican las siguientes actuaciones:

A.1. Realización de exposiciones aplicando el criterio de paridad de género.

Desde hace más de una década, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo mantiene una política paritaria en todas sus actividades y exposiciones, política que es una seña de identidad y que lo ha convertido en referente por ser el único museo español en cumplirla. Por una parte, se realizan el mismo número de exposiciones individuales de hombres que de mujeres al año, y por otra, las exposiciones colectivas son siempre paritarias. Además, en las actividades organizadas por el CAAC, como cursos o conferencias, se asegura la paridad en el programa.

El C3A fue inaugurado en 2016 y adscrito posteriormente al CAAC. Es por tanto parte de esta institución y como tal, ha seguido esta misma política paritaria en su programación desde su creación.

En 2024, ambos Centros van a mantener esta línea, realizando el mismo número de exposiciones individuales de hombres que de mujeres y con el mismo número de ambos también en cada exposición colectiva.

A.2. Actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo y que fomenten la conciliación.

Su diseño y programación tendrá en cuenta la paridad y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el Curso “Transformaciones del CAAC”, los programas de residencias

del C3A, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo y los itinerarios a las exposiciones, entre otras.

Durante 2024 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables del verano, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de “Ilusionando”, entre otros, a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

A.3. Programas de investigación y producción artística en el C3A paritarios.

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 tres actuaciones responden a los mandatos de los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género: Artículo 50 ter. Cultura; Artículo 52 bis. Mujeres jóvenes; Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos; Artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre; Artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en cuanto al ámbito de la política presupuestaria de que se trata, las actuaciones atienden específicamente a lo ordenado en su artículo 10, “Artículo 10. Actividades culturales, artísticas y deportivas”.

Asimismo la actuación A.2. se orienta a la conciliación de la vida laboral y familiar conforme a lo ordenado en el Capítulo III “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” de la citada Ley 12/2007.

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

Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artistas y comisarias en las actividades expositivas del CAAC.

Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres en el arte contemporáneo mediante un programa de actividades formativas y didácticas con perspectiva de género, entre ellas, las actividades que tienen a las mujeres como temática principal o estén desarrolladas por autoras femeninas. Estos instrumentos de difusión y divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar los temas y promover una reflexión crítica en la sociedad.

16.51 AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

45E PLANIFICACIÓN, INFRAESTRUCTURAS CULTURALES Y CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

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

- A.1. Programación de Teatro, Música y Danza en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.2. Programación de Flamenco en espacios escénicos propios y cedidos.
- A.3. Programación en espacios escénicos en colaboración.
- A.4. Programación audiovisual y cinematografía.
- A.5. Programación de Artes Plásticas y Visuales.
- A.6. Programación de actividades del Libro y Letras.
- A.7. Puesta en valor de Enclaves Arqueológicos y Monumentales adscritos.
- A.8. Visibilización de las distintas formas de violencia de género en las narrativas cinematográficas.
- A.9. Desarrollo de proyectos de fotografía para sensibilizar sobre la violencia de género.
- A.10. Subvenciones a proyectos Audiovisuales y de Cine que propicien la participación de mujeres en equipos técnicos.
- A.11. Subvenciones a proyectos de Artes Escénicas en los que participen mujeres en los equipos técnicos.
- A.12. Subvenciones a proyectos de Flamenco que propicien la participación de mujeres.
- A.13. Subvenciones para la organización y participación de Ferias de Arte Contemporáneo que propicien la participación de mujeres.

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 A.1, A.2, A.3, A.4, A.5, A.6, A.7, A.10, A.11, A.12 y A.13 se adecúan a los objetivos marcados por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, alineándose con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Las actuaciones A.8 y A.9 se encuadrarían en el cumplimiento de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, alineándose con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 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

A través de las actuaciones A.1, A.2, A.3, A.4, A.5, A.6, A.7, A.8 y A.9 se pretende avanzar en la generación de participación ciudadana en el hecho cultural, conectando de forma directa con el derecho de toda la ciudadanía de acceder a la cultura en condiciones de igualdad y participación

equitativa en las actividades culturales, teniendo como referencia el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, con la finalidad principal de que la ciudadanía andaluza disponga de una oferta cultural amplia y de calidad.

Además, las actuaciones A.8 y A.9 están orientadas específicamente a llevar a cabo acciones de sensibilización contra la lacra de la violencia de género en la sociedad actual, a través del cine y la fotografía.

Por otro lado, las actuaciones A.10, A.11, A.12 y A.13 persiguen fortalecer las estructuras empresariales y productivas de la Industria Creativa y Cultural, mediante la convocatoria de diferentes líneas de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a los sectores de Artes Escénicas (Teatro, Música, Danza y Circo), Audiovisual y Cinematografía, Flamenco y Ferias de Arte Contemporáneo. Estas actuaciones están encaminadas a la dinamización y desarrollo del sector profesional de la cultura promoviendo la igualdad de género, en tanto que las bases reguladoras de las citadas ayudas favorecen la selección de proyectos culturales en los que la participación de mujeres en los distintos equipos técnicos sea significativa.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 45E Planificación, infraestructuras culturales y conservación del patrimonio histórico, aprecia que las dieciséis medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, siempre que se lleven a cabo las acciones que se plantea realizar a lo largo del Presupuesto 2024, de las cuales se hará seguimiento.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas.

No obstante se identifican algunas debilidades, como la ausencia de medidas específicas orientadas a la formación cultural destinadas a profesionales del sector. Esta medida, enmarcada en el objetivo “Programar cursos de formación cultural de inserción y perfeccionamiento laboral”, es independiente de la formación destinada al personal del programa presupuestario. Además, las actuaciones para promover la participación cultural igualitaria, no concretan la integración de un enfoque específico de igualdad de género, sino que muestran una información desagregada por sexo sobre los espectadores/as participantes de la oferta cultural.

Por otra parte, merece especial mención por su valía, la medida impulsada de constitución de un grupo de trabajo de género con representantes de las distintas áreas que tengan responsabilidad en la programación de actividades, conforme establece el DOE G+ y coherente con la recomendación de *Evaluación de los resultados obtenidos del diagnóstico de género y el diseño de nuevas líneas estratégicas y objetivos que promuevan reducir posibles brechas de género que se identifiquen*. Dicho grupo de trabajo de género analiza la composición de las plantillas que conforman las compañías contratadas a través de la programación cultural de la Agencia y el nivel de representación femenina en las autorías de las obras y puestos de toma de decisión.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas, si bien se detectan algunas debilidades en las medidas relacionadas con la recomendación de elaborar un diagnóstico de género ad hoc que analice la situación de la igualdad de género en el contexto cultural andaluz. En este sentido, la Agencia tiene previsto desarrollar un análisis de la realidad

apoyado en la ponencia de los indicadores del área de cultura realizada por la Comisión de Impacto de género en el Presupuesto, que son indicadores de contexto y no resultan suficientes para abarcar la totalidad de la realidad a la que debe hacer referencia el diagnóstico. También se identifican mejoras en la planificación en las medidas para 2024 relativas a la construcción de nuevos indicadores de género.

Como conclusión, el programa 45E Planificación, infraestructuras culturales y conservación del patrimonio histórico de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de auditorías de presupuesto y género.

16.52 INSTITUTO ANDALUZ DEL PATRIMONIO HISTÓRICO

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

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

A.1. Actividades de investigación, formación y divulgación dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad a través del patrimonio cultural.

Se trata de acciones de sensibilización relacionadas con la importancia del papel de las mujeres en la salvaguarda y transmisión del patrimonio cultural a partir de la información contenida en la Guía Digital del Patrimonio Cultural, en el Repositorio de activos digitales o en otras fuentes de información y documentación generadas por servicios o proyectos del IAPH (proyectos específicos, web, publicaciones, programa de formación, iaphtube, etc).

A.2. Actividades en favor del acceso a la cultura del patrimonio para mujeres en exclusión por violencia de género.

Con el objetivo de promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género hacia las mujeres, se plantea el desarrollo de actividades divulgativas/formativas en torno al patrimonio, destinadas específicamente a este colectivo en situación de exclusión social, posibilitando su acceso a la cultura y a las maneras de proteger el patrimonio histórico de Andalucía.

A.3. Implementación del Plan de Igualdad.

Esta actividad incluye la implementación del I Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso Laboral y por razón de sexo, en vigor en la institución desde mayo de 2022. El Plan de Igualdad del IAPH tiene previsto para la anualidad 2024 el desarrollo de las siguientes medidas: fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas y garantizar el principio de equidad retributiva, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.

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 adecúa al artículo 21. Proyectos de investigación, artículo 46. Inclusión social y artículo 50 ter. Cultura recogidos en la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en

Andalucía, a la Ley 13/2007 y a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE2 y OE3.

A.2. Se alinea con los artículos 46. Inclusión social y 50 ter. Cultura de la Ley 12/2007, así como al artículo 10, relativo a actividades culturales, artísticas y deportivas de la Ley 13/2007. Por otra parte, esta actuación está alineada con los cuatro objetivos del citado Plan estratégico para la igualdad, principalmente con los OE2 y OE4.

A.3. Responde al artículo 32, relativo a los Planes de igualdad en la Administración pública de la Ley 12/2007. También contribuye a los cuatro objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, y muy especialmente al OE1 y OE4.

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. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o público, de al menos 20 mujeres y la difusión y publicidad de la actividad y de los resultados obtenidos. Ello incidirá en la visualización del papel de las mujeres como generadoras de patrimonio cultural, a la vez que posibilita el conocimiento, la formación y, a la larga, la mejora en la empleabilidad y la inserción de mujeres en situación de vulnerabilidad a través del conocimiento de los trabajos relacionados con el patrimonio cultural. También mejora el autoconocimiento y el sentimiento de reafirmación del papel de las mujeres en la identidad cultural andaluza.

A.2. En el año 2024 se realizarán visitas técnicas a la sede del IAPH, adaptadas a colectivos de mujeres afectadas por violencia de género en las que puedan conocer la naturaleza y dedicación de las instituciones públicas al patrimonio cultural. Se espera un impacto directo mediante la asistencia, en calidad de alumnas o público, de 10 mujeres en exclusión por violencia de género a las actividades realizadas, y un impacto indirecto mediante la difusión y publicidad de la actividad y de los resultados obtenidos.

A.3. Todas las medidas del Plan de Igualdad tendrán un impacto directo en la totalidad de la plantilla, que cuenta con un total de 112 personas de las que 77 son mujeres y 35 son hombres.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCIA, S.A.

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

A.1. Estudio sobre “Percepción de las personas residentes andaluzas ante el turismo desde una perspectiva de género”.

El estudio consta de un análisis cualitativo, ya entregado por la empresa licitada, y un análisis cuantitativo en realización, que se entregará a finales del presente ejercicio.

A.2. Estudio sobre “Pautas de emprendimiento en la industria turística en Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio se licita en septiembre de 2023 y se prolongará hasta finales de abril de 2024 dentro de lo previsto en el DOE.G+.

A.3. Estudio de las “Características de la oferta y la demanda deportiva de Andalucía con perspectiva de género”.

El estudio constituye una aproximación a los hábitos deportivos de la población andaluza, federada y no federada, así como a la visión desde las federaciones deportivas y técnicos deportivos municipales.

A.4. Incorporación al DOE.G+ de un objetivo en materia de Acoso Sexual en el deporte para el desarrollo de acciones en el año 2024.

Se actualiza el PAIF 2024 para la ampliación del marco de actuación del objetivo “Realización de eventos de concienciación para el fomento de la igualdad y contra el acoso sexual en el deporte”.

A.5. Realización de acciones de sensibilización y concienciación sobre deporte e igualdad de género.

A.6. Patrocinio a mujeres deportistas y/o eventos de deporte femenino con el fin de dinamizar la participación de mujeres en eventos deportivos.

A.7. Experiencia piloto de informe de impacto de género en un evento deportivo a desarrollar en 2024 conforme a lo previsto en el DOE.G+.

A.8. Talleres de capacitación para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.

Los talleres han sido desarrollados por el Hotel Escuela Convento de Santo Domingo y dirigidos al alumnado en el marco de la formación para el empleo que se realiza en este centro y donde, desde 2022, se imparte un módulo de igualdad de género en el turismo.

A.9. Jornada de sensibilización en materia de género y turismo para el tejido empresarial y turístico. Su realización está prevista en octubre de 2023.

A.10. Programa de consultorías para apoyo del emprendimiento de las mujeres en la industria turística.

Este programa está dirigido a mujeres emprendedoras y pymes dirigidas por mujeres dentro de sus primeros años de andadura. Se está llevando a cabo durante todo el año 2023 y será evaluado a primeros de 2024.

A.11. Talleres de competencias digitales para mujeres empresarias del sector turístico.

Se realizan de forma continuada durante todo el año 2023 en Andalucía LAB y serán ampliados al año 2024.

A.12. Elaborar un logo que represente igualdad en el turismo y se utilice en todos los contextos necesarios.

Su realización está prevista para 2024.

A.13. Creación de reportajes con contenido de producto turístico para mujer “Viajar Sola”.

Se encuentra en realización y su finalización está prevista en el primer trimestre de 2024.

A.14. Instalaciones deportivas; promoción deportiva. Estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.15. Promoción turística: número de contactos: estudio de necesidades de datos y realización de relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.16. Promoción turística: Plan Meta 2027: estudio de necesidades de datos y realización relación de fuentes desagregadas. Su realización está prevista para 2024 según el DOE.G+.

A.17. Curso “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral” (dirigido a toda la plantilla). Curso online en formato live y diferido previsto para noviembre–diciembre de 2023.

A.18. Curso “Investigación con enfoque de género en el ámbito del turismo” (dirigido a la Oficina del Dato de la EPGTDA).

El curso incluyó la aproximación a la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de una investigación y en el análisis de problemas sociales.

A.19. Curso “Presupuestos con perspectiva de género” (práctico) dirigido a personal directivo y mandos intermedios y grupo de trabajo.

El curso está planificado para octubre de 2023 en formato live (personal directivo y mandos intermedios) y diferido (grupo de trabajo). Incluirá una aproximación a la planificación y ejecución presupuestaria en la Administración andaluza, una introducción a la Estrategia andaluza de PPG y APG y la elaboración del DOE.G+ (Objetivos estratégicos, objetivos operativos e indicadores desde una perspectiva de género en relación con el presupuesto).

A.20. Curso “Sensibilización sobre la dimensión de género en el deporte y el turismo” (dirigido a toda la plantilla).

El curso online se realizó en el primer trimestre de 2023 y se abordaron las generalidades de la dimensión de género, las diferentes brechas entre las mujeres y los hombres en el ámbito del turismo y del deporte así como generalidades sobre las acciones de comunicación no sexista.

A.21. Creación y dinamización del Grupo de trabajo interdepartamental DOE.G+.

El grupo fue creado en 2022 y mantiene comunicación para la determinación de acciones y para dar seguimiento a aquellas comprometidas en el DOE.G+.

A.22. Acompañamiento técnico para la implantación y ejecución del DOE.G+ en la empresa.

Se vuelve a contar con asesoramiento técnico experto externo para poder poner en marcha un procedimiento que permita mejorar la respuesta de la EPGTDA a los requerimientos de la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos en 2022 y 2023 y, por tanto, a la normativa vigente en futuros ejercicios.

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, A.2 y A.3. Objetivos de la Ley 12/2007 mencionada y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; y 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.4. Ley 13/2007 citada concretamente en el artículo 10. Actividades Culturales, Artísticas y Deportivas, y a las recomendaciones realizadas por la Dirección General de Presupuestos de la Junta de Andalucía al anteproyecto presentado para el ejercicio 2024.

A.5. y A.6. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género y artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva.

A.7. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva, así como el artículo 6. Evaluación de impacto de género.

A.8. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

A.9. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.10. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 23. Políticas de empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo; artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres y artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

A.11. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; artículo 25. Promoción empresarial; artículo 26. Calidad en el empleo y artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres; y artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

A.12. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

A.13. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo establecido en el artículo 5. Transversalidad de género.

A.14 y A.15. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.16. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género; y artículo 5. Transversalidad de género.

A.17. A.25. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad de género; artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas; y al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.26. y A.27. Objetivos de la Ley 12/2007 y especialmente a lo que se establece el artículo 5. Transversalidad 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

- Promover la tolerancia cero ante el acoso sexual en las actividades deportivas, culturales y artísticas.

- Implicar de manera transversal al sector turístico y deportivo (ámbito empresarial, instituciones, asociacionismo, etc.) en la reducción de las brechas de género existentes en las industrias turísticas y deportivas, mediante la visibilización, concienciación y formación en la materia.
- Mediante la formación y talleres de capacitación se pretende incrementar la formación de las mujeres en el sector turístico y deportivo que redunde en una mayor empleabilidad, también en el ámbito digital, reduciendo las brechas digitales y la segregación ocupacional en estas industrias.
- Conocer las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres a través de estudios e investigaciones programadas, así como sus causas, en materia de promoción turística y deportiva. Así, se podrán ofrecer productos turísticos y deportivos más sostenibles, también desde el punto de vista social, y más justos en clave de género.
- Mejorar la participación activa y la visibilización de las mujeres en el deporte, mediante el patrocinio y el estímulo de la creación de iniciativas empresariales lideradas por mujeres.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en la sociedad y el uso de bienes y servicios, también con respecto al uso de las instalaciones deportivas.
- Fomentar la capacitación en igualdad de género entre el personal de la EPGTDA.
- Trabajar para que EPGTDA trate de convertirse en fuerza tractora de la igualdad de género en las industrias turística y deportiva a nivel regional.

17.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

El Decreto 160/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, contiene una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género, como son las relativas a las de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, incluyendo el desarrollo y coordinación de las políticas de asistencia a personas en riesgo de pérdida de su vivienda habitual en supuestos de desahucio, y la movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública, así como la ordenación territorial y urbanística.

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 Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, y especialmente los recogidos en el artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Elaboración de informes de observaciones e informes de evaluación del impacto de género en disposiciones normativas.

A.2. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

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

Estas actuaciones responden a los artículos 6, 13 y 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

También, y a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se tiene presente que la redacción de los proyectos de orden sea, en general, respetuosa con el lenguaje integrador de género.

Asimismo se atiende al art. 4.g) de la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de manera que en las disposiciones normativas en materia de subvenciones se recoge este principio rector dentro de las actuaciones contempladas.

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

Se verificará que las recomendaciones emanadas de la Unidad de Igualdad de Género en los informes de observaciones sean efectivamente integradas en la normativa generada por la Consejería, maximizando su impacto. En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio realiza las observaciones pertinentes en el informe de evaluación del impacto de género.

Además, en la redacción de los proyectos de orden, se debe emplear un lenguaje inclusivo, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras. Esto tiene como propósito evitar el uso de un lenguaje sexista en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Asimismo, se produce un impacto directo en el ámbito de la contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos. En los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) recomendados por la Comisión Consultiva de Contratación Pública, se incluyen cláusulas relacionadas con la igualdad en la clasificación de las proposiciones y en la documentación previa a la adjudicación.

En el marco de la clasificación de las proposiciones, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas como las mejores desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tendrán preferencia:

b) Las empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, y de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. A tal efecto deberá aportar debidamente cumplimentado y firmado el anexo XIX.

Por su parte, en el marco de la documentación previa a la adjudicación, se promociona la igualdad entre mujeres y hombres:

j) Las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

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

A.1. Concesión de ayudas a mujeres y hombres cuya asignación se basa en criterios objetivos sin discriminación por sexo.

A.2. Concesión de ayudas de acceso a la vivienda a víctimas de violencia de género.

Se contempla reservar un porcentaje del presupuesto en las convocatorias de ayudas al alquiler destinado a este grupo particular de mujeres en situación de vulnerabilidad por violencia de género. Las ayudas se enmarcan en las siguientes convocatorias:

- Ayudas al alquiler o al precio de cesión, dirigidas a entidades del Tercer Sector, que destinen las viviendas o cualquier alojamiento o dotación residencial a víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

- Ayudas de alquiler a personas víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables.

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

Estas actuaciones estarían enmarcadas dentro del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y del artículo 48 de la 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 objetivo es mantener y fortalecer las medidas ya implementadas que buscan asegurar la seguridad y bienestar de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

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

A.1. Dotar de indicadores territoriales con perspectiva de género a los planes en materia de ordenación del territorio.

Esto permitirá una evaluación y seguimiento de estos planes mediante la medición de la evolución diferenciada en el acceso a los derechos, recursos y servicios del territorio de mujeres y hombres.

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 responde al artículo 50.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, dedicado al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, según el cual “los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos”.

Respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, la actuación se encuadra en el Objetivo Estratégico 1 (OE1): Facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Por otra parte, la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, LISTA, señala en su artículo 3, que uno de los fines de la ordenación territorial es “Favorecer la consolidación de un territorio equilibrado, cohesionado y sostenible, respetando la diversidad interna de la región y contribuyendo a la reducción de las desigualdades entre la población andaluza”, asimismo señala entre los fines de la ordenación urbanística “Integrar el principio de igualdad de género, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso y uso de los espacios, infraestructuras y equipamientos urbanos, y garantizando una adecuada gestión para atender a las necesidades de mujeres y hombres en las actuaciones urbanísticas y de transformación urbanística”.

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 actuación programada incide en el apartado de evaluación y seguimiento de los planes en materia de ordenación del territorio, diseñando indicadores que incorporarán la perspectiva de género y permitirán conocer qué impacto tienen los planes en materia de ordenación territorial en la consecución de la igualdad en Andalucía.

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Desarrollo de encuestas de seguridad y calidad en el transporte con perspectiva de género y de estudios vinculados a analizar y fomentar el transporte público.

Las encuestas y estudios se realizarán en el marco del desarrollo de los Planes Territoriales de ámbito metropolitano.

A.2. Establecimiento de medidas de seguridad frente a la violencia de género en las instalaciones de acceso y de transporte público.

Se realizará la instalación de cámaras de seguridad y videovigilancia en intercambiadores de transporte, estaciones de autobuses y marquesinas.

En el marco de la planificación estratégica para la movilidad sostenible, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

A.3. Programa de Andalucía Rural Conectada.

Facilitará el acceso de la ciudadanía a los servicios esenciales en áreas de débil tráfico en distintas zonas de Andalucía mediante la utilización de transporte de personas viajeras en vehículos turismo.

A.4. Estudio del mapa concesional de los Servicios Regulares de Transporte de Viajeros de uso general por carretera.

Se analizará el sistema de transporte público para permitir la redacción de los proyectos de licitación de las futuras concesiones de transporte de viajeros de rutas metropolitanas, provinciales e interprovinciales.

A.5. Estudio de viabilidad sobre los sistemas de control del transporte público, que culminará con el desarrollo de centros de control de los servicios en Andalucía.

Durante este ejercicio 2024 se van a iniciar los trabajos para la Implantación de un Centro de Control y Gestión del Transporte Público Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la implementación del pago con terminales móviles en el transporte público, que permitirá, entre otras cosas, supervisar en tiempo real todos los modos de transporte público de la Región, dar información fiable a las personas usuarias y administraciones, potenciar la intermodalidad y gestionar situaciones excepcionales, además de analizar los cambios producidos en determinadas situaciones, condiciones y a través de los diferentes tiempos, con perspectiva de género.

A.6. Semana de la Movilidad.

En el ámbito de la formación y sensibilización, una nueva edición del Concurso Ponte en Marcha para la sensibilización de la comunidad educativa en materia de movilidad sostenible y la creación y desarrollo de los Premios Andaluces de Movilidad Sostenible, con perspectiva de género.

A.7. Construcción y puesta en marcha de los sistemas metropolitanos y tranviarios.

A.8. Realización de jornadas formativas en materia de presupuesto y género.

Las jornadas facilitarán un brainstorming entre el personal directivo, técnico y jefaturas de servicio, en materia de presupuesto e igualdad de género cuyo resultado será la elaboración de un Plan de Comunicación, dirigido a informar de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de género a los centros directivos, al resto de la Consejería y a la ciudadanía; un Plan de Formación en materia de igualdad de género; y un Plan de Seguimiento.

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 A.1., A.4. y A.5., con las que se realizan acciones de información y acceso seguro al transporte público de las mujeres, responden a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Las actuaciones A.6. y A.8, con las que se realizan acciones que promueven la sensibilización, la cooperación y la participación a favor de la igualdad y contra la violencia de género, responden tanto a la Ley 12/2007 como a la Ley 13/2007.

Por su parte, las actuaciones A.2., A.3 y A.7, con las que se realizan acciones de mejora y fortalecimiento del acceso a los servicios de la ciudadanía y de establecimiento de un sistema de movilidad sostenible con perspectiva de género, también responden a lo establecido tanto a la Ley 12/2007 como a la Ley 13/2007.

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

Con estas actuaciones se espera alcanzar, entre otros, aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados directa o indirectamente con la movilidad sostenible.

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 51B - Movilidad, infraestructuras del transporte aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 51B, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en su totalidad. En respuesta a un total de diecisiete recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado doce medidas adecuadas y siete parcialmente adecuadas. De estas, cuatro ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de quince en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas. Se observan importantes debilidades en la elaboración de diagnósticos de género, primer paso para el establecimiento de una planificación correcta de género, de la que el programa adolece en el Presupuesto 2023. En dicho presupuesto tampoco se definieron elementos de planificación tales como objetivo estratégico u operativo de género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. El programa muestra importantes avances, que se concretan en el diseño de una planificación que integra el enfoque de género de manera coherente para el Presupuesto 2024. Esta va dirigida a fomentar la seguridad de las mujeres usuarias del transporte público, aunque todavía presenta margen de mejora. También se contempla la creación de un Centro para la gestión y control del transporte público en Andalucía, que recogerá toda la información generada por el transporte público, incluyendo el enfoque de género. Ello proporcionará importantes inputs para la elaboración de diagnósticos, de los que el programa sigue adoleciendo. Finalmente, en cuanto a la Metodología G+, en 2024 se prevé poner en marcha el resto de recomendaciones proporcionadas en el informe de auditoría.

A pesar de todo ello, el programa 51B - Movilidad, infraestructuras del transporte presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que la demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras en 2023 ha influido negativamente en la valoración final.

17.40 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA COSTA DE HUELVA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

- A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.
- A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de información o señalética.
- A.3. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

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 descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se relacionan con el artículo 37 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sobre la organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3 relacionados con desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y la atención de menores y de personas en situación de dependencia.

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 implementación de las acciones planificadas por el Consorcio busca mejorar la percepción de las mujeres principalmente, quienes a menudo expresan niveles más bajos de satisfacción en sus desplazamientos al trabajo. Además, son más propensas a experimentar preocupaciones con respecto a su seguridad personal, especialmente en momentos específicos del día. Por lo tanto, las acciones planificadas buscan atender estas preocupaciones y promover un entorno de transporte público seguro y accesible, promoviendo la igualdad de género en la experiencia de viaje.

El objetivo es garantizar una accesibilidad óptima al transporte público para mujeres y hombres, sin distinción de lugar de residencia, en las localidades dentro de la jurisdicción del Consorcio de Transportes.

17.41 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

- A.1. Mejorar infraestructuras bajo la perspectiva de género.
- A.2. Implementar acciones a personas usuarias vulnerables bajo la perspectiva de género: Estudio para la medición de la desigualdad en el ámbito del transporte metropolitano.
- A.3. Actuación en cláusulas contractuales incorporando la perspectiva de género.
- A.4. Planificación de itinerarios a centros educativos y universidades para la conciliación laboral.

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 atenderán a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. Art. 50.
- A.2. Art. 10.
- A.3. Art. 12.
- A.4. Art. 37 y Art. 50.4

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 previstas por el Consorcio tienen como objetivo principal promover la igualdad de género y generar un entorno más seguro y accesible para mujeres y hombres en el ámbito del transporte público. Se busca abordar las diferencias en la percepción de seguridad personal que suelen experimentar las mujeres, especialmente en ciertos momentos del día, y mejorar su satisfacción en los desplazamientos al trabajo.

Para el ejercicio 2024, se implementarán medidas concretas, como la mejora de la iluminación en infraestructuras de transporte en áreas específicas de Almería. Esto tiene un enfoque especial en garantizar la seguridad de personas más vulnerables, incluyendo una mayor iluminación en marquesinas en zonas des pobladas y rurales.

Además, se está fortaleciendo la integración de políticas de igualdad de género en las licitaciones de contratos mayores. De esta manera, se establecerán cláusulas que fomenten la igualdad de género en las empresas que participen en futuras licitaciones. Esto implica que las empresas con más de 50 empleados deben presentar un plan de igualdad de género para obtener la puntuación correspondiente en la licitación.

El Consorcio también trabajará en políticas de conciliación laboral, priorizando rutas y mejoras de servicio que faciliten la cercanía de los itinerarios a las familias. Específicamente, se adaptarán líneas para atender a centros escolares, universidades e institutos, con el propósito de facilitar la conciliación familiar. Estas iniciativas son fundamentales para promover la igualdad de género y garantizar que el transporte público sea seguro y accesible para todas las personas.

17.42 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE CÓRDOBA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

- A.1. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.
- A.2. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de información y señalética.
- A.3. Establecer paradas a demanda con posibilidad de horario nocturno.

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 descritas y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1 y 3, relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
- A.2. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública, en su apartado 2, relacionado con garantizar un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes.
- A.3. Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios

relacionados con la organización de la vida familiar y dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

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 aplicación de las acciones planificadas por el Consorcio tiene como objetivo principal generar una sensación de mayor seguridad personal desde una perspectiva de igualdad de género. Es importante destacar que las mujeres suelen informar niveles más bajos de satisfacción con sus desplazamientos al trabajo y muestran una mayor preocupación por la seguridad personal, especialmente en momentos específicos del día. Por lo tanto, estas acciones buscan abordar estas preocupaciones y mejorar la experiencia de viaje para las mujeres, fomentando un entorno de transporte público seguro y accesible para todos, con un enfoque especial en la equidad de género.

Se busca mejorar la accesibilidad al transporte público para mujeres y hombres en condiciones equitativas, sin importar su lugar de residencia y dentro de las localidades comprendidas en la jurisdicción del Consorcio de Transportes.

17.43 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE GRANADA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Implantación efectiva del Plan de Igualdad.

A.2. Planificación de paradas bajo la perspectiva de género: seguridad e intermodalidad.

A.3. Establecer paradas de demanda con posibilidad de horario nocturno.

En las paradas con horario nocturno se pondrá especial atención a su ubicación, iluminación, acceso e itinerario peatonal, así como a las actuaciones correctivas y/o de modificación que se realicen sobre las ya existentes.

A.4. Revisión y adecuación, en su caso, de los Sistemas de Información y señalética.

La información puesta a disposición a la ciudadanía por cualquier medio, prensa escrita o digital, redes sociales, campañas publicitarias ya sea por radio, prensa, folletos, o cartelería (física o virtual) se revisarán conforme a la perspectiva de género en cuanto a imagen y lenguaje.

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 responden a los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- A.1. Artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- A.2. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, apartados 1 y 3 relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
- A.3. Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.
- A.4. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

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 aplicación de las medidas propuestas tiene como objetivo primordial mejorar la calidad de las acciones en términos de igualdad de género. Este avance se verá impulsado por la implementación del I Plan de Igualdad. Adicionalmente, se anticipa la obtención de una mayor flexibilidad horaria en los desplazamientos en transporte público, independientemente del lugar de residencia. Asimismo, se espera que la percepción de seguridad personal de las mujeres durante sus trayectos experimente una mejora significativa.

Estos cambios se traducirán en un incremento de los desplazamientos laborales de las mujeres y, en consecuencia, en una reducción de la brecha laboral presente en el mercado de trabajo. Este efecto será impulsor de la promoción de la actividad económica y el emprendimiento entre las mujeres, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo y enriquecido.

17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

- A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.
- A.2. Implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén.
- A.3. Revisión del sistema de información y señalética conforme a la perspectiva de género.

En todo lo relativo a la información que se realiza desde el Consorcio de Transporte a las personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se utiliza un lenguaje e imagen no sexista.

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. La actuación descrita se encuentran relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 37, sobre Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

Artículo 50, sobre Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización a la reducción de los tiempos de desplazamiento, la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población, y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres.

A.2. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 32 de la citada Ley 12/2007, sobre planes de igualdad en el empleo. En igual sentido, el Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 9 de la Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.

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

Con estas acciones y conscientes del potencial transformador de los Consorcios de Transporte para coordinar y gestionar los servicios de transporte público según las necesidades de la población, se busca mejorar la percepción del transporte público y aumentar la accesibilidad, reduciendo así las desigualdades entre hombres y mujeres.

La implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte permitirá comprender mejor las diversas necesidades y patrones de movilidad en el transporte público tanto de usuarios como de usuarias. Esto posibilitará la planificación de una mayor disponibilidad de transporte público colectivo e intermodal cerca de centros de cuidado, como centros sanitarios, educativos o de abastecimiento. Asimismo, se busca potenciar la conectividad entre zonas rurales y urbanas para contribuir a la fijación de población en el medio rural.

Con la implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, se establecerán objetivos concretos en materia de igualdad de trato y oportunidades para esta entidad. Este plan incluirá estrategias y medidas destinadas a su consecución, abordando también la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, en línea con la promoción de la igualdad de género.

17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Desarrollo y cumplimiento del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga.

El mismo fue tramitado en el año 2023 y durante el 2024 se continuará con la necesaria formación del personal y el seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A.2. Inclusión y participación de grupos afectados desde una perspectiva de género en todos los estudios y planes de transporte.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética con enfoque de género.

Se revisarán y adecuarán en cuanto a imagen y lenguaje los folletos y carteles, físicos y/o virtuales, que se emitan en 2024.

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. Responde al artículo 32 de la Ley 12/2007, que preceptúa la elaboración de planes de igualdad en el empleo. También se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007. Y está en coherencia con las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Responde a los artículos 10 y 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. También responde a líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.3. Responde al artículo 9 de la citada Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.

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

Los resultados previstos tras la aplicación del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga en 2024 son múltiples y están alineados con el cumplimiento de la normativa específica en materia de igualdad de género. Este plan busca no solo cumplir con las regulaciones establecidas, sino también incorporar medidas específicas relacionadas con la diversidad familiar y personal.

Además, el Plan, complementado por el Protocolo para la prevención del acoso, tiene como objetivo identificar y abordar cualquier desigualdad existente entre quienes trabajan en el CTMAM. Esto implica garantizar un entorno laboral libre de discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades para todo el personal empleado, independientemente de su sexo u otras características personales.

En lo que respecta a la inclusión y participación en estudios y planes de transporte, se busca involucrar de manera activa y equitativa a diversos grupos afectados, considerando una perspectiva de género. La adecuación de sistemas de información y señalética desde este enfoque contribuirá a superar brechas detectadas y avanzar hacia el uso no discriminatorio de la información, promoviendo así una mayor inclusión y participación de la comunidad en el ámbito del transporte.

En conjunto, estos resultados apuntan a una mejora sustancial en la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral y en los servicios de transporte proporcionados por el Consorcio. La implementación de estos planes y acciones es fundamental para crear entornos más inclusivos y justos tanto para el personal empleado como para la ciudadanía.

17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Planificación de paradas con perspectiva de género.

Esta planificación se dirige a mejorar la intermodalidad y la seguridad, a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de atención a la familia. Lo cual contribuirá a facilitar la plena participación de las mujeres en las esferas política, económica y social.

A.2. Erradicación de estereotipos y discriminación de género en las publicaciones o campañas para redes sociales sobre promoción del transporte público.

A.3. Incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la formación laboral en materia de igualdad de género en las contrataciones administrativas.

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. Responde a los artículos 37 y 50.4 de la Ley 12/2007. También a las líneas estratégicas 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible y 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Se adecúa a los artículos 9 y 58 de la citada Ley 12/2007. Y a la línea estratégica 3.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 sobre Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.

A.3. Responde al artículo 38.4 de la Ley 12/2007.

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

Con estas actuaciones se espera promover hábitos de movilidad que propicien y faciliten el uso del transporte público como mecanismo de igualdad entre mujeres y hombres; ofrecer datos concretos que creen confianza en la adaptabilidad y seguridad del transporte público frente al transporte privado y contribuir en la implicación de las empresas con la igualdad de género.

17.47 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL CAMPO DE GIBRALTAR

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.

A.2. Revisión del Sistema de información y señalética conforme a la perspectiva de género.

A.3. Implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar.

A.4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Transporte desde la perspectiva 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

Las actuaciones descritas, y comprendidas dentro del ámbito competencial del Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar, se encuentran relacionadas con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre:

- Artículo 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.
- Artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- Artículo 32, de los Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- Artículo 37, sobre organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 50, sobre políticas públicas que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento y faciliten la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y den respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población.

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 acciones propuestas para el año 2024, en línea con el objetivo estratégico de integrar la perspectiva de género en el sistema de transporte, tienen como enfoque principal que el transporte público en la comarca del Campo de Gibraltar sea percibido como accesible y seguro por las mujeres, quienes son la mayoría de las usuarias de este servicio.

Con respecto a los estudios y encuestas centrados en cuestiones de género, su propósito es proporcionar al Consorcio la información necesaria para implementar medidas correctivas que mejoren la sensación de seguridad de las mujeres en sus desplazamientos y fomenten la intermodalidad entre los diferentes sistemas de transporte.

Adicionalmente, la implementación del Plan de Igualdad del Consorcio, aprobado durante este ejercicio, permitirá adoptar medidas para que el personal perciba un entorno laboral de igualdad y lo aplique en su actividad diaria y en su trato con las personas usuarias.

Para el año 2024, se tiene prevista la aprobación del Plan de Transporte y el Plan de Movilidad Sostenible. El Consorcio se compromete a asegurar la efectiva aplicación de la igualdad y la reducción de la brecha de género en la ejecución de las medidas propuestas por estos planes.

17.48 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DE LA BAHÍA DE CÁDIZ

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS DEL TRANSPORTE

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

A.1. Establecimiento de nuevas paradas en zonas urbanas de municipios del Consorcio que faciliten la percepción de seguridad.

El Consorcio de Transportes establece a lo largo de la anualidad y ante las necesidades detectadas y analizadas, líneas o expediciones de transportes, no contempladas en los títulos concesionales de los distintos operadores de transportes que operan en su ámbito, al objeto de facilitar el cumplimiento de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores/dependientes, como medida disuasoria del uso del transporte privado frente al público. Previo análisis de las solicitudes y estudio de las mismas, se establecen servicios con itinerarios alternativos a los habituales que reducen los tiempos de espera y llegada, permitiendo mayor movilidad a los usuarios o usuarias de transporte, en el ámbito metropolitano y la intermodalidad con otras áreas.

A.2. Estudio y revisión del Sistema de información y atención a personas usuarias, usando un lenguaje con perspectiva de género.

A.3. Emisión de todo el Sistema de información de atención a personas usuarias, usando un lenguaje con perspectiva de género.

En toda la información que se realiza a personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje e imágenes no sexista.

A.4. Incorporación de la perspectiva de género en la definición y ejecución en los Planes de Transporte y encuestas.

Desde el Área de calidad y atención a personas usuarias se realizan encuestas periódicas a los usuarios y usuarias de transporte, que permiten identificar el sexo y las necesidades de las personas viajeras, la medición cualitativa de los servicios y la implementación de medidas para lograr, entre otras, la equidad entre mujeres y hombres.

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. Responde a los artículos 37 y 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. y A.3. Responden al artículo 9 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre el lenguaje no sexista e imagen pública.

A.4. Se adecúa al artículo 10 de la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva 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

Con estas medidas, se busca mantener y fortalecer la aplicación de la perspectiva de género en el Sistema de Transporte Metropolitano. Es importante destacar que las diferencias en el acceso a recursos, la situación laboral y las responsabilidades domésticas generan distintos patrones de desplazamiento entre hombres y mujeres, tanto en áreas urbanas como rurales. Esto incluye diferencias en el poder adquisitivo, preferencias de movilidad y normas sociales relacionadas con el desplazamiento.

En consecuencia, se observa que las mujeres dependen en mayor medida del transporte público para satisfacer sus necesidades de movilidad. Con estas acciones y, considerando el impacto transformador que tienen los Consorcios de Transportes al coordinar y gestionar infraestructuras y servicios de transporte público, se busca equilibrar la cantidad de usuarias y usuarios. Esto implica adecuar las expediciones a las necesidades específicas de cada grupo, basándose en estudios y encuestas, promover el uso de un lenguaje no sexista e igualitario y en definitiva contribuir a la igualdad de género en el transporte público.

17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

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

A.1. Proyecto de inclusión de la estadística de fianzas de los contratos de arrendamiento y de suministro correspondientes a inmuebles en Andalucía, en el marco del nuevo Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2023-2029.

Se prevé identificar las posibles acciones a tomar en materia de políticas para hacer efectivo el derecho a la vivienda y el seguimiento de las mismas.

A.2. Inclusión de medidas para la inserción laboral de mujeres y otros colectivos en las obras de las empresas adjudicatarias.

Las empresas deberán emplear en la plantilla que ejecute el contrato en al menos un 10% de las horas de trabajo de la ejecución de la obra, a personas provenientes de los siguientes colectivos:

- Mayores de 45 años en situación de desempleo.
- Menores de 30 años en situación de desempleo.
- Mujeres en situación de desempleo.

De ese 10% de horas de trabajo, al menos el 40% deben corresponder a horas trabajadas por mujeres.

A.3. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño del nuevo Plan Estratégico Plurianual, en coherencia con el Plan VIVE 2020-2030.

Actualmente la Agencia se encuentra inmersa en el proceso de elaboración y diseño de este nuevo Plan Estratégico Plurianual, y está teniendo en cuenta, entre otros recursos metodológicos, la guía para incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En el Plan Plurianual de la Agencia 2016-2020, la perspectiva de género se estableció como un criterio fundamental en la dirección y gestión de todas las actividades de la Agencia. Sin embargo, en la concepción y planificación de las acciones para el nuevo Plan, se busca llevar este compromiso un paso más allá, integrando la perspectiva de género desde el inicio del proceso metodológico, lo que implica la conformación de equipos de trabajo que incluyan a personas con formación en género desde las etapas iniciales del desarrollo del plan. Además, se pretende establecer objetivos generales que puedan ser luego detallados en planes y programas operativos, fortaleciendo así la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas las iniciativas y acciones de la Agencia.

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

Todas las actuaciones previstas se adecúan a lo dispuesto por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- A.1. Se alinea con el artículo 10, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
- A.2. Se adecúa a lo dispuesto en el artículo 22, sobre igualdad de oportunidades en el empleo y puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional.
- A.3. Se adecúa a lo dispuesto en capítulo I, del título I de la mencionada Ley 12/2007 sobre integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y planes.

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 es facilitar el acceso a la vivienda para grupos que enfrentan mayores dificultades en este aspecto. Además, se busca aumentar la tasa de empleo de colectivos desprotegidos y con limitado acceso al mercado laboral, con el propósito de lograr la igualdad de oportunidades.

18.00 CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

El Decreto 161/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, dispone que le corresponden a esta Consejería competencias de alta relevancia para la igualdad de género. Entre ellas se encuentran las competencias relativas a la propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales. Igualmente se le asigna la planificación, coordinación, seguimiento, inspección y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía, y el desarrollo, coordinación y promoción de las políticas activas en materia de personas mayores, así como la inclusión social de personas con discapacidad. Se encuentra igualmente en el ámbito de esta Consejería el establecimiento de las directrices, impulso, control y coordinación para el desarrollo de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y el Desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios.

Otras de las áreas competenciales de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, son la participación ciudadana y voluntariado, la coordinación de las políticas migratorias, y las políticas de juventud.

Por último en el ámbito de Familias, le corresponde la planificación y desarrollo de las competencias de la comunidad autónoma en materia de infancia y conciliación, la promoción a las familias, y las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y de prevención y protección contra la violencia de género.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Acciones formativas con enfoque de género.

La corrección de desigualdades detectadas se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, y para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen las causas que las motivan y poder actuar corrigiendo las brechas detectadas. Para llevarlo a efecto, es necesario contar con personal capacitado y formado a través de quienes, además, se potencia el principio de transversalidad de género.

A.2. Refuerzo en materia de personal y medios para la Administración.

Debido a los cambios normativos acontecidos en los últimos años, hay que potenciar el funcionamiento electrónico del sector público, fomentando una relación con la ciudadanía más ágil y transparente basada en la comunicación y el sistema de notificación electrónica. Así mismo la potenciación del uso de medios electrónicos en la administración contribuye a la conciliación de la vida personal y familiar.

A.3. Incorporar la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que se llevan a cabo en los centros directivos.

Para ello, se facilitará el asesoramiento por parte de personal técnico formado en la materia.

A.4. Elaborar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de las políticas públicas competencia de esta Consejería.

Se llevará a cabo en el ejercicio 2024, dentro del marco establecido por los objetivos estratégicos, ejes básicos y líneas de actuación definidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, e integrará programas, medidas y acciones específicas, así como un sistema de seguimiento y evaluación.

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. Artículo 9 bis y 43 de la Ley 12/2007. Artículo 20 y 25 bis de la Ley 13/2007.

A.2. Artículo 37 de la Ley 12/2007.

A.3. Capítulo I del Título I de la Ley 12/2007.

A.4. Artículo 7 de la Ley 12/2007.

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. Aportar al personal conocimientos teóricos y herramientas prácticas, en función de la demanda de necesidades planteadas por los diferentes centros directivos y relacionada con los ámbitos competenciales de la misma, para que el enfoque de género esté presente en la elaboración de planes estratégicos, programas y proyectos, así como en el diseño, análisis e interpretación de indicadores de género, que permitan identificar las desigualdades en el ámbito de las políticas sociales.

A.2. La puesta en marcha de acciones como el fomento del teletrabajo pretende contribuir a la conciliación de la vida familiar y personal.

A.3. Se pretende integrar la perspectiva de género en la planificación y gestión de todas las políticas de la Consejería.

A.4. Incorporar las directrices fijadas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, a las políticas públicas desarrolladas por la Consejería en el marco de sus competencias.

31D ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

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

A.1. Realización de estudio diagnóstico sobre la situación de la mediación familiar en Andalucía con especial atención a una representación igualitaria de hombres y mujeres.

La compleja realidad que presenta hoy la estructura familiar, tras la aparición de nuevas formas de convivencia, tales como uniones de hecho, familias monoparentales, familias compuestas por miembros que provienen de rupturas previas, con hijos e hijas por una o ambas partes, hermanos o hermanas de un solo progenitor o progenitora, ha propiciado que los conflictos que surgen en su seno sean de naturaleza más compleja y difíciles de resolver por la vía judicial, por lo que es preciso buscar vías alternativas y complementarias para ello.

Con la implantación del Registro de Mediación Familiar se pretende potenciar la mediación como sistema de resolución de conflictos de forma consensuada, garantizando la máxima calidad en la prestación de este servicio a través de la regulación de todos los requisitos exigidos tanto a la persona mediadora como a los equipos de mediación que quieran ejercer la mediación familiar en Andalucía.

El diagnóstico acerca de la situación de la mediación familiar en Andalucía, tendrá como objeto evidenciar en qué medida este instrumento jurídico, tal como está configurado, está dando respuesta a la ciudadanía y valorar posibles mejoras a implementar. En el Registro de Mediación Familiar, se identifica un claro predominio de mujeres respecto de los hombres, lo que hace necesario analizar las causas que intervienen en este desequilibrio. Especialmente importante será la determinación de si hombres y mujeres acceden por igual a este recurso, así como, en el caso en que finalmente no acceda al recurso por falta de acuerdo entre las partes, qué papel tienen hombres y mujeres en esa falta de acuerdo.

A.2. Campaña de difusión de la mediación familiar, con especial incidencia en las mujeres.

Para facilitar un mayor conocimiento por parte de la ciudadanía de la mediación familiar como mecanismo extrajudicial de gestión de conflictos no violentos, de cara a un mayor uso de este recurso ha de reforzarse la difusión y la información mediante las correspondientes campañas informativas. Deben utilizarse medios masivos que ofrezcan una información clara acerca de qué es, cómo se solicita, quien puede solicitarla, qué requisitos se necesitan y cuál es su utilidad.

A.3. Campaña de difusión para la captación de profesionales que equilibre el número de hombres y mujeres inscritos.

El Registro de Mediación Familiar en Andalucía viene dando cabida desde su creación a los y las profesionales que quieren formar parte del mismo, tanto a efectos de publicidad como de participación en el sistema de turnos. En los últimos tres últimos años el número de profesionales inscritos ha venido disminuyendo paulatinamente, lo que motiva que se realice una campaña de este tipo, al tiempo que se analiza la situación de la mediación en Andalucía en su conjunto. A fecha 31 de diciembre de 2022, el número de mediadores familiares inscritos en el Registro era de 212, con una desproporción entre el personal profesional conformado por hombres (57) y el conformado por mujeres (155). La campaña tendrá en cuenta esta circunstancia a efectos de conseguir una participación más igualitaria en el Registro.

A.4. Actualización y mejora del marco regulador de la mediación familiar en Andalucía desde una perspectiva de género.

Tanto la formación exigible a las y los profesionales de la mediación familiar para inscribirse en el registro, como la tarifas que se aplican, en su caso, cuando no se tiene derecho a mediación gratuita, y los formularios de solicitud de la mediación son reguladas mediante sendas Ordenes de 16 de mayo de 2013, que requieren actualización.

En relación a la formación específica con la que han de contar las y los profesionales de la mediación familiar para su inscripción y mantenimiento en el Registro, además de los contenidos en materia de prevención de la violencia de género ya existentes, ha de abordarse la dimensión de la igualdad de género de manera integral en dichos contenidos mínimos de formación.

Asimismo, al tiempo que se actualizan los formularios de solicitud, la formación y las tarifas, se abordará la unificación de las tres órdenes de 16 de mayo de 2013 en una sola disposición normativa.

Se realizará la actualización de dicha formación (de inicio y de reciclaje) para que esta sea más completa tanto en materia de igualdad como de prevención 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. La actuación se adecúa a lo dispuesto por la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por su parte, todas las variables estudiadas y el estudio en su conjunto se alinearán al artículo 10 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.2. Se adecúa a lo contemplado en los principios generales del artículo 4, puntos 4, 9, 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por cuanto un alto porcentaje de los conflictos familiares sometidos a mediación tienen su base en la falta de corresponsabilidad y del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia. Así como en lo relativo al impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

A.3. La actuación se adecúa a lo dispuesto por la Ley 1/2009, de 27 de febrero, reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.4. Se adecúa a lo contemplado la mencionada Ley 12/2007, como en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia 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

El mayor conocimiento de la situación de la mediación familiar con especial atención a la representación igualitaria, fruto del estudio diagnóstico permitirá la toma de decisiones respecto de los posibles cambios a introducir en el instrumento de la mediación familiar, para incrementar su uso, en beneficio de las familias, reduciendo con ello los conflictos familiares que se dirimen en instancias judiciales.

Las campañas de difusión tienen también ese cometido, puesto que el uso de la mediación familiar como mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos ha ido disminuyendo en los últimos años. Por otro lado, la campaña de difusión también servirá para aumentar las inscripciones en el Registro de mediación familiar y debe dar como resultado una representación más igualitaria en el Registro de hombres y mujeres, que propicie una mayor cobertura de este servicio en todo el territorio andaluz.

Y en relación a la actuación relativa a la actualización y mejora del marco regulador de la mediación familiar, los resultados esperados son un mayor conocimiento y cualificación de las y los profesionales de la mediación familiar en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género, lo que redundará en una mejor atención a la ciudadanía.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31D - Atención a las Familias aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para

dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 31D, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 100% en su conjunto.

En respuesta a un total de setenta recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado treinta y seis medidas adecuadas y seis parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, dos ya han sido impulsadas a lo largo de 2023 y se prevé la realización de cuarenta en el Presupuesto 2024 y siguientes.

En relación con las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número, ya que un 93% de las recomendaciones no han contado con ninguna medida durante el Presupuesto 2023, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras. De las dos planificadas, merece especial mención por el avance en la integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria, la dirigida a la elaboración de un diagnóstico de la situación de las familias en Andalucía con enfoque de género.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría inadecuadas. La principal debilidad se sigue observando en la proporción de recomendaciones que todavía no cuentan con medidas concretas previstas en el Presupuesto 2024 o siguientes porque se valorarán en un futuro (39%), correspondiendo varias al área de la implementación de la metodología G+. A pesar de ello, se observan avances en la planificación presupuestaria, en la que se advierte mejor coherencia en el establecimiento de objetivos y actuaciones e indicadores, aunque se concentran en el área de la mediación familiar, sin abarcar el resto de ámbitos competenciales del programa.

Como conclusión, el programa 31D - Atención a las Familias, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas no son suficientes.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

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

A.1. Detección de posibles desigualdades en el núcleo familiar y en los centros de protección de menores para su abordaje desde la perspectiva de género por parte de los programas preventivos y de acogimiento residencial:

- Programa preventivo para menores en situación de dificultad y/o conflictividad en el ámbito familiar (NAYFA).
- Programa de ayudas económicas familiares.
- Programa de tratamiento a familias con menores en situación de riesgo o desprotección.
- Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.
- Programas de acogimiento residencial.

A.2. Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes que participan en los programas preventivos y de sus progenitores, a fin de detectar posibles brechas de género de la población atendida:

- En los programas de tratamiento a familias con menores en situación de riesgo y desprotección y en el programa preventivo NAYFA, se desagregará la variable sexo de las personas progenitoras, a fin de conocer la figura parental menos presente y sensibilizar sobre la corresponsabilidad parental en la crianza.
- Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes acogidos en centros de menores, así como identificación de indicadores de violencia de género, trata y explotación sexual.
- Desagregación por sexo de los datos sobre niños, niñas y adolescentes que están en acogimiento familiar o en adopción.

A.3. Promoción de actuaciones formativas sobre igualdad de género a profesionales, chicos y chicas:

- Formación en intervención socio-educativa, perspectiva e igualdad de género, prevención y abordaje de la violencia de género, acogimiento familiar y adopción con perspectiva de género, dirigida a profesionales relacionados con la infancia y adolescencia.
- Formación en prevención y abordaje de la violencia de género, trata y explotación sexual, dirigida a profesionales de los centros de menores.
- Formación en igualdad de género, construcción de nuevas masculinidades y violencia sexual, dirigida a chicos y chicas acogidas en centros.

A.4. Incorporación de indicadores de género en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos a celebrar en los distintos programas preventivos, de acogimiento residencial y del Servicio de medidas de integración familiar, que permitan conocer las posibles desigualdades existentes.

- En los pliegos de los contratos de los programas preventivos se incluirá la variable sexo y, en su caso, tipología de familias, y otras variables sociodemográficas relacionadas con éstas.
- En los pliegos de los contratos para el acogimiento residencial, se incluirán indicadores de género y se incorporará la perspectiva de género en los criterios de valoración de las propuestas.
- En el ámbito del Servicio de Medidas de Integración Familiar, en los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos del Servicio de gestión para la adopción y el acogimiento familiar, así como en el Servicio postadopción se ha incluido que deben contemplar la perspectiva de género de manera transversal en el enfoque de cada una de las intervenciones y en las distintas fases que se desarrollen.

Se exigirá a las entidades adjudicatarias el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos; la no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales; el desarrollo de un taller sobre parentalidad positiva dirigido a las familias y otro dirigido a las personas menores sobre modelos de género igualitarios.

Por su parte, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de ambos servicios, se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, etnia, origen, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

De la misma forma se han incluido como criterios de adjudicación la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación.

En las condiciones especiales de ejecución de ambos conciertos se incluye que las entidades licitadoras deberán favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

En cuanto a las condiciones del personal, la entidad garantizará la igualdad en las retribuciones por igual categoría profesional. Igualmente, los puestos de responsabilidad y toma de decisiones deberán ser ocupados proporcionalmente en función del número de mujeres y hombres que formen parte de la plantilla del programa.

Por su parte, en la declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores, se incluye como causa de inadmisión, las solicitudes en las que se consignen circunstancias específicas respecto de las personas menores que se está en disposición de acoger o adoptar que impliquen prejuicios o discriminación respecto al sexo, la etnia o cualquier condición sociofamiliar de los niños y niñas.

A5. Subvenciones para recursos específicos de atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género, explotación sexual o trata.

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 adecúa a lo dispuesto en los artículos 10, 43 y 29 de la Ley 12/2007. En relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, se alinea con los principios rectores sobre igualdad y transversalidad de género y eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.

A.2. Se adecúa a lo dispuesto en los artículos 10, 43 y 5 de la Ley 12/2007. Y con la línea estratégica 1.A. del Eje I del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.3. Responde a los artículos 9 bis, 47, 49, 20, 25 y 29 de la Ley 12/2007. Y a las líneas estratégicas 1.A., 1.B., 3.A. del Eje III. Representación y poder y a la línea estratégica 5.A. del Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas.

A.4. Responde a los artículos 5, 9 y 12 de la Ley 12/2007. Y a los objetivos estratégicos relacionados con la identificación de situaciones de desigualdad de género, erradicación de estereotipos en la acción pública e investigación de las causas de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas, en particular sobre las violencias machistas. Además, se adecúan a lo dispuesto en la Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, en cuanto a retribución salarial; y en la Orden de 14 de febrero de 2011, por la que se regula la presentación de declaración de idoneidad para el acogimiento familiar y la adopción de menores.

A.5. Responde a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 13/2007. Y a la línea estratégica 5.B. del Eje V del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Todas las actuaciones anteriores se encuentran relacionadas con las metas 1, 2, 3 y B del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

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. Contribuir a la prevención y abordaje de las situaciones de desigualdad por razón de género en la intervención por parte de profesionales que trabajan con población infantil.
- A.2. Busca incrementar el conocimiento de la posible brecha de género a través de los programas preventivos así como en los centros de menores y en el acogimiento familiar y adopción dirigido a niños, niñas y adolescentes y sus familias acogedoras o adoptivas, en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud. Además contribuirá a promover la parentalidad positiva, mediante pautas de crianza positiva en ambos progenitores en igualdad.
- A.3. Busca sensibilizar y potenciar el conocimiento del personal profesional para detectar posibles desigualdades de género, además de promover la construcción de masculinidades igualitarias que rechacen la violencia de género y la explotación sexual contra las mujeres desde la infancia y adolescencia.
- A.4. Incrementar el conocimiento de la posible brecha de género a través de los distintos programas en el ámbito competencial de la Dirección General de Infancia, Adolescencia y Juventud.
- A.5. Garantizar la continuidad de la protección tras la mayoría de edad y salida del sistema de protección a la infancia de las mujeres que fueron víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.

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

El seguimiento de recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31E – Atención a la Infancia, aprecia que las medidas propuestas, pese a haber mejorado respecto a la fase de borrador de Anteproyecto, se mantienen insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 31E, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 60% en su conjunto.

En respuesta a un total de veinte recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado únicamente cinco medidas que ya han sido impulsadas en 2023, si bien se prevé la realización de diecinueve medidas en el Presupuesto 2024, cuatro de las cuales responden parcialmente a las recomendaciones recibidas.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número. Cabe señalar que el nivel de respuesta a las recomendaciones en 2023 ha sido inferior a las medidas planificadas para 2024, reflejando cierta demora en la puesta en marcha de las medidas correctoras.

Se observa que las únicas medidas recomendadas que se han llevado a cabo, forman parte de la planificación del programa presupuestario, pero no se indican medidas ejecutadas ni vinculadas a la metodología de presupuesto y género durante 2023.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas. Las principales debilidades que se identifican en la planificación para 2024 se vinculan a la realización de los diagnósticos de género y la información que va a proporcionar para llevar a cabo medidas incluidas en el informe de seguimiento de auditoría, y que no se han incorporado nuevas actuaciones a la planificación del Proyecto de Presupuesto.

Finalmente, se enuncian cuatro medidas relativas a la metodología G+, de las que cabe destacar en este ámbito los necesarios avances en las herramientas de información y en la formación de género del personal programados para el Presupuesto 2024, a los que se darán seguimiento en sucesivos presupuestos.

Como conclusión, el programa 31E, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG para el Presupuesto 2024 con el necesario seguimiento de las actuaciones, pero la imprecisión de los avances logrados durante 2023 hace que la propuesta en su conjunto no sea suficiente.

31G ACCIÓN COMUNITARIA E INSERCIÓN

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

A.1. Formar al personal técnico en el impacto de género del programa presupuestario 31G.

A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género.

A.3. Desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral, especialmente en mujeres.

En el contexto de la Estrategia Regional Andaluza para la cohesión e inclusión social (ERACIS), los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas deben contemplar, analizar y actuar teniendo en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres, sus diferentes puntos de partida y sus diferentes oportunidades, necesidades y expectativas. Así mismo deben analizar las relaciones entre hombres y mujeres desde una posición crítica, cómo se relacionan entre ellas y ellos, con su entorno y cómo se pueden modificar y transformar estas relaciones. Además se deben abordar los conflictos derivados de las relaciones asimétricas tradicionales, favoreciendo el equilibrio entre estas relaciones, y por tanto la igualdad. En el marco de la ERACIS, el 64% de los itinerarios de inserción sociolaboral han sido realizados por mujeres.

A.4 Incrementar resoluciones de renta mínima de inserción social en Andalucía (RMISA) y en consecuencia, el número de planes de inclusión.

La persona titular de la RMISA en 2022 continúa siendo mayoritariamente mujer (63,7 %). Esta notable feminización de la prestación se intensifica en el caso de las unidades familiares monoparentales donde el 95 % de las personas titulares son mujeres. En 2022 se otorgó la RMISA 4.220 familias monomarentales y a 529 mujeres víctimas de violencia de género.

A.5. Apoyo económico a los programas de intervención social desarrollados por entidades privadas sin ánimo de lucro.

En todo caso los proyectos deberán acreditar la adecuación de los recursos humanos valorándose particularmente el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad, teniéndose en cuenta la composición del órgano de gobierno de la entidad, diferenciando entre hombres y mujeres. Asimis-

mo, los proyectos serán valorados considerando la integración de la perspectiva de género y en particular se valorará si en el diagnóstico previo se contempla la situación de partida de hombres y mujeres objeto de la actuación y se desagregan por sexo las personas destinatarias y los indicadores; finalmente los proyectos deberán acreditar la existencia de formación en materia de género del personal que desarrollará el programa, así como la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista.

Adicionalmente, en el contexto de esta actuación se incentivan actividades que fomenten la detección, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres de etnia gitana, así como el diseño e implementación de acciones de sensibilización y prevención para hombres de etnia gitana. Serán objeto de fomento también los programas de acogida integral a mujeres sin hogar víctimas de violencia de género o en alto riesgo de serlo.

A.6. Número de programas financiados cuyo propósito sea la lucha contra la 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. Artículo 9 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como al artículo 20 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.2. y A.6. Artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre así como los artículos 8, 9, 10 bis y 45 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.3. y A.4. Artículos 43, y 46 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.5. Artículos 13, 43, 46, 48 bis y 49 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; y 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, y la presencia de la mujer en las Juntas Directivas o Patronatos de las entidades.

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. Incrementar el número de personas al servicio de las Administraciones públicas que cuentan, además de con formación básica en materia de igualdad de mujeres y hombres con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, con formación específica en el ámbito del enfoque de género del programa presupuestario 31G, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

A.2. Incrementar el número de programas cuyo propósito sea la mejora del impacto de género.

A.3. Incrementar el nivel de empleabilidad de las personas residentes en las zonas desfavorecidas, especialmente de las mujeres y las personas en situación de exclusión, que les permita el acceso al mercado laboral.

A.4. Continuar incrementando la transferencia de recursos a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Mediante los planes de inclusión socio laboral asociados a la prestación, adaptados a las necesidades, circunstancias y contexto de cada unidad familiar, y dentro de esta a las necesidades de los diferentes miembros que participen en el mismo, haciendo especial hincapié en el refuerzo de las potencialidades de la misma y de su entorno, se va a continuar beneficiando especialmente a las mujeres.

A.5. y A.6. Incidirán en el fomento de los valores etnográficos de la cultura gitana y se atenderá a las personas sin hogar mediante programas de viviendas tuteladas y viviendas individuales de inserción sociolaboral, especialmente a las mujeres gitanas y a las mujeres sin hogar víctimas de violencia de género, o en riesgo de serlo.

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

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 31G – Acción Comunitaria e Inserción, aprecia que las medidas propuestas son suficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, siempre que se lleven a cabo las acciones que se plantean realizar a lo largo del Presupuesto 2024, de las cuales se hará seguimiento.

Las medidas promovidas por el programa 31G, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en un 96% en su conjunto.

En respuesta a un total de doce recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado dieciocho medidas adecuadas y cinco parcialmente adecuadas. De estas, once ya han sido impulsadas y se prevé la realización de doce en el Presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras las recomendaciones del Informe de APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son adecuadas, en su mayoría, si bien se identifican mejoras en el estudio sobre la feminización de la pobreza en la territorialización en Andalucía, y no se ha concretado el Plan de comunicación y difusión sobre la estrategia de presupuesto con perspectiva de género del programa. Cabe señalar que el nivel de respuesta a las recomendaciones en 2023 es similar a las medidas planificadas para 2024, reflejando una buena puesta en marcha de las medidas correctoras.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría adecuadas, si bien en tres de ellas se valora una adecuación parcial. Las principales debilidades en la planificación para 2024 se refieren a que no queda plasmada cómo se va a explotar la dimensión de género del sistema CoheSSiona, cuáles van a ser las acciones de formación en materia de igualdad de género de los Servicios sociales en colaboración con la unidad de género y finalmente, la puesta en marcha del Documento de Orientaciones Estratégicas en conexión con la planificación presupuestaria.

No obstante, en conjunto, el programa 31G, presenta una propuesta adecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas son suficientes.

31H VOLUNTARIADO

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

A.1. Realización de Convocatorias de Subvenciones que fomenten la participación ciudadana integrando la perspectiva de género.

En las convocatorias de subvenciones del Programa 31H se tendrá en cuenta como criterio de baremación que el proyecto presentado contemple la integración de la perspectiva de género

en su desarrollo, se valorará igualmente la formación en materia de igualdad de género del personal que desarrolla el proyecto, así como el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista en su redacción.

Se apoyarán iniciativas que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades como principal área de actividad.

A.2. Realización de formación sobre la violencia de género destinada a las personas voluntarias para capacitarlas en la detección, intervención, protección y fortalecimiento de sus derechos, derivación y trabajo en red.

A.3. Acciones dirigidas a fomentar la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las entidades de voluntariado. Para ello, en las distintas convocatorias de subvenciones se baremará positivamente la presencia paritaria de mujeres en la Junta Directiva o Patronato de las entidades solicitantes.

A.4. Actuaciones dirigidas a fomentar la incorporación del ámbito de igualdad de oportunidades como área de actividad de las entidades de voluntariado de Andalucía, incentivando su baremación en las convocatorias de subvenciones.

A.5. Promover la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades de voluntariado, mediante su baremación en las convocatorias de subvenciones.

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 responden a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dispone en su artículo 13, relativo a subvenciones y ayudas y su artículo 27.1 y artículo 2 “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”. Por otra parte, se adecúan a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia 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

- Impulsar la participación de la ciudadanía en la elaboración de las políticas públicas con perspectiva de género.
- Aumentar la presencia de mujeres voluntarias en la sociedad civil organizada y en el debate de los asuntos públicos.
- Aumentar el número de entidades de voluntariado inscritas en el Registro de entidades de voluntariado que identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad.
- Capacitar al voluntariado dotándolos de mecanismos para desarrollar con calidad sus acciones, incluyendo la formación orientada a la prevención de la violencia de género.
- Aumentar los proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades de voluntariado.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

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

- A.1 Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre Migraciones, Género y Trata de seres humanos.
- A.2. Elaboración y difusión de materiales para la detección y erradicación de la mutilación genital femenina.
- A.3. Construcción de indicadores sobre posibles brechas de género en la incorporación de las mujeres inmigrantes a la sociedad andaluza.
- A.4. Realización de estudios sobre la situación de las mujeres inmigrantes en Andalucía.
- A.5. Incorporación de los proyectos que atiendan a mujeres inmigrantes en situación vulnerable como criterio de valoración preferente.
- A.6. Fomentar la participación de mujeres inmigrantes en los distintos grupos de trabajo del Foro andaluz y los Foros provinciales para la integración de las personas de origen migrante. Potenciar el trabajo del grupo específico mujer inmigrante.

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

Todas las actuaciones propuestas en el marco del programa 31J responden al mandato realizado en el artículo 49 de la Ley 12/2007.

- A.1. Se adecúa tanto a lo establecido en la ley 12/2007, de 26 de noviembre, en relación con la formación del personal funcionario para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Además responde a lo establecido en el Artículo 47, de la Ley 12/2007 (Tráfico y explotación sexual de las mujeres).
- A.2. Artículo 45 de la Ley 13/2007, relativo a trabajar por los colectivos más vulnerables que sufran violencia de género.
- A.3. Artículo 10.1.b) de la Ley 12/2007 sobre indicadores de género en las operaciones estadísticas.
- A.4. Artículo 10.2. sobre análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contemplando la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación, como es el caso de las mujeres inmigrantes.
- A.5. Artículos 43 y 46 de la Ley 12/2007.
- A.6. Artículo 49 de la de la Ley 12/2007.

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

- Mejorar la respuesta desde los servicios públicos a las necesidades de una ciudadanía diversa cultural y humanamente como la andaluza, a través de un servicio más centrado en las personas, que conozca la realidad migratoria y la diversidad cultural.

- Contribuir a prevenir la violencia ejercida sobre las mujeres migrantes en un grado tan grave como la Trata de seres humanos, y atender a sus víctimas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes como es la mutilación genital femenina, informando y formando a profesionales de los servicios de salud, sanitarios y educativos.
- Promover el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar la presencia y participación de las mujeres inmigrantes en ámbitos de intervención y representación pública, como son los Foros para la Integración de las personas de origen migrante, con el fin de hacer crecer el número de propuestas realizadas por mujeres inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para ese sector de población.
- Contar con información científica y objetiva sobre la realidad de las mujeres inmigrantes.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

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

PERSONAS MAYORES

- A.1. Desarrollo de programas para el cuidado y el autocuidado dirigidos a personas cuidadoras en el domicilio.
- A.2. Puesta en marcha de un programa de detección de situaciones de soledad no deseada, con atención a las mujeres mayores.
- A.3. Sensibilización hacia el buen trato a las personas mayores por parte de su entorno.
- A.4. Difusión de derechos fundamentales.
- A.5. Desarrollo de un sistema de detección del maltrato de personas mayores.
- A.6. Acciones de formación en violencia de género a profesionales en el ámbito de la atención a personas mayores.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- A.1. Planificación estratégica con enfoque de género.
- A.2. Fomento de acceso a recursos (servicios y/o prestaciones específicas).
- A.3. Promoción de imagen real y positiva de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres.
- A.4. Acciones para la plena integración laboral de las personas con discapacidad intelectual que acceden al empleo público.

En el diseño de estas acciones la igualdad, el género y la accesibilidad universal serán factores determinantes.

A.5. Actuaciones para promover la accesibilidad universal como instrumento activo para la igualdad género.

Incluyen el servicio de información y asesoramiento, el diseño de protocolos de actuación, la reedición, ampliación y difusión de la guía de buenas prácticas para una señalización accesible en edificios, actividades formativas, concesión de ayudas y/o acciones de difusión en materias como las normas técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras en la comunicación en materia de lengua de signos española (LSE) y medios de apoyo a la comunicación oral (MACO).

A.6. Actuaciones en materia violencia de género contra mujeres con discapacidad.

Formación especializada de personas expertas facilitadoras en procedimientos penales y civiles ante la administración de justicia, a disposición de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género así como acciones de sensibilización en el ámbito de los centros de formación profesional.

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

PERSONAS MAYORES

Las seis actuaciones propuestas responden al mandato realizado en el artículo 44 de la Ley 12/2007. Asimismo, las actuaciones se adecuan a diversos artículos de la citada Ley 12/2007 o de la Ley 13/2007:

A.1. Artículo 45 de la Ley 12/2007.

A.2, A.3, A.4, y A.5. Artículo 46 de la Ley 12/2007.

A.6. Artículo 43.7. de la Ley 12/2007 y artículo 25 bis de la ley 13/2007.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con carácter general, las actuaciones responden el art.48 de la Ley 12/2007. No obstante, cada una de las actuaciones se adecuan a diversos artículos de dicha ley, de la Ley 13/2007 y del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028:

A.1. Artículo 43 de la Ley 12/2007. Además se adecúa a la línea de actuación 1 del Eje Gobernanza del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, PEIMH 2022-2028, al III Plan Integral de Atención a Personas con Discapacidad en Andalucía (III PAIPDA) y a los artículos 12 y 71 de la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, sobre el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía.

A.2. Artículo 1, 13 y 55 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Además, se alinea con el objetivo estratégico 1 del PEIMH 2022-2028.

A.3. Artículo 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.4. Artículos 48 y 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Resulta además conforme al objetivo estratégico 3 del PEIMH 2022-2028.

A.5. Artículo 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Además se alinea con el reciente Decreto 119/2023, de 29 de mayo, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla las normas

técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras en la comunicación en materia de lengua de signos española (LSE) y medios de apoyo a la comunicación oral (MACO) en Andalucía.

A.6. Artículo 27 y artículo 39.1 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, está alineada con el Objetivo 4 del PEIMH 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

PERSONAS MAYORES

A.1. Se disminuirán los factores que propician el desgaste físico y psicológico de las mujeres mayores, y se contribuirá a su desarrollo profesional y personal como miembro activo de la sociedad.

A.2. Conocer la importancia del fenómeno de la soledad no deseada es imprescindible para su abordaje, y para poder avanzar hacia un modelo social más justo y conveniente al bienestar de las personas mayores y, muy especialmente, de las mujeres mayores.

A.3 y A.5. La detección y registro de situaciones de maltrato, así como la sensibilización sobre el mismo, supondría una mejora de la intervención psicosocial ante dichas situaciones, mejorando la coordinación de los diferentes agentes implicados y favoreciendo la atención al colectivo de mujeres, por ser las que sufren en mayor porcentaje los malos tratos.

A.4. La difusión sobre los derechos fundamentales, con un enfoque centrado en las personas mayores, proporciona un mayor conocimiento de los derechos y cómo ejercitarlos, proporcionando una mayor independencia y autonomía. Destaca el derecho a la igualdad que, aplicado a la igualdad de género, ayudará a superar estereotipos de género sobre las mujeres mayores.

A.6. La formación en materia de violencia de género a profesionales de los servicios sociales que atienden a personas mayores incide positivamente en el bienestar de las mismas, pues la aplicación de los conocimientos facilita la detección del problema cuando se presenta y aumenta las posibilidades de una correcta respuesta al mismo. Además, los profesionales formados podrán, a su vez, proporcionar a las personas mayores sensibilización sobre la materia.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A.1. La planificación estratégica a desarrollar por la Dirección General de Personas con Discapacidad en 2024, fundamentalmente el Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía, se convertirá en el instrumento fundamental para la consecución de objetivos definidos en el presupuesto.

A.2. En cuanto al acceso a recursos (subvenciones), se continuará con el apoyo al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad y se potenciará el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad así como de actuaciones en materia de atención e inclusión social de mujeres con discapacidad, promoción de la igualdad, prevención de malos tratos y violencia de género, velando por la incorporación del enfoque de género en el diseño de todas las actuaciones y valorándose positivamente el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres con discapacidad, los resultados o el impacto de los programas a subvencionar.

A.3. Se continuará con la promoción de una imagen real y positiva de las personas con discapacidad que favorezca a nivel social el cambio de actitudes y prejuicios sobre aquéllas, especialmente en relación a las mujeres con discapacidad.

A.4. Conseguir la plena integración laboral de las personas con discapacidad que se incorporan al empleo público, entre las que se encuentran el impulso de una adecuada identificación de los puestos y tareas a desempeñar en el momento de la incorporación de la persona, el asesoramiento y acompañamiento en el desarrollo de las tareas, la formación y sensibilización al entorno laboral o el apoyo informal y/o externo que precisen estas personas.

A.5. Fomento de la accesibilidad universal como medida que propicia la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con discapacidad en el acceso a recursos y el desarrollo de una vida autónoma.

A.6. En 2024, en apoyo al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se promoverán acciones para la formación especializada de personas expertas facilitadoras en procedimientos penales y civiles ante la Administración de Justicia, a disposición de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género, incluida la violencia sexual así como se incidirá en la sensibilización de jóvenes que cursan estudios de formación profesional.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

A.1. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de formación en materia de violencia de género.

Se pondrá en marcha la convocatoria de la línea 1 de concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a programas de formación en materia de violencia de género desarrollados por entidades sin ánimo de lucro, a fin de mejorar el conocimiento en la materia a mujeres en situación de especial vulnerabilidad y a los colectivos de profesionales actuales y futuros.

A.2. Potenciación de la investigación sobre las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Se convocará, en régimen de concurrencia competitiva, la línea 2 de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro destinadas a la realización de estudios y/o publicaciones en materia de violencia de género en sus distintas manifestaciones.

A.3. Organización, gestión y evaluación del XV Congreso Internacional para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres.

Este congreso, que se ha convertido año a año en un referente en la materia a nivel autonómico, nacional e internacional, pretende ser un punto de encuentro interdisciplinar para el tratamiento científico de las diversas formas de violencia machista, en el que está previsto congregarse a un gran número de asistentes entre profesionales y personas interesadas en el estudio de dicha violencia.

A.4. Formación a profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia de género.

En particular, se impartirán jornadas de encuentro y formativas dirigidas al estudio de la violencia contra las mujeres en el mundo rural.

A.5. Subvenciones a entidades para promover el reconocimiento de los derechos, la no discriminación y la igualdad de trato del colectivo LGTBI.

A.6. Organización, gestión y evaluación del Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.

A.7. Organización de jornada formativa sobre delitos de odio por razones de orientación sexual y/o identidad de género, LGTBIfobia.

A.8. Desarrollo de una campaña de sensibilización para promover la igualdad de trato de las personas LGTBI y prevenir la LGTBIfobia.

A.9. Actuaciones de difusión y divulgación para el fomento de la igualdad, la visibilidad y la no discriminación por motivos de diversidad sexogenérica, de orientación e identidad sexual, o pertenencia a grupo de familias LGTBI.

A.10. Tramitación y aprobación de planes e informes en materia de LGTBI.

Difusión, inicio de la ejecución y seguimiento de la I Estrategia para la igualdad de Trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Por otra parte, se procederá a la elaboración del informe estadístico para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito LGTBI.

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., A.2., A.3. y A.4. responden a los artículos 5, 6, 9, 20-25 en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Igualmente, dichas actuaciones se encuadran dentro del V eje del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y Hombres, denominado “Sociedad libre de violencias sexistas”.

Por otra parte, las seis últimas actuaciones se acogen al principio general de la igualdad de género recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, artículo 43.2, a la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Y, en particular, atendiendo al carácter de “interseccionalidad”, definido en su artículo 3.9, como las situaciones agravadas de discriminación múltiple que padecen las mujeres por razones de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

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

Mediante las actuaciones indicadas en el apartado 2 se pretende ampliar el conocimiento sobre las causas y efectos de la violencia de género y mejorar la formación del personal profesional de los diversos ámbitos implicados en materia de violencia de género, a fin de garantizar una mejor atención a las víctimas.

Así como crear grupos de trabajo y redes de apoyo, y conocer la realidad de la misma, en todas sus manifestaciones, extensión y profundidad, sus causas y efectos, su incidencia y percepción social. Con el fin último de erradicar la violencia de género, y la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, y respecto a las actuaciones públicas en materia de LGTBI, se pretende la inclusión total en la sociedad de las personas LGTBI y sus familiares, su participación en todos los ámbitos, así como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI, prestando especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

32E PROYECTOS DE INTERÉS SOCIAL

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

A.1. Convocatoria de subvenciones en materia de Conciliación y/o Corresponsabilidad a entidades con representación equilibrada de sexos en órganos de gobierno.

A.2. Convocatoria de subvenciones que entre los criterios de valoración del programa incorporen la integración de la perspectiva de género.

A.3. Convocatoria de subvenciones con cargo al 0,7% del IRPF, donde se contempla entre sus ámbitos de actuación la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género.

A.4. Desarrollo de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.

A.5. Reconocimiento de las buenas prácticas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a través de la convocatoria de los Premios Andalucía +Social.

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

Ley 12/2007:

A1., A.2. y A.3. se adecúan al artículo 13 “Ayudas y subvenciones” y al artículo 27.1 y 2 “Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial”.

A.4. Artículos 14, 20, 22, 23, 27, 28, 32 y 35 y el Capítulo III, del Título II.

A.5. Ley 13/2007.

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

- Aumento de los proyectos dirigidos a incrementar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Avance en igualdad entre mujeres y hombres, a través de los recursos desarrollados a través del Programa 32E.
- Promoción de políticas destinadas a favorecer la conciliación como medida para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las entidades del Tercer Sector.

18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

A.1. Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores y personas dependientes a su cargo: se mantiene este Servicio cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género, menores y otras personas dependientes a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, y de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: Centros de emergencia, Casas de acogida y Pisos tutelados, que se reforzarán con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género, para dar cobertura a la atención y acogimiento inmediato para mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de especial vulnerabilidad.

A.2. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales: servicio multidisciplinar que ofrece atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica a través del teléfono 900 200 999, y presencial, para atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, siendo un servicio gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año.

A.3. Servicio de atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (Línea 900 200 999): servicio de atención directa a mujeres en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112. En el ejercicio 2024 se va a continuar reforzando con cargo a la financiación de la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A.4. Servicio de información y asesoramiento jurídico telefónico y online a víctimas de violencia de género: prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y online realizando la consulta a través de la página web del IAM, ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

A.5. Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género: Servicio especializado, tanto grupal como individualizado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño

causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.

A.6. Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género: servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Se persigue la mejora del bienestar psicológico, social y emocional de los/as menores y mujeres embarazadas expuestas/os a violencia de género, con la finalidad fundamental de ayudarles a recuperarse de posibles secuelas, prevenir la transmisión generacional de la violencia, fomentar las relaciones de buen trato y así avanzar en la erradicación de la violencia de género.

A.7. Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género: servicio especializado, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, atendiendo tanto a la víctima, como prestando atención y asesoramiento a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 17 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género, incluida la violencia sexual, y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores.

A.8. Servicio de apoyo psicológico en crisis a familiares de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte y a madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados: este Servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional mediante metodologías de atención psicológica en crisis y de apoyo en la localidad donde se ha producido el asesinato o donde residen las/os familiares, a través de una intervención temprana e integral, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de estrés postraumático, duelo patológico y otros trastornos de mayor envergadura. Está dirigido a todas las personas afectadas por un caso de violencia de género con resultado de muerte o gravemente herida: familiares directos, con especial atención a las hijas e hijos menores de edad de las mujeres víctimas mortales, mujeres supervivientes de graves agresiones o tentativas de homicidio y sus familiares y mujeres cuyos/as hijos/as han sido víctimas mortales por violencia de género. Además, se incluyen el ámbito laboral de la víctima y el educativo en caso de menores implicados.

A.9. Acciones encaminadas a la detección de situaciones de violencia sexual en mujeres y menores víctimas de violencia sexual. Para la prestación de un sistema integral de atención a las mujeres víctimas de explotación sexual, se requiere la realización de acciones continuadas para la detección y atención a las víctimas para lo cual se prevé un proyecto piloto, con la actuación de las unidades móviles en tres capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Almería, Jaén y Málaga).

A.10. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la atención social y acogida residencial: dirigida a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (migrantes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual, discapacitadas, gitanas y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

A.11. Campañas de información y sensibilización encaminadas a la prevención de conductas violentas y promover relaciones igualitarias: se realizarán campañas en diversos medios y a través de diferentes soportes, dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de

cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, para informar sobre la violencia de género, sensibilizar a la ciudadanía contra los actos de violencia machista y contribuir a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

A.12. Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos: se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los Centros Municipales de Información a la Mujer, casas de acogida y demás recursos públicos.

A.13. Edición de guías y otros materiales para el conocimiento de los recursos para la protección de las víctimas y de sus hijos/as: se procederá a la edición de diversos materiales destinados a la difusión de las acciones que se emprendan a lo largo del ejercicio, con la finalidad de sensibilizar y prevenir a la sociedad contra la violencia de género.

A.14. Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género: se continuará convocando subvenciones dirigidas a asociaciones y federaciones de mujeres, financiadas con cargo a la transferencia finalista del Pacto de Estado contra la Violencia de género.

A.15. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género: se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos económicos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

A.16. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo: se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.

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

Todas las actuaciones del programa 31T son adecuadas a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, puesto que este programa está destinado a la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Además, en este Programa se encuadran los fondos finalistas del Estado destinados a la prevención, atención integral, asistencia y atención social a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos, a fin de facilitar la autonomía de las mujeres para que puedan afrontar un futuro sin violencia y en libertad.

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 violencia de género es un problema de índole social que afecta a las víctimas que la padecen de manera directa, y a la ciudadanía en su conjunto, mostrándose como una de las manifestaciones más graves, dramáticas y lesivas de la desigualdad, y mostrando que queda aún mucho por hacer hasta eliminarla de un modo definitivo. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en el logro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género y prestar servicios asistenciales de calidad a las víctimas.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

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

A.1. Tareas de coordinación y asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Género del IAM. Para la implementación y consolidación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de Igualdad de Género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A.2. Formación en género a las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y de las Universidades. Cursos de formación y perfeccionamiento a través de la plataforma web de formación, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

A.3. Desarrollo del Congreso de Coeducación. Se celebrará el V Congreso Andaluz de Coeducación como lugar de encuentro y formación para conseguir un desarrollo personal integral en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del género.

A.4. Implementación de la coeducación en los centros educativos andaluces a través de materiales curriculares. Se elaborará un material curricular coeducativo dirigido a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y familias) específico para cada una de las tres etapas del recorrido escolar (infantil, primaria y secundaria) y adaptadas a cada edad. Tendrá una versión dirigida al profesorado, al objeto de llevar a las aulas el tratamiento proactivo de estos temas. Existirá igualmente otra versión del material dirigida a las madres y padres, cuyo objetivo será aportar claves y herramientas que promuevan en las familias la asunción de modelos coeducativos que garanticen la igualdad de oportunidades entre niñas y niños y que refuercen las prácticas coeducativas llevadas a cabo en los centros educativos. Por último, existirá una versión dirigida al alumnado, específico para cada etapa educativa.

A.5. Desarrollo de recursos para la coeducación: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc. Se incrementará el número de acciones en materia de coeducación y se seguirá impulsando, difundiendo y realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, como parte importante de la comunidad educativa y las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería competente en el ámbito educativo, dirigidas tanto al profesorado como al alumnado de los centros de infantil, primaria y secundaria. Se desarrollarán actuaciones que favorezcan una orientación académica-profesional sin sesgos de género. Además, se continuará ofreciendo materiales, recursos audiovisuales, etc., que sirvan para trabajar la igualdad, la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros escolares.

A.6. Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.

A.7. Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en la negociación colectiva. Se diseñarán actuaciones para la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las personas que sean partes negociadoras de los convenios colectivos, para dar respuesta al principio de igualdad retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor.

A.8. Desarrollo de la Red andaluza de Entidades conciliadoras. Se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido. Por medio de la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (R.A.E.C.) se pretende generar un acervo de buenas prácticas y unas dinámicas en la gestión de empresas y entidades de gestión integral de la igualdad, que sirvan de ejemplo para implementar medidas de acción positiva para la igualdad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

A.9. Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía. Se desarrollará un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tiene su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, destinado a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento. También se seguirá sensibilizando y formando para la inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura emprendedora, desde los diferentes niveles educativos.

A.10. Convocatoria anual del reconocimiento “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad”. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge la creación de una “Marca de Excelencia en Igualdad”. En desarrollo de dicho mandato, el Decreto 1/2022, de 11 de enero, creó la “Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad” y estableció los criterios para la obtención, control de ejecución y renovación de este reconocimiento, estableciendo que se creará, mediante orden, un registro público de las concesiones, renovaciones, renunciaciones

voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial con carácter meramente declarativo. Este registro tendrá carácter público e informativo y se configurará como una base de datos informatizada.

A.11. Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, a través del Programa Asocia, con el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. Así, se seguirán convocando subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

A.12. Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres: órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, entre cuyas funciones está canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

A.13. Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

A.14. Convocatoria de los premios Meridiana con motivo de la celebración del 8 de marzo.

A.15. Subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM). Se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación. Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de las mimas. Esta Agencia Administrativa, en virtud del Decreto 99/2022, de 7 de junio, cofinanciará estos Centros al 50 % con las entidades locales mediante convenios y concesión directa de subvenciones.

A.16. Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres.

A.17. Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999): Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 016 y 112.

A.18. Centro de documentación María Zambrano, creado en el año 1990 y especializado en mujer y género.

A.19. Mantenimiento y actualización de la página web del IAM: La página web del Instituto Andaluz de la Mujer se mantiene como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

A.20. Observatorio de la publicidad no sexista.

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.

Todas las actuaciones son adecuadas a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, puesto que este programa tiene por objetivo promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de las mujeres.

El desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por las diversas Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía, adquiriendo el Programa 32G un carácter integrador del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Andalucía. Por tanto, los objetivos y actividades para su desarrollo presupuestario están encaminados a la consecución efectiva de la igualdad entre las mujeres y los 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.

La Ley 10/1998, de 29 de diciembre, de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, establece que su finalidad será “promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer”. Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, define expresamente como objetivo principal, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”. Para ello, en el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

Por tanto, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, destina todos sus objetivos y actuaciones a la consecución de dichos fines y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

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

- A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.
- A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.
- A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles.
- A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.
- A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

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. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.
Artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil.
Artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
Artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.
- A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género.
Artículos 4, 5, 9, 22, 23, 25, 43, 46, 48, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007.

Artículos 4 y 8 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

A.7. Información y asesoramiento a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles.

Artículos 4, 9, 43, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007.

Artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.

Artículos 4, 9, 43, 52 bis, 56 y 57 de la Ley 12/2007.

Artículo 4 de la Ley 13/2007.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.

Artículos 43, 46 y 52 bis de la Ley 12/2007.

Artículos 4, 8 y 29 bis de la Ley 13/2007.

OE 3, Eje III, Línea 3.A. y OE 4, Eje V, Línea 5.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

Artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007.

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. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil: se incentivará la paridad de género entre quienes presenten los proyectos, y el desarrollo de actuaciones que incluyan la perspectiva de género. Asimismo se fomentará la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza, con la finalidad de reducir la brecha de género existente. Se efectuará un seguimiento estratégico cuatrienal y operativo anual diferenciado por sexo, de las ayudas concedidas al respecto, con la finalidad de reducir la brecha de género detectada, en cuanto a menor número de empresas creadas por personas jóvenes mujeres en ejercicios anteriores.

A.2. Desarrollo de actuaciones formativas en materia de emprendimiento y empleabilidad juvenil: medidas orientadas a personas jóvenes ocupadas y desempleadas, que quieran mejorar su formación para el empleo, y al impulso de las capacidades emprendedoras de la juventud andaluza, especialmente entre los colectivos más vulnerables, promoviendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se efectuará un seguimiento estratégico cuatrienal, y operativo anual diferenciado por sexo.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Las bases contemplan criterios de valoración relativos al grado de

consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, priorizándose el que se contemple la participación directa y representación equilibrada de género.

A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud, priorizando el que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de la actividad propuesta, así como la participación directa y representación equilibrada de género. Ello se articula mediante la inclusión de criterios de valoración preferente para la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes y la garantía de los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas jóvenes, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI).

A.5. Desarrollo de actuaciones en materia de juventud que favorezcan la consecución del principio de igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Se encuadrarán preferentemente en el área de igualdad, diversidad-LGTBI, prevención de la violencia de género juvenil e inclusión de la juventud con discapacidad, y consistirán en actuaciones formativas, de sensibilización, e informativas, a través de los diferentes canales de comunicación. Se realizará un seguimiento desagregado por sexo de las personas jóvenes participantes.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y programas europeos de Voluntariado Juvenil, promoviendo una participación paritaria y desde la perspectiva de la igualdad de género, dada la gran demanda de estas actividades, entre las que merece destacar las del ámbito medioambiental. En programas europeos de Voluntariado Juvenil, la participación de los jóvenes y de las organizaciones se orienta a reforzar la cohesión, la solidaridad, la democracia y la ciudadanía en Europa, desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Información y asesoramiento a personas jóvenes a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía y Corresponsalías Juveniles. A través de diferentes canales, adaptados a las demandas de la población joven andaluza, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género. Se efectuará un seguimiento del número de corresponsales juveniles acreditados, desagregados por sexo, para favorecer el voluntariado informativo juvenil desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre reguladas por el Decreto 89/2018, de 15 de mayo, e inscritas en el Censo de Escuelas de Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la finalidad de potenciar una juventud más participativa y comprometida con la sociedad. Se efectuará un seguimiento del número de certificados formativos expedidos, con desagregación por sexo.

A.9. Programa anual de Actividades del IAJ, encuadradas en el área de "Hábitos saludables y Salud mental", a través de la Red de Centros de Información Juvenil de Andalucía en materia de salud mental y de prevención de conductas de riesgo, con perspectiva de igualdad de género, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención de adicciones, y de formación sobre salud sexual, con programas como el Forma Joven.

Desde el IAJ se desarrollarán actuaciones formativas, dirigidas a las personas jóvenes mediadoras, que versarán sobre contenidos y estrategias relativos a competencias sociales, sexualidad y relaciones igualitarias, conciencia emocional, reconocimiento de las emociones, competencias para el bienestar social, o sobre el uso positivo de las TICs, potenciando estilos de vida saludables en el marco de una sociedad digital.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven. Información y difusión que faciliten el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, teniendo en cuenta el principio de efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

18.51 AGENCIA DE SEVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

31B PLAN SOBRE ADICCIONES

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

A.1. Implantar el protocolo andaluz de coordinación entre las redes públicas de Atención a las Adicciones y de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género en los diferentes recursos de la Red.

A.2. Desarrollar diferentes funcionalidades en SIPASDA (Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones) para la implantación del Protocolo de Violencia de Género.

A.3. Desarrollar acciones formativas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en el Enfoque integrado de Género e Igualdad.

A.4. Desarrollar acciones formativas a los y las profesionales de la Red Pública de Atención de las Adicciones en Andalucía, centradas en la formación en el Protocolo de Violencia de Género.

A.5. Incrementar las plazas en recursos residenciales para mujeres con problemas de adicciones.

A.6. Adaptar los recursos a las necesidades de las mujeres con problemas de adicciones y especialmente para las que sufren violencia de género.

A.7. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.

A.8. Negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.

A.9. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.10. Jornadas de sensibilización sobre la 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.

En el ámbito de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Con la A.1, A.5, A.6 y A.8, se da cumplimiento al art. 43 “Igualdad en las Políticas Sociales”.
- Con la A.2, se da cumplimiento al art. 10 “Estadísticas e Investigación con perspectiva de género”.
- Con la A.3, A.4, A.7, A.9 y A.10 se da cumplimiento al art. 9 bis “Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”.
- Con la A.8 se da cumplimiento al art. 32 “Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública”.

En relación a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género:

- Con la A.1 y A.2 se da cumplimiento al Artículo 33 “Planes de Salud”.
- Con la A.1 y A.2 se da cumplimiento al Artículo 60 “Protocolos de actuación”.
- Con la A.9 y A.10 se da cumplimiento al Artículo 53 “Derechos de las trabajadoras”.

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 mayoría de los estudios e investigaciones sobre adicciones y género arrojan como resultado, que el consumo problemático de drogas tiene una mayor estigmatización para las mujeres y, por tanto, un mayor riesgo de exclusión social. Esto provoca en parte la invisibilización de su presencia, sus necesidades y sus especificidades. Por otra parte, la violencia de género y la adicción en mujeres se conforman como una doble vulnerabilidad.

Se está trabajando en la implantación de un protocolo andaluz de coordinación para la atención a mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género, con el objetivo de garantizar una atención integral e integrada a las mujeres que presentan problemas de adicciones y además son víctimas de violencia de género.

Igualmente, se busca con las actuaciones antes descritas, redefinir la atención que se oferta desde la Red Pública de Atención a las Adicciones (RPAA) para dar cabida a las necesidades de atención de la población femenina, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Se prevé que tengan un importante impacto de género.

- La formación de los profesionales permitirá una mayor adaptabilidad desde los diferentes servicios a las necesidades específicas de las mujeres y una intervención con perspectiva de género en todo momento del proceso de atención. Las mujeres tienen un porcentaje algo mayor de abandonos de su tratamiento que los hombres que podría estar relacionado con una peor adecuación de los recursos y programas a las necesidades y expectativas de las mujeres.

Así mismo, la formación de los y las profesionales de la RPAA en materia de género y de igualdad entre hombres y mujeres, permitirá ofrecer una atención que tenga en cuenta los aspectos diferenciales, adaptando las intervenciones a las necesidades tanto de unos como de otras. Es fundamental, especialmente, la formación en Violencia de Género y específicamente en el Protocolo de Violencia de Género, que va permitir detectar precozmente los problemas de adicciones entre las mujeres víctimas de violencia de género, con objeto de agilizar la derivación a los recursos especializados.

- El incremento de plazas destinadas a mujeres con problemas de adicciones y especialmente a las mujeres Víctimas de Violencia de Género, redundará en una mejor respuesta terapéutica.
- Por otra parte, el desarrollo de diferentes funcionalidades en SIPASDA, así como la elaboración de un protocolo específico para la derivación a recursos residenciales de mujeres víctimas de violencia de género, van a facilitar la implantación del Protocolo de Violencia de Género.
- La programación de indicadores específicos en esta materia, permitirán el seguimiento del tratamiento de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.

En definitiva, todas las actuaciones mencionadas redundarán en una mejor adaptación y accesibilidad a la Red Pública de Atención a las Adicciones a las necesidades y expectativas de la población en general y de la femenina en particular, incrementando las posibilidades de éxito terapéutico y mejorando las tasas de abandono en general y en particular de las mujeres a través de una adecuación y capacidad de respuesta a sus necesidades específicas. Todo ello supondrá un avance importante en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el área de las adicciones en Andalucía.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

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

A.1. Detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio de Teleasistencia.

A.2. Acción formativa “Enfoque integrado de género e igualdad”.

A.3. Negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA.

A.4. Jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género.

A.5. Jornadas de sensibilización sobre la violencia de género.

A.6. Analizar desde la perspectiva de género la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

A.7. Seguimiento de los expedientes de personas identificadas como aquellas que sufren malos tratos físicos y/o psíquicos y/o situaciones de violencia, en el marco del protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia en el ámbito de la dependencia.

A.8. Continuar con la puesta en marcha de un protocolo de organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para la personas en situación de dependencia (incluidas las personas víctimas de violencia de género valoradas con grado I de dependencia moderada).

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 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social.

A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Actuaciones: A2, A4 y A5.

- Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.

Actuación: A3.

- Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales
Actuaciones: A1, A2 y A6.
- Artículo 44. Mujeres mayores.
Actuaciones: A1 y A7.
- Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes
Actuación: A6.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su definición de víctima de violencia de género además de a las mujeres por el hecho de serlo y a las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre, a las personas menores de edad, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento. Por último también incluye a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados o asesinadas.

A continuación se detalla el articulado específico y las actuaciones de la ASSDA que responden a esos mandatos:

- Artículo 29 ter. Protección a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia que convivan con la mujer víctima de violencia de género.
Actuaciones: A1, A7 y A8.
- Artículo 45. Atención a colectivos especialmente vulnerables.
Actuaciones: A7 y A8.
- Artículo 53. Derechos de las trabajadoras.
Actuaciones: A4 y A5.
- Artículo 60. Protocolos de actuación.
Actuaciones: A1, A7 y A8.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 marca el rumbo de la acción pública para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en Andalucía, asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de las políticas.

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 actuación relativa a la detección de los casos de violencia de género como resultado de la aplicación del protocolo para la detección de violencia de género en personas mayores, personas en situación de dependencia y personas con discapacidad en el Servicio Andaluz de Teleasistencia (en adelante SAT), pretende visibilizar la violencia de género, a la vez que se da respuesta a estas situaciones desde el SAT, que acompaña a estas personas para que puedan seguir viviendo en sus domicilios habituales pero asistidas en todo momento. El protocolo pretende facilitar instrumentos al personal de atención directa del SAT que ayuden en la detección de víctimas de violencia de género entre la población atendida y permitir el acompañamiento a las víctimas. Dicha detección permite contabilizar los casos y continuar mejorando en la prestación de los servicios.

La incorporación de la transversalidad de género en la gestión de la ASSDA a través de la capacitación de toda su plantilla en materia de género, supone un impacto en el diseño de planes y programas con enfoque de género, lo que repercutirá en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta capacitación se incluyen contenidos que hacen hincapié en los conceptos, tipología y manifestaciones de la violencia de género.

La negociación del II Plan de Igualdad de la ASSDA permitirá continuar con el desarrollo de medidas relacionadas con el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y mayores del personal de la ASSDA.

La actualización del análisis de la prestación de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en clave de género, mejorará el conocimiento del sistema de atención y de cuidados de las personas en situación de dependencia. Esta mejora posibilita el establecimiento de políticas específicas para las personas mayores, con discapacidad, cuidadoras de personas en situación de dependencia, víctimas de violencia de género y colectivos especialmente vulnerables. Asimismo posibilitará el establecimiento de políticas preventivas que trabajen nuevas masculinidades, evitando conductas de riesgos asociadas a la identidad masculina, fomenten el autocuidado y la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado en los hombres y promuevan modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplían las posibilidades de una vejez en buena salud y de retrasar la aparición de la dependencia.

El seguimiento de los expedientes de personas identificadas como aquellas que sufren malos tratos físicos y/o psíquicos y/o situaciones de violencia, en el marco del Protocolo de actuación para la tramitación preferente en situaciones de urgencia y emergencia social en el ámbito de la dependencia, permite verificar la atención inmediata por parte de la Administración Pública a las personas en situación de dependencia que se encuentran en dicha situación de vulnerabilidad o especial riesgo.

Con el protocolo de organización y coordinación del régimen de acceso a centros residenciales para personas en situación de dependencia (incluidas solicitantes víctimas de violencia de género grado I), se continúa avanzando en la agilización y coordinación institucional en la prestación de servicios de atención residencial a mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de dependencia.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

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

A.1. Aumentar los recursos económicos anuales de las mujeres mayores o con discapacidad, que sean titulares de prestaciones derivadas del Fondo de Asistencia Social, Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos o Pensión no contributiva de la Seguridad Social.

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

Esta medida responde al artículo 11 sobre acciones positivas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. También la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, concretamente en su artículo 46. Inclusión social.

Finalmente, cabe destacar el mandato contenido en el artículo 2. Principios y fines de la Seguridad Social del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

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

Hay que considerar que tanto las pensiones, como las ayudas sociales de carácter extraordinario, se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a mujeres y hombres, al tratarse de prestaciones de derecho, que se rigen por normativa estatal. Por otra parte, el requisito para tener derecho a las ayudas extraordinarias es ser persona beneficiaria de, en su caso, ayudas del Fondo de Asistencia Social, del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de Pensiones no Contributivas.

No obstante lo anterior, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, y es que la política en materia de prestaciones asistenciales pretende mejorar la situación socio-económica que históricamente las mujeres han presentado, sobre todo en el tramo de edad de mujeres a partir de los 60 años. Históricamente, las mujeres han mostrado una mayor vulnerabilidad social y económica, que ha derivado en situaciones de desigualdad social, con una menor o ninguna participación en el mercado de trabajo. Esta situación ha derivado en una escasa o nula cotización a la Seguridad Social. Por ello, al tener estas prestaciones carácter asistencial hace que sean las mujeres las receptoras mayoritarias.

19.00 CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL

El Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 12 que corresponden a la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul las competencias que hasta ese momento tenía atribuidas la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, correspondientes a las materias de medio ambiente y desarrollo sostenible, así como las relativas al uso, gestión y conservación sostenible de los recursos marinos.

Y en el Decreto 162/2022, de 9 de agosto, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul destacando por su relevancia de género algunas competencias, en especial, en materia de Economía Azul, estrategia de innovación y sostenibilidad transversal de las distintas políticas de la Junta de Andalucía relacionadas con la costa y el mar, y en materia de impulso del nuevo Plan Forestal, para una mejor gestión del ámbito forestal desde una vertiente multifuncional. En la legislación andaluza de igualdad de género se regulan aspectos relativos a la promoción de la igualdad de género en el desarrollo de estas políticas.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Elaboración de informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental.

A.3. Elaboración de manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos.

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 acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería responden al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007. Asimismo responden a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

La elaboración de informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental responde a los artículos 5. Transversalidad de género y 6. Evaluación de impacto de género de la Ley 12/2007. Y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

La elaboración de manuales para incluir la perspectiva de género en las actuaciones y procedimientos responde a los artículos 9. Lenguaje no sexista e imagen pública y 9 bis. Capacitación

del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007, y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

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 acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería se dirigen a asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas del dicho personal. Para lograr la máxima difusión, se utilizarán medios como la intranet, el portal web y el correo electrónico.
- Los informes para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la política ambiental permiten evidenciar las interacciones diferenciadas de mujeres y hombres con el medioambiente pautadas por los roles de género, dados los diferentes hábitos de unas y otros en cuanto a uso y consumo de recursos, sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, alimentario, al tratamiento de residuos, así como diferentes pautas de movilidad o el uso de los transportes. Se trataría de recoger la gestión, apropiación y utilización de los recursos y bienes ambientales por mujeres y hombres como primer paso para contar con la información necesaria para incorporar la perspectiva de género en la forma en la que la Consejería trabaja y reducir las brechas de desigualdad.
- La elaboración de manuales de actuaciones y procedimientos para el personal de la Consejería persigue el objetivo de facilitarle herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

44F INFORMACIÓN, PLANIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

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

A.1. Incluir la perspectiva de género en los principales planes estratégicos de la Consejería.

A.2. Desagregación de estadísticas por sexo.

A.3. Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la elaboración y difusión de la Estrategia Andaluza de Economía Azul.

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

Incluir la perspectiva de género en los principales planes estratégicos de la Consejería responde al artículo 5. Transversalidad de género de la Ley 12/2007. Y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

La desagregación de estadísticas por sexo responde al artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la Ley 12/2007 y a la línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género del Plan Estratégico.

Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la elaboración y difusión de la Estrategia Andaluza de Economía Azul responde al artículo 6. Evaluación

de impacto de género de la Ley 12/2007 y a las líneas 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género y 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible del Plan Estratégico.

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

- Conseguir que la planificación estratégica de la Consejería tenga en cuenta sistemáticamente la posición de mujeres y hombres para que los efectos de la misma no perpetúen ni agranden las desigualdades.
- Desarrollar métodos de análisis cualitativo y cuantitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en relación con los aspectos ambientales, detectar las posibles brechas de género y adoptar soluciones.
- Conocer y reconocer a las mujeres que trabajan en los sectores económicos integrados en la economía azul, visibilizando su aportación a este sector de nuestra economía que cada vez cobra mayor relevancia.

19.51 AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A1. Revisión y, en su caso, adaptación del procedimiento de provisión de puestos de trabajo de la Agencia teniendo en cuenta los criterios de igualdad.

Se establece una revisión de cada una de las convocatorias de ofertas de empleo y de promoción interna para igualar la incorporación de las mujeres. La presencia masculina en la Agencia es muy superior a la femenina, especialmente en el colectivo de INFOCA y en las tareas correspondientes al medio natural. En el resto de la organización, sigue existiendo una importante diferencia en favor de los hombres, si bien en menor medida.

A2. Priorización de personas que tienen formación en materia de igualdad para la participación en los comités de selección para llevar a cabo las convocatorias.

A.3. Formación en igualdad de género, violencia de género y otras materias que favorecen la igualdad dirigida al personal de la Agencia.

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 acciones de formación para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería responden al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas de la Ley 12/2007. También le son de aplicación los artículos 31 Empleo en el Sector Público Andaluz y 32 Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública, de la Ley 12/2007.

Las actuaciones responden a lo establecido en el 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

Todas las actuaciones a desarrollar en aras de la consecución del objetivo estratégico de desarrollar la perspectiva de género en todos los ámbitos organizativos y funcionales de la organización, se extenderán tanto a los procesos de selección y contratación, como a los de formación y promoción profesional. La consecuencia esperada de su implementación es el impulso a la presencia del sexo subrepresentado en cada caso.

20.00 CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

El Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía, establece que de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Política Industrial y Energía las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de actividades industriales, mineras y energéticas, así como la cooperación económica y el fomento de las iniciativas y acciones en dichos campos. Algunas de dichas competencias disponen de una alta relevancia en la promoción de la igualdad de género, en especial aquellas relativas a la ordenación de la actividad industrial.

El Decreto 116/2023, de 23 de mayo modifica el Decreto 163/2022, de 9 de agosto, dotando de mayor claridad a la distribución competencial de la actual Consejería de Industria, Energía y Minas. Este decreto se adecúa a lo dispuesto la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que 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:

- Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón 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 estimado de 10 informes emitidos en 2023, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas por la Unidad han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos, sobre todo en lo referente a la utilización de un lenguaje inclusivo en los proyectos normativos revisados.
- Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2021-2027, aprobado en marzo de 2022. En su marco, se está realizando el diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en los sectores competencia de la Consejería.
- Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
- Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales sobre alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades.
- 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 medidas correctoras. Elaboración del Plan de igualdad de la Consejería previsto en el II Plan Estratégico para la Igualdad, una vez concluido el diagnóstico de los sectores afectados.

- 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.
- 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 el equilibrio entre las esferas personal y profesional, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos, 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 2024 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral de mujeres se estiman en un 66,6%, frente a sólo un 33,3% por hombres. Este indicador sigue mostrando una mayor carga de responsabilidades en la vida personal o/y familiar para las mujeres.

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.

La Unidad de Género actúa también en cumplimiento del mandato del artículo 7, referido al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por su parte, la Unidad de Igualdad de género resulta fundamental para el cumplimiento de la línea 1.A del II Plan Estratégico de mujeres y hombres en Andalucía, incluida en el eje 1 (Gobernanza).

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, al artículo 39, específicamente dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad.

Una vez que se apruebe el Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, actualmente en tramitación, se trasladarán, implementarán e impulsarán las líneas de actuación y medidas recogidas en el mismo al ámbito de la consejería.

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 afectadas por esta violencia.

Asimismo estas actuaciones encajan en las propuestas en los ejes 1 y 3 del II Plan Estratégico sobre Gobernanza y Representación y poder, respectivamente.

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.

En el próximo ejercicio se prevé contar con un Plan de Igualdad en los ámbitos de la industria, la energía y las minas, como consecuencia de los objetivos y medidas acordados en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. 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.

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.

Tras la próxima aprobación del Plan de Igualdad de la Administración general de la Junta de Andalucía, todas las Consejerías deberán aplicar las medidas, actuaciones y objetivos fijados en el mismo, lo que redundará positivamente en la situación actual de las personas trabajadoras de la Junta de Andalucía, particularmente en materia de conciliación.

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. Difundir en el ámbito de las reuniones, jornadas y actos relativos al sector de la energía en los que se participe, la importancia y el papel de la mujer en dicho sector y la necesidad de incrementar su 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

A.1. Da 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 éste 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 y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Asimismo, contribuye al cumplimiento del artículo 51, referido a la información y el conocimiento, que recoge que “los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la

implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.”

Por otro lado, esta actuación también se encuadra dentro de la línea 1.D del II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, dentro del eje Gobernanza. Esta línea de estrategia de digitalización por la igualdad contribuye a reducir la brecha digital de género en Andalucía además de utilizar la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo productivo más igualitario y propiciador de la conciliación laboral, familiar y personal.

A.2. La Agencia Internacional de la Energía (AIE) ha constatado en diversos informes de 2022 que persisten notables brechas de género en este sector, donde la falta de representación de mujeres es mayor que en el conjunto restante de sectores económicos. Así, la segunda medida dirigida a dar a conocer o difundir las brechas de género en el sector energético, no solo en materia de empleo, incluidas las retributivas, sino también en los puestos de liderazgo empresarial, en el emprendimiento y en la innovación, se encuadra dentro de lo establecido en el artículo 25 de la misma ley, relativo a la promoción empresarial, según el cual “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”.

Además, puede incardinarse en el eje 4 del II Plan Estratégico “Un espacio productivo igualitario”. En concreto, en su línea 4.B. “Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial”. Como recoge el Plan, los organismos e instituciones que tienen un papel clave en las políticas de transformación económica, como por ejemplo las áreas de apoyo a la transición energética y ecológica, deben fomentar y apoyar los negocios encabezados por mujeres en esos sectores emergentes.

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

Mediante la implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de energía, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden 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 esos procedimientos.

Esta modernización telemática contribuye además a la reducción de la brecha digital de género y facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, evita discriminaciones en el trato, flexibiliza los tiempos y acerca el acceso a los recursos y servicios públicos a personas que residen en núcleos rurales o tienen problemas de movilidad.

La participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en este sector, aun fuertemente masculinizado, y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en el sector energético.

En el ámbito del emprendimiento las mujeres se enfrentan a más obstáculos derivados no sólo de los problemas de conciliación, sino también de la asunción de riesgo y apuesta económica que supone el emprendimiento, donde los roles de género hacen que las mujeres no siempre generen

la misma confianza en las entidades financieras. Por tanto, son necesarias medidas de fomento de la creación y el refuerzo de empresas lideradas por mujeres, así como su adecuada difusión para ir superando los estereotipos existentes.

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 de la igualdad de género en el sector industrial.

Con estas actuaciones se pretende incidir en la difusión y promoción del papel de las mujeres en las empresas industriales y mineras, así como en la propia Administración, construyendo un espacio en el que desde la Secretaría General de Industria y Minas se facilite la necesaria participación femenina en los estudios STEM, se visualicen las oportunidades laborales y el desarrollo profesional vinculado a los sectores industrial y minero, y, se integre el enfoque de género en la industria y la minería de Andalucía.

Asimismo se lleva a cabo la publicación de noticias, buenas prácticas y otras experiencias en el sector como instrumento para difundir la necesidad de la presencia y participación de las mujeres en los sectores industrial y minero.

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 los artículos 22 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. 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, le afectan los artículos 26, sobre el papel de la Administración en el acceso al empleo; y 56 en lo referido a la promoción de la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos político y económico.

Estas actuaciones también se enmarcan en los ejes 3 y 4 del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. La línea 3.B. alude a la presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida, en concreto en el ámbito empresarial e industrial. La línea 4.B. por su parte alude al apoyo al emprendimiento y la iniciativa empresarial para alcanzar el objetivo de un espacio productivo igualitario.

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 incluso se ha incrementado en los últimos años. De las 300.000 personas ocupadas en Andalucía en el sector industrial en el año 2020, sólo el 23,60% eran mujeres (228.700 trabajadores hombres frente a 70.700 trabajadoras) (datos IECA, Población ocupada por sector económico y sexo según CNAE 09.)

La brecha de género en la industria extractiva es aún mayor. El empleo femenino tan sólo representa el 11,22% del total de los empleos (892 trabajadoras frente a 7.054 empleados masculinos, según datos de Estadística de producción minera 2022). Esta brecha se mantiene con ligerísimas variaciones desde la década anterior.

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 la mujer 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.

21.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Según el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública las competencias en materia de justicia, regeneración, entes instrumentales y Administración Local que tenía atribuidas la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local y las que en materia de Administración Pública venía ejerciendo la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuales competencias quedan recogidas en el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. De estas, destacan desde el punto de vista de la igualdad de género aquellas relacionadas con la violencia de género que guarden relación directa con la Administración de Justicia, las relativas a justicia juvenil, así como colegios profesionales, fundaciones y asociaciones, o la planificación de la Administración de la Junta de Andalucía.

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género.

A.2. Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030.

A.3. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá, entre otros elementos, a la perspectiva de género. El Plan está previsto que se apruebe por el Consejo de Gobierno en el último trimestre de 2023.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027. Directamente relacionado con el Plan Estratégico se está elaborando el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía, que también está previsto que se apruebe en el último trimestre de 2023.

A.5. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos.

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. y A.2. Se adecuan al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.3. Se adecua al artículo 6 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 7 y 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A.5. Se adecua al artículo 39 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia 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. La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

A.2. En el marco de los trabajos de la elaboración de la Estrategia para una Administración Pública Innovadora 2023-2030 deberán tenerse en cuenta cuestiones tales como la importancia de las personas y su talento en la innovación pública, lo que conlleva a su vez a plantear la situación de las mujeres en cuanto a innovación y creación de valor público.

A.3. El Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía incorpora de manera transversal la perspectiva de género, con indicadores específicos de género, y optimizando en su implementación las sinergias que en materia de igualdad se desarrollen con motivo de su aprobación y puesta en marcha.

Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación dentro de la I Estrategia de Conciliación de Andalucía 2022-2026 que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

A.4. Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027.

El objetivo general del Plan es fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018 para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz van a tener un impacto en materia de género.

A.5. El objeto del Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar su protección, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

El Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigido al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial (publicado en el BOJA de 7 de julio de 2021) tiene como objetivo fundamental la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto del trabajo, con el propósito de detectar y solucionar el conflicto, sin que, no obstante, nada impida a quienes se vean perjudicados o perjudicadas, el ejercicio de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Actuaciones de divulgación y sensibilización para la promoción de la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

A.2. Actuaciones de asesoramiento a los órganos directivos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las disposiciones normativas, realizando un seguimiento de la incorporación de las recomendaciones realizadas.

A.3. Actuaciones de información, asesoramiento y atención de consultas planteadas por los centros directivos en el ejercicio de sus competencias para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la acción pública.

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 incorporación de la perspectiva de género en el proceso normativo se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual se promueve que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos sus ámbitos de actuación.

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

Para el ejercicio 2024 se mantienen los objetivos definidos en el ejercicio anterior en el ámbito de este programa presupuestario, ajustados al objetivo general de desarrollar la perspectiva de género en la planificación y gestión de las políticas de la Consejería. Con el impulso y promoción de estas medidas se pretende la sensibilización del personal de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la intervención pública y mejorar la integración de la perspectiva de género en la actividad del conjunto de la Consejería.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

A.1. Valoración integral de violencia de género realizada desde las Unidades de valoración integral de violencia de género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.2. Valoración Urgente del Riesgo realizada desde las Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de la Comunidad Autónoma Andaluza.

A.3. Actuaciones en servicio de guardia de atención a las víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de agresiones sexuales de los IMLCF.

A.4. Actuaciones con cargo a los créditos correspondientes al Pacto de Estado en las UVIVG y en los Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer. Se subdividen en:

A.4.1. Actuaciones de refuerzo de Unidades de valoración integral de violencia de género de los IMLCF de Andalucía.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía de forma integral, con lo que dichas Unidades contarían con más recursos para atender a las mujeres denunciantes. La realización de los informes de valoración integral de violencia de género supone un esfuerzo importante para las UVIVG, teniendo además en cuenta, que hay una tendencia al alza en las valoraciones solicitadas por Juzgados y Tribunales siendo esencial que la respuesta desde las UVIVG sea rápida y sin demora en el tiempo.

El objetivo de esta medida se centra en mejorar tanto los tiempos de espera en los servicios de guardia y consulta, como la forma de atender a la víctima; tratando de perfeccionar los procedimientos actualmente establecidos, buscando una atención más personalizada y dando respuesta a la cada vez más demandada valoración del riesgo de la víctima desde el primer momento.

Las actuales UVIVG, además de atender a las víctimas de violencia de género, tendrán que asistir a las víctimas de violencia sexual, medida derivada de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual. Esta nueva obligación va a multiplicar el trabajo de las UVIVG, lo cual ha de ser compensado con más recursos económicos dentro del próximo Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Para llevar a cabo esta medida se reforzarán las UVIVG con personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia con un médico forense y un tramitador en cada provincia, salvo en las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz que tendrán dos médicos forenses y dos tramitadores.

Por otro lado, se prevé la licitación de servicios integrales de valoración psicosocial en materia de violencia de género, prestado por entidades especializadas en las ocho provincias andaluzas, con un profesional de la psicología y del trabajo social en cada equipo provincial, salvo en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla que contarán con dos profesionales.

A.4.2. Actuación de refuerzo en los Juzgados de violencia sobre la mujer.

Esta actuación tendrá por objeto reforzar los Órganos Judiciales y Fiscalías con competencias en violencia de género, como parte del plan necesario para mejorar la asistencia a las víctimas de este tipo de violencia durante todo el procedimiento judicial, por parte del personal de la Administración de Justicia.

Con esta medida se pretende mejorar la experiencia de la víctima durante el procedimiento judicial, mediante una atención cada vez más especializada y personalizada, así como agilizando los procedimientos judiciales en los que la víctima se ve envuelta. Existen 90 juzgados con competencias en violencia sobre la mujer en Andalucía. Teniendo presente las cargas de los juzgados de violencia sobre la mujer sería necesaria la contratación de al menos 30 funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.

A.5. Aprobación de un Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Esta actuación tendrá como objetivo adoptar medidas dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. Dotación y mejora de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor, y un entorno seguro y confortable para las víctimas en los juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer.

A.7. Ejecución de Salas Gesell y salas de videoconferencia en las sedes judiciales para la declaración de las víctimas en unas instalaciones amigables, evitando desplazamientos y la victimización secundaria.

A.8. Asesoramiento y orientación jurídica gratuita previos al proceso judicial a través de los Servicio de Orientación Jurídica Gratuita adscritos a cada uno de los colegios de Abogados de Andalucía que están ubicados en su mayor parte en sedes judiciales, donde se inicia la mayor parte de la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho a la justicia gratuita y se ofrece información generalizada a las víctimas de violencia de género.

A.9. Asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género a través de guardias diarias permanentes y asistenciales por personal especializado en los partidos judiciales donde radique un órgano judicial especializado de violencia de género, que se financia vía Pacto de Estado, así como guardias asistenciales en el resto de partidos judiciales, garantizando con ello la asistencia inmediata a la víctima de violencia de género.

A.10. Garantizar la representación por procuradores en procesos judiciales a las víctimas de violencia de género en la fase del proceso penal en que la intervención de dicho profesional no sea preceptiva, con objeto de garantizarles la representación procesal por medio de un profesional de la procura en todas las fases del proceso penal.

A.11. Garantizar el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, en la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA).

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 violencia de género (A.1. y A.2.) que se desarrollan desde las UVIVG de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Andalucía, tienen su encuadre en el artículo 37 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre de prevención y protección integral contra la violencia de género.

En cuanto a la actuación A.3., se encuadra entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece, en materia de violencia contra las mujeres y las niñas, ampliar las medidas y recursos de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

Por lo que respecta a las actuaciones realizadas en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (A.4.), tienen su encuadre en el Eje 3 perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, apartado 3.1.

La actuación A.5. se vincula al artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el cual establece que la Administración de la Junta

de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

Por lo que respecta a las actuaciones A.4., A.6. y A.7., se adecúan a lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género cuando dispone:

Las actuaciones A.8. y A.9. se adecuan a los artículos 27.d), 35 y 35 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Estas medidas también se enmarcan entre los grandes retos referenciados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 de “violencia contra las mujeres y las niñas”, que encajarían en el eje V “Sociedad libre de violencia sexista”.

Actuación A.11. En la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA) y al amparo de la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se exige el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca sobre mediación, la guía de recursos, informes mensuales, memoria final, especificados en el Pliego de Prescripciones Técnicas, así como cualquier otro documento que refleje las incidencias que se produzcan en el desarrollo del servicio, con el fin de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer a través de medidas que fomenten la 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

A.1., A.2., A.3. y A.4. Se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral de la violencia de género que implica la valoración de la denunciante y el denunciado para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En el caso de las agresiones sexuales, aplicación del Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género, que establece un procedimiento coordinado entre hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico legal. Y aplicación a su vez del protocolo conjunto entre la Consejería de Salud y Consumo y la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ante la sospecha de agresión sexual en una víctima agredida con objeto punzante con finalidad de sumisión química, en este se define la exploración conjunta del profesional forense y el profesional ginecólogo.

Dar seguimiento en los IMLCF de Andalucía al programa VioGén, para facilitar el intercambio de información entre las diferentes instituciones que intervienen cuando se produce un caso de violencia de género, para que medicina forense emita los informes de valoración urgente del riesgo según el modelo normalizado del programa.

Durante el año 2024 se va a seguir apostando por continuar con las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se pusieron en marcha durante el año 2019, por un lado para mejorar la atención de las mujeres durante todo el procedimiento judicial, y por otro, para la pronta finalización de todo el proceso lo que redundaría en el bienestar emocional de las denunciantes.

A.5. Contribuir a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

A.6. y A.7. En los últimos años se ha hecho un gran esfuerzo por parte de la Consejería de Justicia en la dotación de Salas Gesell, pasando de 3 en 2019 a 26 en 2023, dependencias y accesos específicos y separados en los Juzgados con competencias en materia de violencia sobre la mujer, para que la víctima se encuentre declarando y realizando las esperas en un entorno seguro y privado, y no coincida en ningún caso con su agresor ni sus familiares dentro de las sedes judiciales. Para 2024 con cargo a los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ampliará el número de salas instaladas y las obras de mejora, reforma y adecuación de las sedes de los Juzgados que ejerzan las competencias en materia de violencia sobre la mujer.

A.8., A.9. y A.10. Se continuará avanzando en la concesión de una serie de especialidades en las que Andalucía fue pionera, como la tramitación de los expedientes de reconocimiento del derecho para la defensa y representación en los juzgados, priorizando la tramitación de sus solicitudes en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita de cada colegio de abogados, así como dotación de una serie de facultades a las víctimas de violencia de género que no ostentan otros solicitantes de la justicia gratuita para la designación de profesionales.

A.11. Contribuir a la igualdad de género a través de un uso adecuado del lenguaje. En el Pliego de Prescripciones Técnicas de la contratación de los Puntos de Información de Mediación de Andalucía (PIMA), se exige a la entidad adjudicataria el uso no sexista del lenguaje en la información que se ofrezca. Estas mismas actuaciones se van a tener en cuenta para la nueva contratación administrativa del servicio público de mediación penal intrajudicial. En este caso además se ha exigido en los requisitos de esta contratación, entre otros, que al menos una persona del equipo mediador cuente con formación en perspectiva de género, es importante que las partes involucradas en el conflicto sientan que la persona mediadora comprende sus perspectivas y no es parcial hacia ninguna de ellas.

14C JUSTICIA JUVENIL Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

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

A.1. Mejora del acceso a los recursos específicos de justicia juvenil, garantizando la existencia de plazas de internamiento y grupos educativos de convivencia y servicios adecuados para ambos sexos.

En cuanto a las medidas de medio abierto y servicios de mediación penal de menores, la Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con 42 recursos, suficientes para dar cumplimiento a las medidas en el entorno social y familiar del menor, con independencia de su sexo.

En lo que respecta a las plazas destinadas a la ejecución de medidas privativas de libertad, Andalucía cuenta con 13 centros de internamiento de menores infractores repartidos en 7 provincias. De estos, 5 centros situados en 5 provincias diferentes, cuentan con plazas femeninas debido al menor número de medidas impuestas a la población femenina. No obstante, esta Dirección General trabaja en mejorar el grado de concentración de la ejecución de medidas de internamiento en la propia provincia o provincias limítrofes en la población de sexo femenino. Por ello, en el ejercicio 2022 se abrió un centro femenino en la provincia de Granada y se está gestionando una nueva licitación para la apertura, en los inicios de 2024, de una unidad femenina en la provincia de Málaga.

A.2. Desarrollo de programas de igualdad de género en todos los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

Esta Dirección General planifica la elaboración de programas de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes anuales la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista de los profesionales. En la actualidad, los proyectos educativos incorporan como programas básicos de actuación, los de coeducación y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

En este sentido, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles ligados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria, se introduce la coeducación y promoción de la igualdad de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y, de manera general, impregna el clima de la convivencia en los centros y servicios de justicia juvenil.

A.3. Desarrollo de planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil.

Los 13 centros de internamiento de menores infractores de Andalucía cuentan con un total de 1.423 puestos de trabajo. El 61% del personal son hombres y el 39% son mujeres. Esta diferencia, de 22 puntos porcentuales, se valora en atención a la sobrerrepresentación de la población masculina entre la población menor interna en centros, el 84% del total, que alcanza los 68 puntos porcentuales de diferencia respecto a la femenina. En los centros y servicios para la ejecución de medidas judiciales de medio abierto y servicios de mediación penal de menores cuentan con 247 mujeres y 147 hombres, el 63% son mujeres, aunque la población femenina es del 17%.

La efectiva implementación de los planes de igualdad es un compromiso de esta Consejería, para lo cual participa en las políticas de igualdad de los empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además para los profesionales de las entidades privadas son planes obligatorios de requisito de la contratación pública.

A.4. Ampliación del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA) que se realizó con apoyo de la financiación procedente de fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, de esta manera se da estabilidad a los equipos itinerantes del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía y en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, que prestan asistencia en municipios distintos a las capitales de provincia. Este sistema de trabajo permite acercar el servicio a la ciudadanía en general y a las víctimas de violencia de género en especial, llegando a toda persona que no podía desplazarse a las capitales de provincia para su asistencia.

A.5. Presencia de criterios de formación específica en violencia de género en la contratación del personal del equipo técnico que compone tanto el SAVA como el PEF. Esta formación es una

exigencia contemplada en el pliego de prescripciones técnicas de cada una de las licitaciones que tienen como objeto la gestión de estos servicios.

A.6. Incorporación como criterios de valoración en el procedimiento de concesión de las subvenciones destinadas a asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, tanto de la representación equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos de dirección como de las actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los proyectos presentados.

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. Responde a los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en cuanto a la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma andaluza. Y también se enmarca en el OE.1. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Da cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Está también en línea con el OE. 4 del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.3. Responde a los OE. 2. y OE.3. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.4. Contribuye al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre. Se desarrolla también en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, concretamente en el OE. 4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres, eje V Sociedad libre de violencias sexistas, 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

A.5. Responde al artículo 43.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

A.6. Queda vinculada al mandato previsto en el artículo 13 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

A.1. Con esta actuación se prevé aumentar el índice de concentración de medidas privativas de libertad en mujeres en la propia provincia o provincias limítrofes. Con ello se pretende que la población menor infractora femenina cumpla la medida judicial en un recurso de internamiento próximo a su residencia.

A.2. Se contribuirá a conocer de forma permanente la situación de la población menor infractora desde una perspectiva de género. En atención a la fuerte masculinización de esta población es necesario ahondar sobre las implicaciones de género en el ámbito de la justicia juvenil para identificar problemas y necesidades de la población receptora.

A.3. Con esta actuación se pretende desarrollar de manera efectiva los planes de igualdad de género entre las y los profesionales de los centros y servicios de justicia juvenil. La formación permanente en igualdad de género del personal se entiende como una estrategia facilitadora de la vida cotidiana de los centros de menores infractores.

A.4. Facilitar el acceso a estos servicios tan necesarios por parte de las víctimas de violencia de género, de forma que se eliminen o, al menos, se reduzcan los obstáculos de estas personas para poder obtener asistencia.

A.5. Al estar todo el personal que presta servicios tanto en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía como en los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, formado en materia de violencia de género, la atención y asistencia tanto a las personas víctimas como a los y las menores que puedan ser objeto de maltrato, será especializada, garantizando de esta manera que sea lo más adecuada posible para las necesidades de este colectivo.

A.6. Contribuye a la extensión de la igualdad de género a todos los sectores de la sociedad al incorporar entre los méritos a valorar en las ayudas concedidas a las asociaciones, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto sea la representación y defensa de los intereses de las víctimas de terrorismo, que las actuaciones subvencionadas tiendan a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como que sus órganos de dirección cuenten con una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

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

A.1. Evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Para combatir la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establece como norma que los equipos docentes, ponentes de jornadas, personas evaluadoras, autoras de publicaciones y contenidos, y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. En el último ejercicio se consiguió incrementar el número de mujeres que colaboraban con el IAAP como autoras de nuestras publicaciones, o como formadoras en las acciones formativas impartidas, y es necesario seguir incidiendo en esta línea.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de género al personal propio y colaborador del IAAP.

Se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en distintos formatos de forma que se incorpore la perspectiva de género en su actuación diaria, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias, en la investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto, en sus publicaciones, en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría

considerarse completa si no incorpora esta perspectiva. Y, de forma muy particular, en el personal que alcanza los niveles directivos.

A.3. Proporcionar información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se pretende introducir de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género. Ello permite simultáneamente trabajar en la formación en género de las personas y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal.

Se generará además un espacio abierto de formación dinamizado por personal experto que permita la generación de proyectos de aplicación a los puestos de trabajo.

A.4. Aumentar la información en materia de género e igualdad.

Mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia y que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, así como de la sociedad en general.

A.5. Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Es necesario asegurar el enfoque de género desde el momento del reclutamiento de las personas, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad, de forma que parte de los conocimientos sobre los que se examinan las personas aspirantes son los que tiene que ver con la igualdad.

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

En general, las actuaciones se alinean con los principios generales, los artículos 5, 9, 9 bis, 10, 11, 31.1, 31.2, 39, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Igualmente pueden considerarse alineadas con los artículos 4, 5, 6, 20, 20.2, de la Ley 13/2007.

Por último y a la luz de la elaboración del Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía y la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad por cada Consejería se articularán una serie de actuaciones de capacitación y gestión del conocimiento que apoyen la elaboración de los citados 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

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, dado que sus competencias son de la máxima relevancia de género.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género, según la experiencia acumulada por el Programa G+, es la existencia de un equipo humano con conocimientos en materia de género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente, en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación de su personal, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por ello se mantiene como uno de los objetivos estratégicos del IAAP la incorporación transversal del enfoque y la perspectiva de género en todas las actuaciones del mismo. Es necesario evitar desequilibrios de género que todavía persisten tanto en el personal del Instituto como en el que colabora en cualquiera de las actividades que este realiza y garantizar que tenga una adecuada formación en esta materia.

Además de ello es necesario asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo.

Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto se establece como norma la paridad de los equipos docentes, personal evaluador y autor y de otro tipo de colaboraciones.

Por otro lado, se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio como colaborador del IAAP. Para garantizarla se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos.

Actualmente el IAAP debe afrontar un importante reto de agilización de los procesos selectivos, se mantiene la necesidad de gestionarlos asegurando la perspectiva de género desde el momento en que se recluta a las personas, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

El número de indicadores presupuestarios en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2024 suma un total de 5.209, de los cuales 2.141 son indicadores vinculados a la igualdad de género, un 6,5% más que en el presupuesto de 2023 (2.010 indicadores).

Mediante los indicadores presupuestarios se lleva a cabo el seguimiento y control de la consecución de los objetivos y actuaciones planteados en el Presupuesto. Las cuantías que se prevé alcanzar en cada uno de ellos, medidas mediante las correspondientes magnitudes, no se determinan de manera ciega, sino que responden a aspectos como el conocimiento de la realidad sobre la que se actúa, el propósito o avance a alcanzar mediante la asignación presupuestaria, o los resultados de la ejecución de ejercicios anteriores.

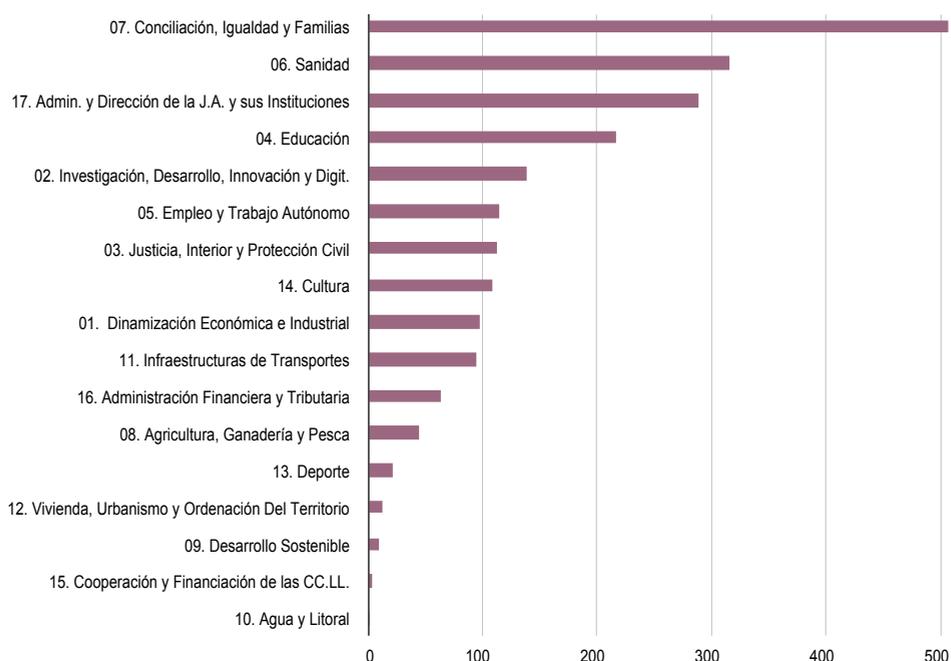
La metodología de presupuesto y género de la Junta de Andalucía clasifica los indicadores pertinentes a género en dos categorías, G1 y G2. Los primeros son indicadores de género, que miden aspectos directamente abocados a la igualdad de mujeres y hombres, y los segundos, son indicadores que, por referirse a personas, y en cumplimiento de la legislación andaluza, son desagregados por sexo. Los indicadores desagregados por sexo muestran brechas, e informan de manera básica sobre cuestiones estadísticas, aunque en algunos casos, a la mera desagregación se añade el que miden actuaciones de género.

CUADRO 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2024

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	107
CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA	2
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	127
CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	329
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO	173
CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO	358
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL	86
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	50
CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE	172
CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA	120
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD	419
CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL	28
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS	22
CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	148
TOTAL	2.141

Si se analiza la distribución de indicadores pertinentes a género por consejerías y secciones, se observa que la mayor parte se sitúa en consejerías relacionadas con el gasto social. Así, el 19,6% del total de 2.141 indicadores, 419, se localiza en la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. A continuación, con un 16,7% del total de indicadores, 358, se encuentra la Consejería de Salud y Consumo, y la de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, que incluye 329 indicadores, el 15,4% del total. Suman un porcentaje del total de indicadores de entre el 5% y el 10%, las consejerías de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, con 107 (5%), Economía, Hacienda y Fondos Europeos, con 127 (5,9%), Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, con 173 (8,1%), Turismo, Cultura y Deporte, con 172 (8%), Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, con 120 (5,6%) y Justicia, Administración Local y Función Pública, con 148 (6,9%). Por último, el número de indicadores pertinentes a género es inferior al 5% del total en las consejerías de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (86 indicadores, el 4%), Universidad, Investigación e Innovación (50 indicadores, el 2,3%), Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul (28 indicadores, el 1,3%), Industria, Energía y Minas (22 indicadores, el 1%), y la sección del Consejo Audiovisual de Andalucía (2 indicadores, el 0,1%).

GRÁFICO 5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2024



En cuanto al análisis por políticas, revela un resultado similar por lo que respecta a la mayor concentración de indicadores relativos a igualdad de género en las políticas sociales. La política que mayor número de indicadores presenta es Conciliación, Igualdad y Familias, con 506 indicadores, el 23,6% del total, seguida de Sanidad, que cuenta con 315 indicadores (14,7%),

Administración y Dirección de la Junta de Andalucía y sus Instituciones, con 288 (13,5%), y Educación, con 216 (el 10,1%). Por debajo del 10% y hasta el 4%, se sitúan las políticas de Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización (138 indicadores, el 6,4%), Empleo y Trabajo Autónomo (114 indicadores, 5,3%), Justicia, Interior y Protección Civil (112, el 5,2%), Cultura (108 indicadores, el 5%), Dinamización Económica e Industrial (97 indicadores, el 4,5%) e Infraestructuras de Transportes (94 indicadores, el 4,4%).

Por debajo del 4% se encuentra el resto de políticas: Administración Financiera y Tributaria (63 indicadores, 2,9% del total), Agricultura, Ganadería y Pesca (44, el 2,1%), Deporte (21 indicadores, el 1%), Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio (12 indicadores, el 0,6%), Desarrollo Sostenible (9 indicadores, el 0,4%), Cooperación y Financiación de las CCLL (3 indicadores, el 0,1%), y Agua y Litoral, con solo un indicador (0,05%).

