

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Según el Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en la nueva configuración la Consejería asume competencias que no poseía y se le adscriben entidades anteriormente dependientes de otras Consejerías, además mantiene las competencias que venía ostentando con anterioridad. Con carácter novedoso se asignan a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior la coordinación de las políticas migratorias y la definición y promoción de las políticas de la Junta de Andalucía en materia de desarrollo de las energías renovables y la eficiencia energética y las competencias en materia de estrategia digital. Asimismo, se le atribuyen las competencias en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR

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

A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo.

Esta actuación comprende:

A.1.1. Elaboración de anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales con perspectiva de género.

A.1.2. Elaboración por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.1.3. Asesoramiento en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género, para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y produzcan un impacto positivo en la misma.

A.1.4. Asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad de Género, a los diferentes órganos de la Consejería en la emisión de los informes de impacto de género sobre la pertinencia o no de una norma respecto al género.

A.1.5. Difusión, a través de la Unidad de Igualdad de Género, de un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.

A.1.6. Actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa.

A.1.7. Colaboración, a través de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, en las actuaciones transversales impulsadas y desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación comprende:

A.2.1. La utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en base a la normativa vigente.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Las actuaciones para alcanzar este objetivo se centran en la realización de trabajos sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, garantizando la inclusión de la variable género en todas las fuentes de información y estadísticas referidas a personas, dando difusión a los resultados obtenidos, así como en la incorporación en los pliegos de las subvenciones y de los contratos del sector público de cláusulas sociales y de igualdad.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

A.4.1. Planificación y ordenamiento de los recursos humanos, así como impulso del desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, reducciones de jornada, días de asuntos particulares, permisos no retribuidos, permisos breves para asistencia médica, permisos por parto o adopción o permisos por paternidad.

A.4.2. Asesoramiento y resolución de dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.4.3. Labores de información al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y concienciación del personal de la Consejería. Para ello la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería. Asimismo, se dará difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

La gestión de los créditos correspondientes al programa presupuestario 11A se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionando a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, al Área de Comunicación del Gobierno y a todos los órganos que integran la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para un desarrollo pleno de las competencias asignadas a los mismos. Le corresponde, en consecuencia, la presta-

ción del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, al fijarse como objetivo para el programa el “Garantizar, con enfoque integrado de género y mediante la aportación de recursos materiales y humanos, la prestación de la asistencia técnica y jurídica necesaria para que la Presidencia del Gobierno, el Consejo de Gobierno y los diferentes centros directivos que se encuadran en esta Consejería ejerzan con plenitud las funciones que tienen encomendadas, así como, el fomento de actividades que contribuyan al conocimiento de Andalucía”. Esta función se viene ejerciendo con un enfoque integrado de género, dándose con ello cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007 y en la Ley 13/2007. A continuación se describe la adecuación de cada uno de los objetivos enumerados en el punto anterior a la Ley 12/2007:

A.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso normativo. Esta actuación se encuentra relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el artículo 5 de la Ley 12/2007, por el cual la Consejería 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. En concreto, con relación al artículo 6 de la citada Ley, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería elabora informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados en el proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería, así como tiene el cometido de difundir un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de impacto de género de las disposiciones normativas.

Además, la Consejería promueve actuaciones que garanticen la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007 y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

A.2. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de normas y en toda la documentación y escritos emitidos por la Consejería, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno. Esta actuación se encuentra igualmente relacionada con el principio de transversalidad de género que enuncia el citado artículo 5 de la Ley 12/2007, pues el lenguaje es un vehículo de creación y de visibilidad y una utilización inadecuada profundiza la brecha existente en la igualdad de género.

Por ello, según dispone el artículo 9 de la citada Ley, la Consejería utiliza y garantiza un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en la normativa elaborada como en toda la documentación y escritos emitidos, tanto en su relación con la ciudadanía como en las actuaciones de uso interno.

A.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público. Esta actuación se enmarca directamente en lo recogido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, por el que se garantiza la integración de la perspectiva de género en las estadísticas oficiales e investigaciones que impulse la Consejería, así como la garantía de inclusión de condiciones sociales y de igualdad en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, en la línea de lo establecido en el artículo 11 de la citada Ley 12/2007.

A.4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres. El impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas empleadas que se fija como eje principal de las actuaciones de esta Consejería entronca con las medidas de conciliación de la Función Pública andaluza, que recogen los artículos 39 y 40 de la ley 12/2007.

A.5. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. La Unidad de Igualdad de Género elaborará un informe anual de las actuaciones que haya realizado durante el ejercicio anterior para que pueda ser objeto de comprobación y evaluación que su actividad ha impulsado, coordinado e implementado la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de la Consejería, según dispone el artículo 60.1 de la Ley 12/2007.

A.6. Utilizar el espacio del que dispone la Unidad de Igualdad de Género en la web de la Consejería de forma más intensiva y eficiente como instrumento de información y de concienciación del personal de la Consejería. Para alcanzar este objetivo la Unidad de Igualdad de Género reforzará e intensificará la publicación de todas aquellas actuaciones de las que tenga conocimiento que impulsen y promuevan la igualdad de género en cualquier ámbito competencial de la Consejería, dando asimismo difusión a los materiales formativos que el Instituto Andaluz de la Mujer o cualquier otro organismo acreditado elabore en materia de igualdad de género. De esta manera, entre otras, se facilitará el asesoramiento y la formación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género que establece el artículo 60.3 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

Para el ejercicio 2021 se conservan los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Con ello se da cumplimiento a lo establecido en la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021. Con el impulso y promoción de las medidas expuestas en apartados anteriores, se pretende, en el ámbito de este programa presupuestario:

- Desde el Área de Comunicación, se garantiza la utilización de un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en todas las publicaciones incorporadas en el portal de noticias de la Junta de Andalucía y redes sociales, así como en las informaciones cursadas sobre la actividad y las convocatorias del Gobierno Andaluz, asegurando con ello un tratamiento no discriminatorio de las mujeres en favor de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- Igualmente, se continuará trabajando desde el Servicio del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en el cuidado del lenguaje no sexista e inclusivo en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición tanto de la ciudadanía como del personal que presta sus servicios a la Administración.
- Respecto a la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, que tiene como finalidad principal el mainstreaming de la perspectiva de género en las políticas públicas implementadas por la Consejería, viene realizando una labor de información y concienciación dentro de la Consejería, implicando a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones e impulsando los cambios necesarios para que la igualdad de género esté presente en el análisis y en la toma de decisiones de cualquier actuación pública emprendida por esta Consejería.

Para ello, la Unidad continuará con sus trabajos de realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería, emitiendo recomendaciones para que dichas disposiciones coadyuven a alcanzar la igualdad de género y a visibilizar el papel de la mujer en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería. Los informes de observaciones

realizados durante 2020 ascienden a 13, siendo los informes de evaluación del impacto de género realizados por los centros directivos también 13. En cuanto a las recomendaciones sobre el uso no sexista e inclusivo del lenguaje emitidas por la Unidad de Igualdad de Género e incorporadas por los centros directivos al texto final, se ha alcanzado el 100%, al igual que las observaciones incorporadas a los textos normativos, alcanzando en 2020 el número de 65 observaciones a estos últimos.

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 como objetivo estratégico para 2021. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

Para 2021 los objetivos operativos del programa son avanzar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y los empleados públicos; Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030; aprobación de la Ley de la Función Pública de la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Dentro de las atribuciones de la Secretaría General para la Administración Pública se continuará avanzando en la elaboración del Plan Estratégico, basado en los principios de transparencia y participación; eficiencia en la actuación administrativa; buena administración y calidad de los servicios; apuesta por el personal empleado público; racionalidad organizativa; y simplificación de los procedimientos y mejora regulatoria y que atenderá a conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva y la gestión del conocimiento.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Medidas adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

- En este ámbito es necesario destacar el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, aprobado por Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, que viene a completar el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo, suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos.

- En el ámbito de negociación colectiva y en el escenario de medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID-19) cabe señalar el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan medidas de conciliación como el teletrabajo, la flexibilización de horarios de entrada y salida de los centros de trabajo, el establecimiento de jornadas semanales parciales, con días consecutivos o alternos, la adaptación de la forma de realización de la jornada exclusiva, recomendándose las jornadas continuadas y la ampliación de la apertura de los centros de trabajo.
- Aplicación del Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021, se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, se adecúa a los artículos 7 y 32 de la Ley 12/2007.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos, se adecúa al artículo 39 de la Ley 12/2007 y, también a los mandatos 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.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género como objetivo estratégico para 2021. 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

A.2. Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. Desde la Secretaría General para la Administración Pública, dentro de sus atribuciones, se está impulsando la elaboración de un Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía. En lo que respecta a las medidas de igualdad a incluir en el Plan, serán coherentes con las que se contemplan en la planificación horizontal en la materia.

Así, conforme a lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA núm. 125, de 2 de julio), la coordinación y elaboración de dicho Plan corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral. Este Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

Por otra parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública colabora con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en la recopilación de datos para la elaboración del diagnóstico sobre actuaciones y medidas de conciliación social, personal, familiar y laboral en el sector público de la Junta de Andalucía dentro del Plan Óptima, el I Plan de Conciliación en Andalucía que tiene por objetivo fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral.

A.3. Medidas propuestas para impulsar la igualdad de las empleadas y empleados públicos. Las medidas para impulsar la igualdad han sido adoptadas en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las medidas del 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 tienen relevancia de género y a la Mesa General le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; entre ellas el reparto equilibrado de los permisos y licencias, como son el permiso adicional por paternidad, la bolsa de horas de libre disposición, el sistema específico de jornada continuada, la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente, y avanzar en la conciliación.

Se continúa trabajando en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de medidas como el teletrabajo, conciliación familiar y racionalización de horarios, medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal, así como la adaptación de horarios y días de asistencia en casos de reducción de jornada.

Entre las medidas favorecedoras de la igualdad en situación de emergencia sanitaria (Medidas COVID 19), está el Acuerdo de la Mesa General de 8 de mayo de 2020 (así como los Acuerdos de Mesa Sectorial y de Comisión de Convenio, ambos de 13 de mayo), en los que se contemplan las siguientes medidas de conciliación:

- Medidas de flexibilización de la jornada laboral de las personas con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo, para conciliar adecuadamente la vida personal y familiar. Estas medidas se recogieron igualmente en el Pacto de la Mesa General de 19 de junio de 2020.
- Medidas favorecedoras del trabajo no presencial para el personal empleado público especialmente sensible.

Posteriormente, el Pacto de la Mesa General de 14 de septiembre de 2020 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. Se adopta así un protocolo con vigencia hasta el final de la alerta sanitaria que aporta como principal novedad el reconocimiento a todas las personas empleadas incluidas en su ámbito de aplicación cuyas funciones sean susceptibles de teletrabajo, la posibilidad de un día de teletrabajo semanal. Este reconocimiento representa un gran beneficio porque permite una mejor conciliación. Asimismo, para las personas con menores de 14 años o personas dependientes a cargo, cuyas funciones puedan desarrollarse de modo no presencial, se reconoce la posibilidad de teletrabajo al 100% de la jornada en caso de cierre total o parcial de centros escolares o asistenciales o de algún caso debidamente confirmado de COVID-19 en la unidad familiar.

En este sentido, en el seno de la Mesa General se crea una Comisión para seguir avanzando en el estudio y la regulación del teletrabajo, que tuvo su reunión constitutiva el 26 de junio de 2020, y que tiene por objeto la implantación de esta modalidad en cuanto avance en la flexibilidad y la conciliación y como primer paso a una regulación con carácter permanente del teletrabajo. En dicha Comisión se va a abordar la elaboración de una legislación específica de la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración de la Junta de Andalucía, con el objeto de establecer el trabajo a distancia o no presencial en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, mediante la fórmula de teletrabajo.

La citada norma tiene por finalidad, por una parte, seguir avanzando en la modernización de la Administración y en una mejor organización del trabajo, reforzando la identificación de objetivos y resultados y la evaluación de su cumplimiento, y, por otra parte, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta, con lo que se pretende fortalecer el compromiso y la motivación del personal empleado público, y todo ello teniendo siempre presente la corresponsabilidad.

Por último, se impulsa el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. El objeto del Protocolo es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

Entre las medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género, se encuentran las siguientes: Traslado de puesto de trabajo; Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria; Medidas de ayuda económica; Medidas relativas a situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias o suspensión de la relación laboral, para las empleadas con contrato laboral; Medidas de extinción del contrato laboral; Medidas relativas a concursos; Teletrabajo.

12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

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

- A.1. Fomento del uso digital y competencias digitales.
- A.2. Trámites telemáticos con identificación de sexo.
- A.3. Conjunto de datos publicados con identificación de sexo

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 23.3 de la Ley 12/2007, al establecer que “fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.”

Las actuaciones 2 y 3 pretenden dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 10.1 de la Ley 12/2007, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, que establece “los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen; b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar; c) Analizar los resultados desde la dimensión de género; d) Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.”

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 actuación 1 se pretende disminuir la brecha digital entre sexos, incorporando a las mujeres al uso de nuevas tecnologías, evitando de esa manera que puedan perder oportunidades de integración laboral y social. Respecto de las actuaciones 2 y 3, toda acción que quiera aplicarse para corregir situaciones de desigualdad debe basarse en datos objetivos y estadísticas, sin las cuales es imposible saber donde se producen dichas desigualdades y si las acciones correctoras están surgiendo efecto.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

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

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se atenderá las peticiones de los municipios para que el alumnado pueda recibir este tipo de cursos de carácter obligatorio.

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. Con esta actuación se formará a policías locales, bomberos y personal técnico y voluntariado de protección civil en materias novedosas y que requieran actualización.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA). A través de esta actuación, la presencia de las mujeres docentes aumentará respecto a ejercicios precedentes.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Impartir cursos de ingreso y capacitación. Mediante esta actuación se da respuesta a lo previsto en el artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, ya que en los cursos de ingreso y capacitación se incluyen contenidos específicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque inclusivo y transformador de los roles tradicionales de género. 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).

A.2. Impartir actividades formativas de actualización, especialización y perfeccionamiento. A través de esta actuación, además de dar cumplimiento al citado artículo 9 bis.1 de la Ley 12/2007, se da respuesta, en tanto estas actividades se configuran como una formación progresiva y permanente de las policías locales y de otros colectivos de la seguridad pública de Andalucía, a los mandatos de la referida Ley de los artículos 43.4, sobre Igualdad en las políticas sociales y 47, sobre Trata y explotación sexual de las mujeres. En este sentido, anualmente, en colaboración con el órgano directivo con competencias en materia de violencia de género, se imparten a dichas personas actividades formativas para la atención a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual. Asimismo, mediante formación específica a policías locales, se coadyuva a la protección a mujeres migrantes en situaciones de violencia de género, como se establece en el artículo 49 de la citada Ley.

Por otro lado, mediante esta actuación se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 31.2 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que señala que, en el marco de las competencias que la legislación atribuye a las distintas Administraciones en materia de seguridad pública, la Administración de la Junta de Andalucía y las Entidades Locales que cuenten con Cuerpos de Policía cooperarán a fin de implementar medidas eficaces para la erradicación de la violencia de género. Es importante que la policía local esté bien formada en esta materia, ya que, entre las novedades de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, figura en el artículo 30.1 que la acreditación de la violencia de género se realizará, según lo establecido para cada caso, a través de, entre otros medios, un atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.

A.3. Incremento de mujeres docentes en la ESPA. Esta actuación se orienta al cumplimiento del principio general enunciado en el artículo 4.5 de la Ley 12/2007, relativo a “la adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos”. Al respecto, hay que tener en cuenta que gran parte del profesorado de la ESPA lo constituyen personal de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía y en los mismos el número de mujeres es todavía muy bajo, ya que la incorporación progresiva de las mujeres a los mismos es relativamente reciente. Este hecho supone la necesidad de realizar actuaciones para incrementar el número de mujeres docentes, especialmente en el ámbito policial. Entre las mismas se puede citar el incremento de la formación en red, lo que permite que el profesorado pueda conciliar la impartición de la docencia con la vida personal y familiar, en coherencia con lo que se dispone en el artículo 36.2 de la Ley citada.

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

Respecto a la primera actuación, el alumnado de los cursos de ingreso y de capacitación está formado por aquellas personas que han aprobado un proceso selectivo para ingresar en la policía local y que, antes de ser personal funcionario de carrera, deben aprobar el curso de ingreso, o de aquellas que, siendo ya policías, han superado un proceso selectivo para ascender y que, previamente, deben superar un curso de capacitación. En consecuencia, el número y la proporción de mujeres de estos cursos está derivado de los procesos selectivos llevados a cabo por los municipios. El objetivo es que a lo largo de estos cursos, el alumnado reciba formación específica

en materia de igualdad de mujeres y hombres y que durante estos cursos de larga duración se integre la perspectiva de género.

Respecto a la segunda actuación, se pretende que el alumnado que reciba formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, violencia de género, trata de seres humanos, y de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, o derechos de personas LGBTI y que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias, tanto para detectar situaciones de discriminación como para prevenir las mismas e intervenir en el caso que se produzca.

Con la implementación de la tercera actuación se pretende incrementar el número de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía en relación al total de personas que imparten dicha docencia.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

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

La planificación presupuestaria de género del programa 31J para 2021 responde a las brechas de género identificadas respecto de la población extranjera residente en Andalucía e intenta dar respuesta a la recomendación de aportar datos desagregados por sexo, para profundizar en el análisis de las causas y consecuencias de estas brechas.

Con un objetivo estratégico centrado en el aumento de la participación de las mujeres inmigrantes en el conjunto de acciones de la política pública andaluza, especialmente en la gestión de programas con financiación pública y en los órganos de participación existentes, se han establecido como objetivos operativos “Establecer entre la convocatoria de subvenciones para 2021, en todas las líneas, como actuaciones preferentes, aquellos proyectos que vayan dirigidos a la atención de mujeres inmigrantes, dando un incremento en su valoración respecto al resto de proyectos”; “Continuar con el fomento en el Foro Andaluz de la Inmigración y los Foros Provinciales de comisiones específicas para el estudio de la situación de la mujer inmigrante” y “Promover explotación estadística e indicadores relativos a la incorporación de la mujer inmigrante en la sociedad andaluza”.

Las actuaciones a desarrollar de cara a los mismos son:

A.1. Acciones formativas y de sensibilización con perspectiva de género sobre las migraciones internacionales dirigidas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y Administración Local que desarrolle su labor en un contexto de diversidad cultural y alta presencia de población inmigrante. A lo largo de 2021 se desarrollarán cursos para sensibilizar y formar al personal de las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía, de la Administración Local y de las Entidades Sociales que prestan servicios a la población inmigrada andaluza sobre igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Administración Pública (IAAP) y otras entidades sociales. Se trata de conseguir un conocimiento crítico y comprensivo de la inmigración y en particular de la problemática de las mujeres extranjeras en su proceso de inclusión en la sociedad de acogida, pues estas sufren una doble discriminación, tanto por ser mujer como por ser inmigrante.

A.2. Elaboración y difusión de materiales sobre prácticas culturales nocivas sobre las mujeres y niñas inmigrantes para la detección y erradicación de la Mutilación Genital Femenina (MGF). La migración procedente del África subsahariana constituye un grupo de población con el que hay

que trabajar en la prevención de la MGF pues es una práctica cultural de muchos de los grupos culturales que proceden de allí. La experiencia y la investigación demuestran que los y las profesionales de atención primaria ocupan un lugar clave en la prevención y detección de las MGF. Los servicios de salud, escuelas y servicios sociales, por sus características de proximidad, accesibilidad y universalidad, constituyen el espacio idóneo para la aproximación a este reto que plantean las nuevas ciudadanías en nuestro país. Es preciso, pues, profundizar en la sensibilización, motivación y formación de los y las profesionales. Se debe aumentar el conocimiento sobre la situación de la MGF y sobre el planteamiento de las familias implicadas. Y, a la vez, profundizar en el sentido y la metodología de las intervenciones preventivas, así como en las competencias interculturales y habilidades profesionales necesarias para llevarlas a cabo.

A.3. Impulso del trabajo de la Comisión de Mujer Inmigrante en el Foro Andaluz de la Inmigración. Fomentar la presencia de mujeres inmigrantes como representantes de las entidades sociales tanto en el Foro Andaluz como en los Foros Provinciales de la Inmigración y su implicación en el trabajo de la Comisión sobre mujeres inmigrantes para fomentar estudios sobre mujeres inmigrantes en relación con el mercado de trabajo, la educación o la salud así como promover la paridad entre el número de hombres y mujeres presentes en todos los órganos de los Foros.

A.4. Subvención a entidades y proyectos específicos de mujeres. Promover la presentación de proyectos en las distintas convocatorias de subvenciones que se dirijan hacia la integración de las mujeres inmigrantes

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones del programa 31J se adecúan a lo establecido en la Ley 12/2007, en concreto, a los dictados del artículo 43.7, sobre Igualdad en las políticas sociales; el artículo 54, sobre Participación social y el artículo 55, sobre el Fomento de las asociaciones de mujeres.

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 un personal en la Administración Pública de la Junta de Andalucía y en las Entidades Sociales que presten servicios a la población inmigrada andaluza formado y sensibilizado sobre la igualdad de género, interculturalidad y gestión de la diversidad, en colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- Mejorar la respuesta desde los servicios a la ciudadanía con una mayor diversidad humana, mediante el conocimiento de la realidad migratoria y la diversidad cultural. Para ello, se formarán a más de 150 personas empleadas públicas.
- Prevenir las prácticas culturales nocivas en relación con las mujeres inmigrantes, como es la mutilación genital femenina mediante una información adecuada, no estigmatizante, tanto al personal empleado público de los servicios de salud, sanitarios y educativos como de las ONGs que trabajan en este campo. Dotar de mayor conocimiento para la detección y erradicación de la MGF, distribuyéndose manuales a dichos servicios.
- Alcanzar el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos de las mujeres inmigrantes.
- Fomentar una mayor participación de las mujeres en el Foro Andaluz y los Foros provinciales de la inmigración, a fin de que participen en la evaluación, propuestas y diseño de políticas públicas para ese sector de población.

- Obtener informes elaborados por los Foros que se centren en la realidad de las mujeres inmigrantes y que incluyan propuestas de actuación y mejora.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

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

Para el Presupuesto 2021 se mantienen las actuaciones permanentes que ya integraban la perspectiva de género, no obstante, se potencia la actividad normativa para disminuir las brechas de género existentes en el sector audiovisual, con la elaboración del Plan Estratégico del Sector Audiovisual de Andalucía (PESAA), que incluye el desarrollo y ejecución del Plan de Ordenación e Impulso del Sector Audiovisual (POISA) previstos ambos en la Ley 10/2018, de 9 de octubre, Audiovisual de Andalucía. En ambos planes, se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Las actuaciones a desarrollar son:

A.1. Realización de acciones que favorezcan la representación femenina en el sector audiovisual. Se prevé la realización de acciones que favorezcan la representación en el sector audiovisual. Ambos planes incorporarán la perspectiva de género desde el enfoque “mainstreaming”, pues afectan directa e indirectamente a hombres y mujeres que acceden de manera distinta a los medios de comunicación.

A.2. Fomento de la igualdad mediante cláusulas de promoción de la igualdad en procesos de elaboración de normas. Para ello, en todos los procesos de elaboración de normas se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. Esta es una acción permanente, que se traduce en la realización de las siguientes acciones:

- Realizar reuniones de las personas responsables con una persona especialista en género para la evaluación de normas, subvenciones, contratos, concursos de otorgamiento de licencias, entre otros, con el objetivo de analizar las cláusulas para disminuir las brechas de género. Para 2021, en la elaboración de la Orden por la que se regulará la concesión de subvenciones dirigida a concienciar a la población andaluza sobre las “fake news”, para prevenir la desinformación y mantener el criterio de género en la valoración de los contenidos.
- Impulsar, la elaboración de códigos de buenas prácticas sobre perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los procedimientos de contratación.
- Elaborar los preceptivos informes de impacto de género sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social.

A.3. Incorporación de las actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía. En la elaboración de la Estrategia Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2021, se tendrá en cuenta la promoción de la igualdad de género en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

A.4. Mejora del uso del lenguaje no sexista e inclusivo, mediante la revisión de campañas. Se continuará solicitando por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las Agencias y empresas

adjudicatarias de contratos de comunicación institucional el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007. En el contenido de dicho informe también se recuerda que la ejecución de los trabajos debe adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley. El Gabinete de Comunicación Institucional supervisa que en las acciones de comunicación institucional esté presente un *mainstreaming* de género, para que esté en la corriente principal de todas las acciones y campañas, estén o no centradas en la igualdad de género.

A.5. Mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad. Las actividades previstas consisten en prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías de la Junta de Andalucía en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes. Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que promuevan la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias o que fomenten la violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Todas las actuaciones se alinean con el principio de igualdad, que forma parte del articulado del Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007, como principio rector de las políticas de la Junta de Andalucía y cumplen con el mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de todas las actuaciones. Estos principios se han desarrollado en las Leyes Autonómicas 12/2007 y 13/2007, con las que también se cumple. Se adecúan específicamente al artículo 58 de la Ley 12/2007, en cuanto a la promoción y la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulso de la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas y se incorporan códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género.

Igualmente se alinean con los objetivos de Beijing, en concreto, con el objetivo estratégico J2, pues sirven para fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión. Por último, la actuación de mejora y difusión de una imagen igualitaria y no estereotipada en los medios de publicidad se vincula con los mandatos del artículo 57 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

La valoración del impacto ha tenido en cuenta el desequilibrio y desigualdades de hombres y mujeres en el ámbito audiovisual. Integra, a través de indicadores presupuestarios, acciones correctoras, para influir en la existencia de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el sector audiovisual, a través de informes preceptivos, códigos de buenas prácticas e inclusión de cláusulas sensibles al género en: baremos de concursos, normativa, subvenciones y contratos. En este ejercicio, se pretende también crear una línea base que permita medir el impacto posterior de los planes que van a acometerse.

82A ACCIÓN EXTERIOR

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

La transversalidad de género se mantendrá en los objetivos estratégicos y operativos previstos en el programa presupuestario, cuyas principales actuaciones relevantes a la igualdad de género son las siguientes:

A.1. Integrar 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.2. Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de equipos internacionales.

A.3. Integrar la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los informes y documentación generada en el ámbito del Centro Directivo especialmente, incluyendo la variable sexo en las estadísticas e información relativa a personas elaborada por el mismo.

A.4. Integrar la perspectiva de género en la dirección de la Red de Información Europea de Andalucía, que es un potente instrumento para alcanzar este objetivo. Presidida por la Secretaría General de Acción Exterior, está compuesta actualmente por los 15 Centros de Información Europea de Andalucía, que pertenecen a las redes de información promovidas por la Comisión Europea. Estos centros están distribuidos en todo el territorio de la Comunidad Autónoma y pertenecen a distintos ámbitos institucionales.

A.5. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y celebración del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa (JACE), que se convoca conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía.

A.6. Integrar la perspectiva de género en la convocatoria y concesión del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea. Convocado conjuntamente por la Red de Información Europea de Andalucía también es una actividad que tiene el objetivo de promover y apoyar la realización de trabajos de investigación sobre esta materia realizados por grupos de investigación y personal investigador de la Comunidad Autónoma.

A.7. Integrar la perspectiva de género en la elaboración de herramientas de información y difusión de información, incluyendo la variable sexo cuando la información se refiera a personas.

A.8. Integrar la perspectiva de género en las convocatorias de becas de formación e investigación sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las Comunidades Andaluces en el Exterior para favorecer la formación práctica especializada de jóvenes de la Comunidad Autónoma con titulación superior, con la finalidad de que puedan adquirir experiencia y mejorar su capacitación en estas materias competencia de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Secretaría General de Acción Exterior.

A.9. Integrar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas en el marco de la cooperación territorial europea y cooperación transfronteriza Alentejo -Algarve- Andalucía.

A.10. Integrar la 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.11. Integrar la perspectiva de género en las acciones orientadas a la internacionalización del tejido productivo andaluz.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

- A.1. Se supervisará que utilice un lenguaje no sexista e inclusivo en los textos de los mismos.
- A.2. Igualmente, en la documentación institucional generada, se tendrá como prioridad el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- A.3. En los informes y documentación generada en el ámbito del centro directivo, especialmente en el desarrollo de las actuaciones de apoyo en materia de normativa europea, se atenderá a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007.
- A.4. La Secretaría General de Acción Exterior, como parte de su actividad de coordinación de esta red, promueve que las acciones desarrolladas por los centros de información europea contemplen la perspectiva de género, tanto en las publicaciones editadas, en los recursos digitales utilizados, así como en las actividades de información y formación con participación directa de público, fomentando una participación igualitaria.
- A.5. La actividad implica la participación de alumnado de centros educativos de enseñanzas medias de toda Andalucía, por lo que se cuida el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en sus bases. Este premio promueve cada año el conocimiento de materias impulsadas por la Unión Europea, incluyéndose en cada edición, como tema de trabajo en el concurso, la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea.
- A.6. En esta actuación también se supervisa el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las bases que se publican, así como que el trabajo que obtenga el Premio cumpla con la perspectiva de género, tanto en el lenguaje utilizado como en sus contenidos.
- A.7. El programa financia la elaboración y difusión de publicaciones dirigidas a acercar a instituciones y ciudadanía a la realidad europea e internacional, así como al papel de Andalucía en ese contexto. Destacan el Boletín de la red de información europea, Boletín “EuroAAA”, Revista “EuroAAA”, Newsletter o la revista “Europea Junta”, además de los perfiles propios de redes sociales. Se tratará de reflejar las diferencias que puedan producirse entre hombres y mujeres en los distintos temas tratados, al igual que se dedicarán artículos específicos a la información sobre las políticas de igualdad en la Unión Europea.
- A.8. En esta actuación, las bases reguladoras y convocatorias correspondientes contemplarán la perspectiva de género mediante un uso no sexista e inclusivo del lenguaje. Por otro lado, la igualdad entre hombres y mujeres estará asegurada por la aplicación de criterios de valoración de méritos en el proceso de selección, que permitirá que las jóvenes altamente cualificadas tengan las mismas oportunidades que los jóvenes.
- A.9. En la cooperación transfronteriza en el marco de la Euroregión Alentejo- Algarve- Andalucía, así como las acciones también realizadas por entidades locales, universidades, entidades sin ánimo de lucro andaluzas y Agrupaciones Europeas de Cooperación Territorial con Alentejo y Algarve, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos para que la participación de hombres y mujeres en los mismos se produzca en términos de igualdad y no discriminación. En la Orden, de 13 de julio de 2020, de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (publicada en el BOJA número 137, de 17 de julio), se ha tenido en cuenta la perspectiva de género 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,

como dispone el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicha perspectiva de igualdad de género está presente en su ejecución y seguimiento.

A.10. En dichas actuaciones, se fomentará la participación en igualdad de hombres y mujeres, favoreciendo su visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que las actividades sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo, como la convocatoria de premios a las Comunidades Andaluzas en el exterior, en cuyas bases de la convocatoria se favorece la participación en el mismo en términos de igualdad entre hombres y mujeres. La Administración de la Junta de Andalucía está comprometida en el proceso del retorno de los andaluces y andaluzas en el exterior facilitando a través de las asociaciones de retornados, y promoviendo ayudas para hacerlo posible, favoreciendo el acceso a la información de forma igualitaria.

A.11. Respecto a las competencias relativas al fomento de la internacionalización del tejido empresarial andaluz, se tiene en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones desarrolladas, incluyendo las realizadas por la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A. (EXTENDA). De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, se tendrá en cuenta la transversalidad del principio de igualdad de género en todo el proceso de desarrollo del Programa Campus de Internacionalización de Andalucía, tanto en las actividades desarrolladas en la medida de Aulas como en la medida de Becas.

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 2021, se integrará la perspectiva de género en los objetivos y actuaciones previstos por el presupuesto de la Secretaría General de Acción Exterior. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un criterio que se tiene en cuenta en todas las actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza de forma directa, como las de sensibilización, información, formación e investigación sobre la Unión Europea, la cooperación territorial y la cooperación transfronteriza, al igual que en las actuaciones dirigidas a las comunidades andaluzas en el exterior o aquellas relacionadas con el fomento de la internacionalización, favoreciéndose con ello un cambio cultural de género en la aplicación de los presupuestos andaluces que eviten diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres.

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

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 (IAAP). Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores 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 todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto.

A.2. Proporcionar formación específica en materia de igualdad de género al personal propio del IAAP y también a aquellas personas que colaboran con este instituto. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo de forma que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

La transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de la misma, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos, en investigación en materia de Administración Pública que patrocina el Instituto y en sus publicaciones, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos.

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 de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias.

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 del 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. Gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, 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 que se examinan en los aspirantes a integrarse en la organización son los que tiene que ver con la igualdad.

A.6. Alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Una nueva línea estratégica consistente en la alineación de todas las actuaciones del IAAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, fomentando la formación de todo el personal en dichos Objetivos, especialmente en la sensibilización en el quinto de ellos, alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En general, todas las actuaciones que se referencian van encaminadas a potenciar la transversalidad de género propugnada en el artículo 5 de la Ley 12/2007 en el ámbito del Instituto Andaluz de Administración Pública, y en todas las actuaciones del mismo, tanto relacionadas con la selección del personal de la Administración general de la Junta de Andalucía, como en la formación continua

y mejora de las capacidades del mismo. Igualmente, pueden considerarse alineadas con el principio de fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención, que recoge el artículo 4 de la Ley 13/2007.

Particularmente, debe contribuir a la garantía en la Administración pública de la Junta de Andalucía del uso no sexista del lenguaje y del tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se empleen en esta administración (artículo 9 de la Ley 12/2007). Y a través de la capacitación de los docentes se contribuye en todo el Plan de Formación del personal de administración general de la Junta de Andalucía a una formación de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal como se prescribe en el artículo 9 bis de la mencionada Ley.

Igualmente se da cumplimiento a lo contemplado en el artículo 31.2 de la Ley 12/2007, respecto a la garantía de la formación del personal de la Junta de Andalucía sobre igualdad y violencia de género. A ello se añade que al incluirse en el Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública acciones formativas encaminadas a la formación del personal de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género, se cumple lo prescrito en el artículo 20 de la Ley 13/2007.

Por otro lado, en los Planes anuales de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública se recoge de forma expresa la reserva de plazas para las personas que se encuentran en las situaciones, enumeradas en el artículo 39 de de la Ley 12/2007. Y se contribuye a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007 en relación con la realización de investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y la difusión de sus resultados, así como en los artículos 5 y 6 de la Ley 13/2007, sobre el fomento de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de la violencia de género.

Se garantiza además la representación equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección en cuanto órganos colegiados (artículo 11 de la Ley 12/2007) y que en el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de las pruebas selectivas incluyan materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género (artículo 31.1 de la Ley 12/2007 y 20.2 de la Ley 13/2007).

Finalmente, la sexta actuación considera la necesidad de extender el conocimiento y sensibilización acerca de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030, y entre ellos el de alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y 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

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 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 para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, 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, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus Estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos. Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Un objetivo general en la estrategia del IAAP para 2021, es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del Instituto para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder de algún modo a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la administración pública andaluza. Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

En primer lugar, proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

En segundo lugar, proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo 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.

Y en tercer lugar, aumentando la información en materia de género e igualdad que se pone a disposición de todo el colectivo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y de la sociedad en general, mediante el aumento del catálogo de estudios publicados en esta materia.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto, y que en último año no hemos conseguido reducir. Pero también la transversalización de género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia. Y asegurar la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.

01.40 CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS

12D ESTRATEGIA DIGITAL Y GOBIERNO ABIERTO

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

- A.1. Acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital.
- A.2. Capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo”.
- A.3. Talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital están directamente relacionada con el artículo 51.1 de la Ley 12/2007, de hecho una de las razones que justifican la existencia del programa “Guadalinfo” es la promoción de acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento, tal como literalmente prevé la Ley.

A.2. La capacitación para las mujeres en el ámbito rural a través de la red “Guadalinfo” está directamente relacionada con el artículo 52.2 de la Ley 12/2007, 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 concreto, el programa “Guadalinfo” viene desarrollando -desde sus inicios- diversas acciones enfocadas a la mejora de las oportunidades de las mujeres andaluzas que viven en entornos rurales.

A.3. Los talleres STEM para el desarrollo del talento y las vocaciones científicas en edades tempranas están en el ámbito de actuación previsto en el artículo 21 bis, apartado primero de la Ley 12/2007, según el cual las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. En concreto, la iniciativa pretende la implementación de un proyecto educativo para el desarrollo del talento y las vocaciones en el ámbito de las carreras STEM dirigido a mujeres andaluzas menores de edad, con la especial intención de reducir la brecha de género en la preferencia de carreras universitarias científicas y técnicas.

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 sensibilización en materia de transformación digital para evitar sesgos de género es un objetivo del proyecto “Guadalinfo”, y supone la continuación de una línea de trabajo consolidada en el tiempo. En el ámbito de la ejecución presupuestaria 2021, las acciones planteadas en este contexto aumentarán el número de personas participantes en acciones formativas relacionadas con la sensibilización en materia de transformación digital hasta una cuantía prevista de 3.300.

A.2. Con esta acción se conseguirá incrementar el número total de mujeres andaluzas del ámbito rural que han mejorado sus competencias digitales y su capacidad de emprendimiento a través de la acción directa de la red “Guadalinfo”, hasta un total estimado de 2.000 mujeres beneficiadas por la medida.

A.3.- La iniciativa de inspiración STEM llevada a cabo por “Guadalinfo” tiene especial interés porque está dirigida a mujeres andaluzas menores de edad, un colectivo al que las políticas públicas suelen llegar con dificultad. Durante el año 2021, se espera que más de 500 jóvenes puedan beneficiarse de este proyecto educativo de fomento de carreras universitarias científicas y técnicas.

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. Nuevos Planes de Igualdad que entrarán en vigor en 2021, elaborados en 2020 con nuevos diagnósticos, que permitirán aplicar con mayor eficacia las medidas de acción positiva, o correctoras si las hubiera, en cuanto a igualdad de oportunidades en toda la organización.

A.2. Continuando con la dinámica transversal aplicada en presupuestos anteriores, se prorrogará el Convenio Marco con el Instituto Andaluz de la Mujer. Se renovará el Plan de Igualdad vigente en la empresa al cumplir cinco años de su puesta en marcha en ambas empresas y se continuarán desarrollando las acciones de responsabilidad social corporativa en el ámbito de la comunicación con el tema central de la promoción de la igualdad de género.

A.3. Como novedad, en este ejercicio presupuestario la Comisión paritaria de igualdad de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión, que integra el principio de igualdad de oportunidades en la organización de las empresas del ente instrumental, se regirá por un nuevo reglamento de funcionamiento.

A.4. Se trabajara por generar herramientas que permitan cuantificar la variable de género, tanto a nivel interno como en los productos generados (radio, TV, y media).

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las medidas previstas se vinculan con algunos de los mandatos de la Ley 12/2007, en especial con el artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración Pública. Entre estas medidas destacan:

- Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla y sus condiciones laborales desde una perspectiva de género. El objetivo es llegar a la paridad, en todos los estamentos y para ello se intentarán aplicar medidas correctoras encaminadas a igualar la presencia de las mujeres en la empresa, así como lo relativo a la brecha salarial.
- Fomentar las medidas de conciliación familiar y laboral entre los varones de la plantilla.
- Estudio de flexibilidad horaria por motivos específicos de conciliación.
- Actualización del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Actualización del protocolo de prevención de la violencia de género y protección a las víctimas.
- Incorporar al seguimiento de las medidas de salud laboral la variable de sexo.
- Incorporar la variable de género a las producciones de la empresa (Radio, TV, y media) tanto en contratos internos como externos.
- Publicar expedientes de contratación con requisitos de igualdad.
- Plan de formación con horas destinadas a la formación en 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. Formación y herramientas para el desarrollo de estos objetivos propuestos en materia de igualdad por parte del personal de la empresa.

A.2. Campañas por la igualdad y contra la violencia de género comunes a la Radio, TV y Media.

A.3. Visibilización y alianzas con Instituciones públicas y privadas para abordar el tratamiento de la igualdad, que pueden concretarse en programas o contenidos específicos tanto en la Radio, como la TV.

A.4. Avance en la utilización del lenguaje inclusivo en todas las áreas de la empresa.

Para el logro de estos resultados se llevarán a cabo una serie de medidas:

- 1.- Contratación con requisitos de igualdad G+.
- 2.- Incluir en el plan de formación horas en igualdad.
- 3.- Producción y emisión de contenidos propios con criterios G+.
- 4.- Coproducción de proyectos con perspectiva de género.
- 5.- Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres en nuestros informativos, tertulias, diarios y boletines.
- 6.- Delimitar el acceso y control que las mujeres y los hombres de la empresa tienen a los distintos recursos y servicios.
- 7.- Revisar los indicadores presupuestarios desagregando por sexo los que afectan a personas y definiendo nuevos indicadores que faciliten información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos en materias como la brecha salarial.
- 8.- Desagregación de datos por sexo.

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

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de la entidad.

En cuanto a la planificación presupuestaria, se ha producido un retroceso en la formulación de la planificación con enfoque de género. Con la información facilitada del seguimiento de las recomendaciones y la planificación, se observa que para 2021 se impulsan las medidas intraorganizacionales de los Planes de igualdad de la Agencia pero se quedan atrás otros objetivos y medidas promotoras de la igualdad, como la contratación con requisitos de igualdad, o la promoción y emisión de contenidos de igualdad, que convendría continuar desarrollando. De este modo, se vería reforzado su objetivo estratégico, que prevé garantizar la prestación del servicio público de Radio y Televisión que tiene encomendada RTVA con enfoque integrado de género, así como el fomento de actividades que contribuyan a ordenar e impulsar el sector audiovisual andaluz.

Además, las recomendaciones del Informe de auditoría se centraron en que la Agencia avanzara en la definición de unos objetivos de igualdad de género que respondan a las problemáticas identificadas, relativas a la audiencia, y que tengan en cuenta los análisis de género que ha realizado la Agencia, abarcando todos sus ámbitos de competencia. Esta recomendación no tiene reflejo en la documentación presupuestaria de la RTVA para 2021.

Del mismo modo, en la planificación presupuestaria se observa una batería de indicadores inconexa con el resto de la planificación de género, no logrando conectar la información que aportan con el cumplimiento de los objetivos. Por último, en el seguimiento de las recomendaciones de la auditoría de presupuesto y género, se valora positivamente que permanezcan algunas de las medidas de implementación de la Metodología G+, destacando entre ellas la mejora de la oferta de cursos de formación con perspectiva de género.

Como conclusión, la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) atiende de manera parcial las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

AGENCIA PÚBLICA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A, (EXTENDA)

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

A.1. Difusión de actividad. Se incluirá en todas las convocatorias a las asociaciones/federaciones/entidades aglutinadoras de mujeres empresarias y profesionales, como antenas difusoras de la actividad. De esta forma se garantiza que se incremente el número de participaciones femeninas.

A.2. Catálogo de servicios online. Facilitar la participación online y en diferido, permitiendo el acceso y descarga de los contenidos en cualquier horario y la flexibilización de horarios así como la conciliación de la vida laboral y familiar. El uso de las nuevas tecnologías y el teletrabajo fomentarán una mayor participación de las mujeres.

A.3. Formación Interna. Planes de formación del personal de Extenda en materia de igualdad de mujeres y hombres y actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. La actividad se vincula al objetivo estratégico orientado a eliminar la segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito de la internacionalización, procurando una mayor participación de la mujer. Para ello aplica el principio de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007. En las convocatorias de cualquier sector y orientadas a cualquier mercado se contemplará la inclusión de una actividad de difusión específica a colectivos aglutinadores o representantes de mujeres empresarias.

A.2. El Catálogo de servicios *online* pretende fortalecer el tejido empresarial desde una perspectiva de género. La modalidad *online* elimina barreras de tiempo, desplazamientos y costes, favoreciendo la participación en acciones para la internacionalización que contribuyen a la consolidación de proyectos empresariales, como se indica en el artículo 25 relativo a la promoción empresarial, de la Ley 12/2007.

A.3. La formación del personal de Extenda, conforme a lo previsto en su Plan de Igualdad, atiende a lo indicado en el artículo 27, sobre planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, 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

Se constata un considerable desequilibrio entre la participación masculina y femenina en las acciones desarrolladas por Extenda. Mediante las iniciativas prevista para 2021 se espera incrementar el número de mujeres participantes en las actividades de promoción exterior y, al mismo tiempo, el trabajo se va a orientar a que se reduzca el desequilibrio detectado.

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

La Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 y en la fase de ejecución se hizo entrega a la misma de un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género que incluía unas recomendaciones específicas para avanzar en la integración de género en el presupuesto de EXTENDA. Respecto a la planificación presupuestaria, se valora la apuesta de la Agencia por reducir la brecha de género en la participación de las mujeres en las actividades de promoción exterior.

No obstante, el Informe de auditoría recomendaba transversalizar la perspectiva de género en los objetivos que se diseñen en la Agencia, así como impulsar iniciativas, como incluir criterios de género específicos en la selección de empresas o fomentar la participación de las mujeres en actividades de promoción empresarial, que no se han especificado. En este sentido, la información facilitada por la Agencia no muestra avances en la aplicación de medidas concretas en la ejecución presupuestaria. Por su parte, como elemento facilitador de la implementación de la Metodología G+, cabe resaltar el esfuerzo de EXTENDA por impulsar la formación interna del personal en igualdad de género.

Por ello, con carácter general, se considera que la Agencia Pública de Promoción Exterior, S.A. cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.