

10.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

El Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en su artículo 5, determina que corresponden a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo las competencias que actualmente tiene atribuidas, así como las hasta ahora ejercidas por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación en materia de juventud. Además de las entidades que actualmente tiene adscritas, se adscriben a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo el Instituto Andaluz de la Juventud y la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), hasta ahora adscritos a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Todas estas modificaciones se recogen y desarrollan en el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

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

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

A.2. Proposición de observaciones para reforzar la igualdad de género en la normativa andaluza: hacer propuestas para que las normas analizadas contribuyan a la igualdad de género, mediante cláusulas o artículos destinados a eliminar comportamientos o proponer medidas con las que se refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

A.3. Datos desagregados por la variable sexo. Dentro del **objetivo** de contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género, el Consejo, en todas sus publicaciones, presenta los datos desagregados por sexo.

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

Con las actuaciones contempladas, se materializa el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo Económico y Social de Andalucía, contribuyendo a la misma en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas este órgano, recogidas en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía

Ambas actuaciones dan cumplimiento al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido de potenciar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La configuración del Consejo, como órgano de consulta del Gobierno andaluz, en materia socioeconómica, lleva a la conclusión de que no existe un colectivo, sector o tipo de agente concreto

a los que afecte su actividad; al contrario, se puede concluir que es en la ciudadanía andaluza en general en la que revierte la actividad del CES.

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

12J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

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

Siendo un programa de carácter horizontal entre cuyas competencias se encuentran las relativas a la Unidad de Igualdad de Género, las actuaciones planificadas para este ejercicio son las siguientes:

- A.1. Asesorar a los centros directivos para la incorporación de la perspectiva de género.
- A.2. Realizar informes de observaciones a los informes de impacto de género.
- A.3. Seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones.

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

La actuación A.1 tiene su fundamento en el artículo 60, con carácter general, y especialmente en los artículos 22 a 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por la materia de la Consejería; y en los artículos 51 a 56 de la Ley 13/2007.

La actuación A.2 tiene su fundamento en el artículo 6 de la Ley 12/2007.

La actuación A.3 tiene su base en el artículo 5 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

Las actuaciones se dirigen a la actividad general de la Consejería, es decir, afectan a todos los centros directivos, por lo que no es posible determinar un sector, colectivo o agente implicado en concreto, sino que tienen una incidencia en la población general y, según las actividades concretas de los centros directivos, en los sectores de sus ámbitos de actuación, pero fundamentalmente a las mujeres en cada uno de ellos.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

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

- A.1. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
- A.2. Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad.

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

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

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

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

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

La actuación A.1 Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, se contextualiza en lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. El apartado 2 de este artículo establece que: “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”.

En relación a la actuación A.2 Línea de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para la implantación de planes de igualdad, la misma da respuesta a lo preceptuado en el artículo 27, apartado 1, de la Ley 12/2007, el cual establece que: “La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

La actuación A.3 Línea de subvenciones a empresas para la realización de actividades de información y sensibilización en materia de igualdad y A.6 Línea de subvenciones a entidades locales para la realización de actividades de sensibilización en materia de conciliación, se adecúan a lo preceptuado en el artículo 38 apartado 5 de la Ley 12/2007, el cual establece que se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La actuación A.4 Línea de subvenciones a empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, da respuesta al mandato establecido en el artículo 38 de la Ley 12/2007, en cuyo apartado 1 establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por último, la actuación A.5. Línea de subvenciones a entidades locales para el desarrollo de acciones que posibiliten la conciliación, da respuesta al artículo 38 de la Ley 12/2007, apartado 2 que establece que se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con las actuaciones proyectadas en el Programa 31C, se realiza una apuesta por reforzar las políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades en el empleo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colec-

tivos con especiales dificultades, su seguridad y bienestar laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

En este sentido, se impulsa el desarrollo de actuaciones que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras, ya que la realidad evidencia su necesidad de contar con apoyo cuando tienen a su cargo a otras personas dependientes (menores, mayores o personas que presenten alguna discapacidad que requieran de su atención) y esta responsabilidad condiciona el desarrollo de su vida laboral o familiar.

Asimismo, se pretende fomentar la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en empresas que cuenten con un número de personas trabajadoras inferior a 50, ya que de superar esta cifra estarían obligadas por la normativa vigente a contar con un plan de igualdad. Con ello se pretende la detección de desigualdades por razón de género en las empresas y la implantación de medidas efectivas para su erradicación. Destacar que la elaboración del necesario diagnóstico previo implica el análisis de la situación de la empresa en distintos aspectos, incluida la cuestión salarial y la detección de desigualdades entre mujeres y hombres, permitiendo ello que desde la propia empresa se adopten medidas correctoras a través de su plan de igualdad.

Además de ello, se contempla el fomentar la realización de acciones de sensibilización y concienciación en materia de igualdad en el ámbito laboral, con la implicación de los agentes que participan en la negociación colectiva, donde se aborden aspectos como la implantación de planes de igualdad en empresas que no estén obligadas a ello por ley, la detección de situaciones de acoso en centros de trabajo, la mejora de la información y el asesoramiento que reciben las mujeres ante situaciones de desigualdad o la introducción de medidas concretas en la negociación colectiva relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Asimismo, se persigue propiciar que entidades locales y empresas realicen actividades de sensibilización e información que redunden en la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, desde el convencimiento de que el promover un cambio en la sociedad es lo que a medio y largo plazo va a llevar a que podamos superar de manera real los obstáculos que suponen las cargas familiares para el desarrollo de la actividad laboral.

Con ello se pretende aumentar el desarrollo de acciones de sensibilización, divulgación e información en materia de igualdad de oportunidades por parte del empresariado y personas con responsabilidad en los centros de trabajo, y que sean destinadas a la plantilla de personas trabajadoras, con la finalidad de concienciar sobre la igualdad de oportunidades y la importancia de visibilizar posibles situaciones discriminatorias que puedan estar produciéndose a fin de atajarlas. Asimismo, con la puesta en marcha de estas actuaciones se pretende, entre otros aspectos, la inclusión de medidas de flexibilidad horaria en las empresas, como la prestación de trabajo a distancia, así como posibilitar un entorno laboral donde no exista discriminación por razón de sexo, libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de cualquier situación de violencia.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

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

A.1. Formulación de recomendaciones a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

A.2. Realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual del CARL de apoyo a la negociación colectiva.

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

El propósito del programa que gestiona el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en su condición de órgano de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, está orientado a potenciar el desenvolvimiento adecuado de los procesos de negociación colectiva, la adaptación y renovación de sus contenidos y la canalización de la conflictividad laboral inherente, así como a fomentar la investigación y divulgación en esta área.

Debe tomarse en consideración que la labor del Consejo es siempre propositiva, al estar condicionada por el principio de autonomía colectiva reconocido constitucionalmente, con lo cual, su capacidad de acción se limita a realizar propuestas y recomendaciones, destinadas a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, al objeto de que estas las tengan en consideración y las puedan incorporar al texto del nuevo convenio, quedando por ello mediatizada su capacidad transformadora directa sobre la realidad, si no se produjese la efectiva incorporación de dichas recomendaciones a los nuevos convenios.

La actuación A.1 da cumplimiento al artículo 28 de la Ley 12/2007, relativo a la negociación colectiva, cuyo apartado 1 establece que “Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Respecto a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la citada actuación se adecua al artículo 54 de la misma, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán y apoyarán la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.”

En cuanto a la actuación A.2 hay que reseñar que, dentro de los contenidos propios de la negociación colectiva, se van a desarrollar en 2021 tres actividades específicas en materia de género e igualdad de oportunidades, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Esta actuación sigue al mandato del artículo 28 de la Ley 12/2007, cuyo apartado 2 estipula que “Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma”, así como al artículo 55 de la Ley 13/2007, según el cual “Las Administraciones Públicas de Andalucía realizarán acciones específicas de concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social corporativa que impulsen el desarrollo de acciones de concienciación y sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.”

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La presencia femenina como integrante de las comisiones negociadoras de los convenios, alcanza unas cifras por encima del 80%. Sin embargo, estas cifras descienden considerablemente, en las unidades de negociación sectorial, no llegando al 40%, es decir fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) que establece la legislación de igualdad. Es, por tanto, una tarea pendiente de las propias organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los textos colectivos, sobre los cuales este Consejo tratará de incidir con las actuaciones que se desarrollan en el objetivo correspondiente del Plan de Apoyo. A tal efecto se está trabajando tanto el terreno formativo como divulgativo de manera concertada con el IAM, para la mejora de la situación.

Por tanto, el impacto de género que se espera alcanzar con estas actuaciones es, por una parte, el incremento efectivo del porcentaje de presencia femenina en las comisiones negociadoras, y por otra, que la formación impartida a los miembros de las citadas comisiones se vea materializada en la mejora de la calidad de los textos colectivos, especialmente en el ámbito de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

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

A.1. Seguimiento de solicitudes que usen el criterio de contratación equilibrada.

A.2. Compromiso de al menos el 40% de contratación a mujeres en los programas con compromiso de contratación.

A.3. Priorización en selección de alumnas participantes en las acciones formativas destinadas a personas desempleadas.

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

Todas las actuaciones se adecuan a los artículos 22, 23, 24 y 26 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y a los artículos 25 bis, 51 y 52 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La educación y la formación profesional para el empleo, se revelan como factores estratégicos para la corrección de desequilibrios sociales y, sobre todo, de género. Desde este programa a través de la formación profesional para el empleo se favorecerá la reducción de la brecha de género existente. La formación profesional para el empleo, de carácter inmediato y flexible a la hora de dar respuesta a las necesidades de personas trabajadoras y empresas, puede servir de elemento corrector de desequilibrios y desigualdades sociales.

72C TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

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

A.1. Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en las que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las personas beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.

A.2. Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.

A.3. Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones

óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de la trabajadora autónoma o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.

A.4. Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres.

A.5. Promover el empleo de mujeres en las empresas de economía social andaluzas.

A.6. Apoyar iniciativas con diseño y objetivos de igualdad en el ámbito de la economía social.

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

A.8. Creación de empresas facilitando acompañamiento a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial. La actuación está orientada a reducir la brecha en el emprendimiento femenino.

A.9. Creación de empleos mediante actuaciones de apoyo al inicio y desarrollo de la actividad emprendedora, con el fin de reducir la brecha de paro femenino.

A.10. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.11. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

A.12. Programa de mentorización de empresas. Es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que se obtiene con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado del plan de negocio o reactivación.

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

Las actuaciones de A.1 a A.4 tienen su fundamentación en el artículo 25 de la Ley 12/2007 y el artículo 52 de la Ley 13/2007.

La actuación A.5 tiene igualmente relación con el artículo 25.1 de la Ley 12/2007, referente a la Promoción empresarial: “los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”.

La actuación A.6 tiene relación con el artículo 25.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre: “Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la

misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género.” Y con el artículo 26.3: “Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres”.

La actuación A.7 tiene relación con el artículo 27.3: “Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.”

Por último, también las actuaciones A.8, A.9, A.10, A.11 y A.12 están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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

Asimismo se pretende alcanzar el objetivo de igualdad de género en el ámbito del emprendimiento, teniendo en consideración el enfoque integral y las directrices de género establecidas en la legislación de igualdad de género vigente y en la planificación sectorial. Otra consecuencia esperada es conseguir el cierre de la brecha de género en el ámbito de trabajo autónomo, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, el conocimiento de la cultura emprendedora desde los ámbitos educativos y la eliminación de barreras al crédito.

La actividad A.5 pretende que el porcentaje de empresas de economía social que reciben apoyos por incorporar a mujeres sea de un 60%. Así mismo, se prevé, en cuanto a los nuevos proyectos empresariales puestos en marcha, que la proporción de mujeres que emprenden inicialmente como socias en empresas de economía social sea de un 33%.

La actividad A.6 busca que del total de proyectos puestos en marcha por las Asociaciones de economía social, que cuenten con el respaldo de la Administración de la Junta de Andalucía, la mitad incluyan objetivos o actuaciones de igualdad de género.

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

Las actuaciones de creación de empresas A.8 y empleo A.9 persiguen, en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende, el fomento a la creación de empresas por parte de mujeres, creando empleo femenino mediante la fórmula del autoempleo, disminuyendo así las brechas en el empleo y el emprendimiento.

La actuación A.10 facilita a la comunidad emprendedora espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración, fomentando mediante redes la iniciativa emprendedora de las mujeres, posibilitando el acceso a entornos digitales.

Las Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino A.11 van dirigidas a mujeres, en torno a temas relacionados con el emprendimiento.

Por último, el Programa de mentorización de empresas A.12 de Andalucía Emprende, promoverá la participación en proyectos empresariales bajo responsabilidad de mujeres.

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

El programa 72C Trabajo autónomo y Economía social fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. El programa cumple en líneas generales con las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del informe de auditoría de presupuesto y género, presentado a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se ha proporcionado información sobre los avances en esas recomendaciones y sobre las previsiones para 2021.

En el apartado de recomendaciones correspondiente a la planificación presupuestaria, el programa ha seguido avanzando en la elaboración de diagnósticos, que facilitarán la adopción de directrices que se traduzcan en la mejora de las líneas de actuación actualmente convocadas, así como el diseño de otras nuevas, y manifiestan que los resultados arrojados en 2020 han facilitado la adopción de medidas previstas para 2021. En materia de Economía Social, en julio de 2020 se aprobó por el Consejo de Gobierno el Acuerdo de inicio del Plan de impulso y modernización de la economía social en Andalucía (2021-2025), entre cuyos contenidos, se contempla un análisis de la situación de partida de los sectores afectados. Por último, se señalan distintos avances relacionados con la recomendación de mejorar los indicadores, por ejemplo en materia de economía social, se prevé una nueva línea de incentivos destinada a la transformación digital de las empresas cooperativas y sociedades laborales, en la que se van a replantear nuevos indicadores dado que se manifiesta una significativa brecha de género sobre la que se requiere más información.

En cuanto a las recomendaciones en el área de ejecución presupuestaria, la inclusión en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía, aprobada en octubre de 2020, de dos medidas destinadas a favorecer la conciliación de personas autónomas (líneas 4 y 5), sigue aplicando mediante este mecanismo de gasto, medidas correctoras de las desigualdades de género en el trabajo autónomo.

Por último, en la aplicación de la Metodología G+, el programa señala que continúa colaborando con la Unidad de Género de la Consejería, de forma que se establezca un trabajo conjunto de integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones que se efectúen.

Se considera teniendo en cuenta todo lo anterior, que el programa sigue avanzando en la aplicación de las recomendaciones incluidas en su informe de auditoría APG.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

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

A.1. Creación de empresas con el apoyo de Andalucía Emprende. Esta actividad se centra en acompañar a las personas que tienen una idea de negocio en la maduración de la misma, en el análisis de su viabilidad, en el acceso al conocimiento y en el apoyo a la realización de trámites necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial.

A.2. Creación de empleos con el apoyo de Andalucía Emprende. En las actuaciones de apoyo al inicio y al crecimiento de la actividad emprendedora se pone especial atención en que los proyectos que solicitan la asistencia y asesoramiento de Andalucía Emprende generen empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

A.3. Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora. Son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora y que suponen un lugar de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes. En el desarrollo de esas actividades se promoverá la mayor participación de mujeres.

A.4. Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino mediante un servicio de acompañamiento a la actividad emprendedora de las mujeres a través de personal especializado de Andalucía Emprende, que les apoya en la reflexión sobre su plan de viabilidad empresarial, pero también es preciso promover iniciativas en las que las mujeres empresarias y emprendedoras sean las protagonistas, promuevan sinergias, colaboración, fortalezcan sus proyectos, creen redes de cooperación en diversos ámbitos, aprendan de otras y se visibilice su potencial y su éxito empresarial. Las iniciativas digitales para el emprendimiento femenino suponen el desarrollo en un entorno digital de un conjunto de actividades diseñadas y dirigidas a mujeres empresarias, emprendedoras y a entidades del ecosistema emprendedor femenino.

A.5. Programa de mentorización de empresas. Para dar un servicio más acorde a cada necesidad emprendedora se desarrollará un programa específico de mentorías de personas expertas en materias y sectores concretos. Estos servicios se prestarán con el apoyo de plataformas digitales desarrolladas por Andalucía Emprende, que permitirán conectar a las personas emprendedoras con las personas mentoras. En el ámbito de actuación con empresarias y autónomas, el programa de mentorías es un servicio de atención más personalizado, que complementa de forma especializada al conocimiento, habilidades, aprendizaje y fortalecimiento que obtienen con la participación en las iniciativas digitales de emprendimiento femenino, y que contribuye al análisis especializado e individualizado de su plan de negocio o reactivación.

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

Todas las actuaciones están adecuadas al marco establecido en el Artículo 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en materia de Promoción empresarial.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Dentro del marco competencial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Andalucía Emprende continúa desarrollando su actividad como entidad que impulsa el emprendimiento empresarial en igualdad de género en Andalucía, en sintonía con los objetivos estratégicos de la Consejería relacionados con el fomento del trabajo autónomo en igualdad y con el impulso de la economía social en igualdad en Andalucía.

La información de gestión y resultado de la Fundación en el cumplimiento de sus objetivos se desagrega por sexo cuando las actuaciones se dirigen a personas, habiéndose aumentado en el marco presupuestario 2021 los objetivos y actuaciones específicas en materia de igualdad de género con respecto a ejercicios presupuestarios anteriores.

Las barreras detectadas en los diagnósticos propios relativas a la creación de empresas y proyectos de autoempleo por mujeres, constituyen un campo de trabajo fundamental en el asesoramiento para la creación de empresas y empleo, actuaciones que contemplan el apoyo a las personas emprendedoras en el análisis de viabilidad de sus proyectos empresariales, en la identificación de las dificultades que tienen y cómo afrontarlas y en el asesoramiento sobre los trámites de constitución de su empresa.

Las actuaciones de creación de empresas (A.1) y empleo (A.2) persiguen que en el ámbito de la prestación de servicios de Andalucía Emprende la creación de empresas por parte de mujeres alcance el 43% del total de las nuevas empresas creadas con el apoyo de la entidad, lo que supone que nazcan 4.034 empresas lideradas por mujeres; y que la creación de empleo de mujeres alcance igualmente el mencionado 43% (4.580) sobre el total de nuevos empleos creados con el apoyo de Andalucía Emprende, lo que supone que 4.580 mujeres encuentren empleo bajo las fórmulas de autoempleo. Con estas actuaciones se persigue contribuir a disminuir las brechas de género en el emprendimiento y en el desempleo, las cuales alcanzan un 35,5% y un 58,2% respectivamente, según los datos de diagnóstico provenientes del Informe GEM y del SEPE.

Por otro lado, la transformación digital y la prestación de servicios digitales pueden favorecer el mejor acceso de las mujeres a los mismos, por lo que en Andalucía Emprende se promueve el trabajo y el desarrollo de actuaciones en entornos digitales para la generación y divulgación de conocimiento, la creación de redes y la mejora de la capacitación emprendedora. En este sentido, las Iniciativas digitales para activar la acción emprendedora (A.3) son actividades que se diseñan para su desarrollo en entornos digitales y están dirigidas a la comunidad emprendedora, promoviendo espacios de encuentro, aprendizaje y colaboración entre las personas y entidades asistentes, en los que se pretende que participen 5.500 mujeres. Se trata de despertar la iniciativa emprendedora de las mujeres, de ofrecerles aprendizaje, de fortalecer sus redes de contactos, de favorecer el acceso a los servicios y de familiarizarlas con los entornos digitales.

No obstante lo anterior, desde Andalucía Emprende se promueven igualmente Iniciativas digitales para el emprendimiento femenino (A.4) con las que se pretende alcanzar la participación de 6.000 andaluzas en las diversas actividades e iniciativas que se desarrollarán en torno a materias como el nuevo escenario postcovid para el emprendimiento femenino, la conciliación, la transformación digital, el coaching para emprender, las herramientas de colaboración, la financiación de proyectos empresariales, las emprendedoras en zonas rurales, el emprendimiento social o las oportunidades y casos de éxito de mujeres que han decidido emprender.

Las empresarias y mujeres emprendedoras tienen una doble lucha: la tradicional frente a las diferentes brechas de género y la de la pandemia COVID-19. Por ello, con el Programa de mentorización de empresas, Andalucía Emprende promoverá la participación de 200 proyectos empresariales liderados por mujeres con objeto de garantizar la misma oferta de oportunidades que a otros proyectos empresariales liderados por hombres.

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

La entidad Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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.

- A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud.
- A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud.
- A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil.
- A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ.
- A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre.
- A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable.
- A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven.

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

La actuación A.1 se enmarca en los artículos 4, 13, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.2 se corresponde con los artículos 4, 22, 23, 25, 26, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.3 se adecua a los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.4 se enmarca en los artículos 13, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.5 se alinea con los artículos 4, 22, 23, 25, 43, 50 ter, 52 bis, 54 y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Y en los artículos 8 y 10 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.6 se enmarca en los artículos 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.7 se corresponde con los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.8 da cumplimiento a los artículos 4, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.9 se relaciona con los artículos 43 y 52 bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

La actuación A.10 se ve afectada por los artículos 4, 43, 52 bis y 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Concesión de ayudas al emprendimiento juvenil.

En la concesión de estas ayudas, las nuevas bases reguladoras incentivarán la presentación de proyectos que contemplen la perspectiva de género. Se efectuará un seguimiento diferenciado por sexo con la finalidad de reducir la brecha de género detectada, en cuanto a menor número de empresas creadas por personas jóvenes mujeres en los años anteriores, y se concederán las ayudas atendiendo a criterios de equilibrio representativo, dentro del marco jurídico de aplicación.

A.2. Desarrollo de actuaciones para el emprendimiento y la empleabilidad juvenil. Se desarrollará una amplia oferta de actuaciones formativas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad juvenil, tanto de personas jóvenes ocupadas, como desempleadas, priorizando en todo caso aquellas que favorezcan la empleabilidad entre los colectivos juveniles más vulnerables y que promuevan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A.3. Concesión de ayudas a Entidades Locales de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. En las nuevas bases reguladoras de estas ayudas, se incorporará como criterio de valoración la existencia de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se realizará asimismo un seguimiento de las personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ, desagregadas por sexo, así como del porcentaje de los citados proyectos que incluyan la perspectiva de igualdad de género, con la finalidad de reducir la brecha de género existente en cuanto a personas beneficiarias, así como la de incrementar el número de proyectos que incluyan la citada perspectiva.

A.4. Concesión de ayudas a Entidades de Participación Juvenil de Andalucía para el desarrollo de proyectos en materia de juventud. Las nuevas bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, contemplarán criterios de valoración mediante los que se acredite el grado de consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la actividad propuesta. A este respecto, se incorporará como criterio de valoración igualmente, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la evaluación del impacto de género de las actuaciones. Se cuantificarán los miembros, desagregados por sexo, que configuran las entidades juveniles registradas en el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, creado por Decreto 247/2005, de 8 de noviembre, y se efectuará un seguimiento de personas jóvenes beneficiarias de los proyectos subvencionados por el IAJ. Además, se promoverá la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, para lograr alcanzar así el equilibrio de representación.

A.5. Desarrollo de actuaciones de programas específicos en materia de juventud. Se desarrollarán desde el IAJ, actuaciones informativas, formativas, de sensibilización, así como proyectos de actividades, dirigidas a la juventud, que fomenten la igualdad de género con carácter transversal, y que ayuden a superar entre las personas jóvenes andaluzas las desigualdades existentes en este sentido, así como a la prevención de la violencia de género. Se realizará un seguimiento de las personas jóvenes participantes en las diferentes actuaciones llevadas a cabo, así como del número de actuaciones que se desarrollen por cada área de actuación. También se promoverá el respeto a la diversidad-LGTBI, y la puesta en valor de la diversidad en materia de identidad y expresión de género.

A.6. Desarrollo de proyectos del programa de Campos de Voluntariado Juvenil y Programas europeos de Voluntariado Juvenil. Se efectuará un seguimiento del número de participantes en el programa Campos de Voluntariado Juvenil, desagregados por sexo, fomentando que esta participación se realice de forma equilibrada y desde la perspectiva de la igualdad de género.

A.7. Información y asesoramiento a través del portal web Patio Joven del IAJ. Se diseñarán y desarrollarán actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, como el portal web Patio Joven, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y a la prevención de la violencia de género.

A.8. Desarrollo de actuaciones en Escuelas de Tiempo Libre. Estas tienen por finalidad las enseñanzas en la Comunidad Autónoma de Andalucía de las acciones formativas en materia de tiempo libre y dinamización juvenil. Se efectuará un seguimiento del alumnado de estas ETL, desagregado por sexo, para que la participación juvenil en estas actividades formativas se realice tanto por los centros públicos como privados autorizados, teniendo en cuenta criterios participativos de paridad y se analizará anualmente la formación impartida por dichos centros para que esta responda a parámetros de igualdad de género.

A.9. Desarrollo de hábitos y actuaciones para una vida saludable, y prevención de conductas de riesgo, para mejorar la calidad de vida de la juventud andaluza, a través de campañas de prevención contra la ludopatía juvenil, de formación sobre la salud sexual, y de programas como el Forma Joven. Además se prestará asistencia telefónica y *online* a las personas jóvenes para asesorarles en materia de salud y sexualidad, con especial atención a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes, y a la prevención de enfermedades de transmisión sexual en la juventud. Se realizará un seguimiento del número de participantes en el programa Forma Joven, desagregados por sexo, y se aplicarán criterios que garanticen la paridad del alumnado participante.

A.10. Desarrollo de actuaciones del programa Carné Joven. Se efectuará un seguimiento del número de personas usuarias del Carné Joven, y se adoptarán medidas de información y difusión que contribuyan a conocer y facilitar el acceso de todas las personas jóvenes al citado carné, y a las prestaciones ofertadas por las entidades adheridas a dicho programa, para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en la prestación de este servicio público.

10.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

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

- A.1. Incentivos a la conciliación laboral.
- A.2. Incentivos a la contratación indefinida de mujeres.
- A.3. Inclusión en convocatorias a la población femenina como prioritaria o preferente.
- A.4. Desarrollo y ejecución del Programa de Orientación Profesional.
- A.5. Desarrollo y ejecución del Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral.
- A.6. Desarrollo y ejecución del Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo.
- A.7. Desarrollo y ejecución del Programa de Acciones Experimentales.
- A.8. Desarrollo y ejecución del Programa de Prácticas Profesionales transnacionales.
- A.9. Convocatoria de Proyectos Integrales en el marco del Programa de Acciones Experimentales.
- A10. Cobertura de vacantes a través de la gestión de ofertas en las oficinas de empleo.
- A.11. Atención Anonimizada en Itinerarios Personales de Inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

A.12. Desarrollo de Proyectos Integrales de inserción destinados a mujeres víctimas de violencia de género.

A.13. Dinamización de zonas TIC en oficinas de empleo.

A.14. Planificación de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad

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

La actividad A.1 se adecua a lo dispuesto en los art. 36 y 38 de la Ley de 12/2007, siendo su objetivo la implementación de políticas que promuevan y faciliten un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y permitan que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva. También responde a lo establecido en el art. 20 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actividad A.2 se sitúa en lo establecido en los arts. 23.3 y 24 de la Ley 12/2007. Estos incentivos fomentan la creación de empleo indefinido, a tiempo completo y parcial, y las transformaciones en indefinido de contratos temporales que se lleven a cabo por las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía. Para contrataciones de mujeres se incrementa la cantidad concedida en un 10% y un 10% adicional para mujeres VVG, en relación con lo dispuesto en el art. 51 de la Ley 13/2007, y el art. 4.4 del Decreto 192/2017 (Fomento empleo industrial).

La actuación A.3, es una medida transversal en consonancia con lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 12/2007, que busca promover la inclusión laboral de mujeres, mediante tratamiento diferencial, en las convocatorias de programas y líneas del SAE. Se prevé que la Iniciativa de Cooperación Local incorpore la obligación de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en las contrataciones que se desarrollen en el marco de esta línea, como medida de acción positiva para favorecer la inserción laboral femenina.

Las actuaciones de A.4 a A.7 son programas en el marco del Decreto 85/2003. Las cuatro promueven la inserción social y la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan trabajar y se incremente el número de mujeres en el mercado de trabajo sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional, su potencial de creación de empresas y la reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral. Se adecuan a lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley de 12/2007 y 43 y 51 de la Ley 13/2007. Las mujeres son grupo social preferente en Acompañamiento a la Inserción, especialmente mujeres VVG, si son discapacitadas o superan un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de 12 meses. Esta medida promueve la inserción laboral a través de un apoyo intensivo, tutorías y seguimiento personalizado. Acciones Experimentales desarrolla planes integrales donde las mujeres VVG son colectivo prioritario. Su objetivo es mejorar la empleabilidad y conseguir como mínimo la inserción laboral del 30% de las personas participantes.

En la actuación A.8, las prácticas profesionales de carácter transnacional, elemento clave de la Estrategia Europea por el Empleo, se adecuan a los arts. 22 y 23 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Incluye dos líneas de intervención para facilitar la participación de los y las jóvenes en una experiencia laboral no profesional e incrementar las oportunidades de inserción mediante una experiencia de movilidad en el ámbito de la UE.

La actuación A.9, Proyectos Integrales, en el marco de los arts. 51 de la Ley de 13/2007 y 22 y 23 de la Ley 12/2007, desarrollan actuaciones que combinan experiencias de diferente naturaleza y acciones de intermediación que podrán contemplar la movilidad geográfica de los/as participantes. Las acciones tendrán carácter experimental.

La actuación A.10 gestiona la Intermediación Laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento. Se adecua a los arts. 22 y 23.3 de la Ley 12/2007. Es una acción positiva destinada a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, al dar un trato diferenciado a hombres y mujeres, contribuyendo a reducir la brecha existente.

La actuación A.11 está encaminada a garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos de las mujeres VVG. El objetivo final es conseguir la mejora de la empleabilidad a través de la inclusión laboral, asegurando que son atendidas por las instancias administrativas, en todo su recorrido, de forma confidencial. Se adecua a los arts. 22.2 y 23.2 de la Ley 12/2007 y al 51 de la Ley 13/2007. Se sitúa en el marco del Pacto de Estado contra la VG.

La actuación A.12 se desarrolla en el contexto establecido en los arts. 22 de la Ley 12/2007, 43 y 51 de la Ley 13/2007 y en el Pacto de Estado contra la VG. Plantea actuaciones que faciliten la inserción laboral y la mejora de empleabilidad de las mujeres mediante un proceso integral de atención en el que se desarrollen acciones de empleo. La previsión es atender, a través del desarrollo del itinerario integral para la inserción, a todas las mujeres VVG que estén en disposición de llevarlo a cabo y así lo demanden.

La actuación A.13 pretende mejorar y acercar los servicios de empleo a la ciudadanía a través una red de servicios telemáticos. Dispone en las oficinas de personal técnico especializado en el asesoramiento, información y guía, para el uso de estas herramientas. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22, 23.2 y 36.2 de la Ley 12/2007.

Finalmente, la actuación A.14 quiere acercar a todo el personal del SAE al principio de igualdad de oportunidades, por lo que se planifican acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades e implementación de planes de igualdad. Se adecua a lo dispuesto en los arts. 22.2, 26.1, 31.2 y 36.2 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.

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