

En materia de planificación presupuestaria, se realizaron recomendaciones relacionadas con la mejora del conocimiento de la realidad mediante diagnósticos. Igual que en el ejercicio 2020, la Fundación señala que se incluirán nuevos indicadores con perspectiva de género en la Carta de Servicios, en este caso la de 2021, manteniendo, por otra parte, la desagregación por sexo de los datos referidos a personas. En cuanto al análisis de las brechas de género en el ámbito del emprendimiento, se especifica que en 2021 se continuarán realizando actuaciones de análisis sobre motivaciones, expectativas y necesidades de las mujeres autónomas en Andalucía, y se planificarán espacios de reflexión sobre las barreras y fórmulas para contribuir a su reducción desde la actividad de la Fundación. En general, se señalan los mismos avances en cuanto a la planificación presupuestaria del ejercicio 2020.

En el área de ejecución presupuestaria, la entidad manifiesta haber mantenido en 2020 actuaciones tanto en el ámbito educativo como con entidades del tercer sector, diseñando alianzas estratégicas y fortaleciendo redes de intervención específicas en la materia. Se ha intensificado la celebración de actuaciones digitales dado que las presenciales no han podido ser desarrolladas por prevención del COVID-19. Para 2021, en línea con lo señalado para 2020, se promoverán iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, y otros temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, en cuanto a la metodología G+, se mantienen los avances ya señalados para 2020, en cuanto a los grupos de trabajo y el fortalecimiento de la colaboración con la Unidad de Igualdad de Género y el Equipo de Alto Rendimiento Red Con Ellas. Además, dado que se aprobó el Plan de igualdad de la entidad, se seguirá trabajando en el trabajo con la comisión de seguimiento del mismo. En el ámbito de la coordinación institucional, se continuará analizando la brecha de género en el acceso a la financiación y se programarán actuaciones relacionadas con la adquisición de habilidades negociadoras en el acceso a la financiación de proyectos liderados por mujeres. Merece la pena señalar que se seguirá incluyendo en el Plan de formación de la entidad, formación específica en materia de género. Finalmente, en cuanto a la difusión interna, en 2021 se continuará con la comunicación interna de los documentos presupuestarios con perspectiva de género, incorporando su publicación tanto en el portal interno corporativo de documentación como en la web propia de transparencia, manteniendo el canal Con Ellas de la comunidad SOMOS como plataforma de visibilidad mixta.

Como conclusión, se valora que la Entidad ha seguido llevando a cabo actuaciones para impulsar mejoras en el contexto de las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

10.31 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 tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género.

A.2. Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.

A.3. Actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, dirigidas a colectivos específicos (componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la Cultura Preventiva) con el fin de aumentar la asistencia de mujeres en estos ámbitos de participación donde están subrepresentadas.

A.4. Actuaciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general, con la meta de aumentar la asistencia de mujeres.

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

Actuación A.1 da cumplimiento al mandato incluido en el artículo 29.4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente desagregada por sexo, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral. Asimismo, esta actuación da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la realización de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Actuación A.2 cumple el mandato incluido en el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres. Da asimismo cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 5 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

Actuación A.3 da respuesta a lo establecido en el art 28.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la sensibilización y el fomento de la participación de las mujeres en la negociación colectiva, concretamente en los órganos de participación y consulta específicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Actuación A.4 responde a reforzar lo que preceptúa el artículo 29.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promover una concepción integral de la salud, atendiendo a las diferencias entre las mujeres y los hombres; en la medida en que, tener una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales, es seguro y es saludable para las personas, ha de lograrse que las mujeres sean partícipes de esos actos de difusión de la cultura preventiva y que se sientan identificadas con una imagen segura y saludable de su actividad laboral en las campañas y actos de difusión que se lleven a cabo. Se da asimismo cumplimiento al artículo 57.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en la medida en que se promueve la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las 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

La A.1 ofrece la posibilidad de disponer de una fuente fiable de información sobre las condiciones de trabajo y la gestión preventiva en Andalucía. Los datos recopilados por las encuestas ofrecen información precisa sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y sobre distintos aspectos de la gestión preventiva, desagregados por sexo, lo que permite identificar las brechas

de género sobre las que actuar, y constituyen una referencia para determinar líneas de trabajo y fijar prioridades en las actuaciones a seguir, así como indicadores para medir su evolución.

La A.2 permite 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. Permite 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 precisa y específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos músculo esqueléticos, riesgos químicos y biológicos que presentan mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual, la 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.

La A.3 permitirá una mayor sensibilización y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas (personal prevencionista, personal que ocupa puestos de mandos intermedios en empresas, representación del personal con funciones preventivas) para que se incorpore progresivamente el enfoque de género en sus cometidos y funciones y promover tanto la participación directa como en los órganos de representación de mujeres, logrando en última instancia mejores resultados en la integración del enfoque de género en la gestión preventiva.

La A.4 ha de contribuir a que la prevención de riesgos laborales logre proteger a todas las personas trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que puedan provocar daño en su salud o menoscabo en su bienestar. La perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral, ha de partir de que existen desigualdades de hecho en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres que comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales. No tomar en consideración estas diferencias manteniendo un enfoque pretendidamente neutro, respecto al género, de la prevención de riesgos laborales, en aspectos relacionados con la gestión preventiva, la información estadística, la investigación, los recursos asignados, etc. contribuye a mantener desigualdades en materia de prevención.

10.32 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 para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.