

## 14.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

El Decreto 104/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, incluye una serie de competencias que se desarrollan en diversas políticas públicas (educación superior, investigación, desarrollo e innovación, dinamización económica, administración financiera) contextualizadas en el marco global de la planificación estratégica de la Junta de Andalucía para el medio plazo, determinado por la Política Europea de Cohesión en el marco de la Estrategia Europa 2020 y, en el caso de Andalucía, por la Agenda por el Empleo Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad de Andalucía.

En un siguiente nivel, dentro del ámbito de las competencias de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, la estrategia de la misma viene informada por los documentos vigentes de planificación estratégica sectorial u horizontal:

- Estrategia de Innovación de Andalucía 2020 (RIS3 Andalucía).
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020.
- Plan de Seguridad y Confianza Digital Andalucía 2020.
- Estrategia de Infraestructuras de Telecomunicaciones de Andalucía 2020.
- Estrategia de Impulso del Sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020).
- Plan de Acción Andalucía Smart 2020.
- Plan para la Incorporación de la ciudadanía a la economía y Sociedad Digital (en elaboración).
- Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía.
- Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía.
- Plan de Activación del Comercio Ambulante en Andalucía (prorrogado).

A los que, por su importancia cuantitativa, debe añadirse el Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

En la elaboración de todos estos documentos de planificación se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, tanto en la confección de los correspondientes diagnósticos como en la necesaria toma en consideración de las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres a la hora del diseño de objetivos y actuaciones. Asimismo, dichas actuaciones se han programado teniendo en cuenta su incidencia sobre la situación de mujeres y hombres, a fin de maximizar sus efectos sobre el objetivo de la igualdad de género, al mismo tiempo que se eliminan las discriminaciones detectadas.

De esta forma, a continuación se expondrá cómo cada uno de los programas presupuestarios gestionados por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas e Igualdad lleva a cabo actuaciones dirigidas a reducir las brechas de género en las distintas políticas en las que esta participa.

## 12N DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Este programa, gestionado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, se dedica, en su mayor parte, a atender las necesidades de la propia Consejería, en materias como asuntos de personal, asesoramiento jurídico, soporte presupuestario, asuntos generales, etc. Al mismo tiempo, dada su labor de atención a la ciudadanía que solicita servicios de la Consejería, este programa presupuestario tiene una vertiente exterior, en la cual su público objetivo es la propia ciudadanía, a través de funciones como el Registro General de la Consejería (que cumple también funciones de atención al público), o las publicaciones realizadas en la sección de Transparencia del portal Junta de Andalucía, así como del resto de obligaciones de publicidad activa y de la resolución de aquellas solicitudes de información presentadas por la ciudadanía en ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

En esta doble vertiente, interior y exterior, la Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Secretaría General Técnica, tiene entre sus competencias la de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas que desarrolla la Consejería. En este ámbito de actuación la Unidad elabora los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos, conforme al Decreto 17/2012, de 7 de febrero. Con un total de once informes emitidos en 2018, se puede constatar que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte por los centros directivos.

Desde 2019, la Unidad también asesora a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas, por lo que se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la introducción de las mismas en los textos que se elaboren.

Además de la labor llevada a cabo por la Unidad de Género, debe destacarse también la puesta en marcha de aquellas acciones dirigidas a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Consejería, como la concesión de permisos y licencias, la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo. Así, está previsto que durante 2019 se solicite flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral en un total de 260 jornadas por parte de mujeres, frente a 90 solicitadas por hombres. Así mismo, se solicitaron 1.400 jornadas, 1.370 por mujeres y 30 por hombres debido a razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco o consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

## 42J UNIVERSIDADES

Actualmente se está trabajando en la redacción de un nuevo Modelo de Financiación que se encuentra en fase de negociación con las propias universidades y en el que se establece la financiación de las mismas; por una parte a través de la financiación operativa y, por otra, a través de los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyo (PECA), cuyo objetivo es

impulsar la excelencia en los distintos ámbitos universitarios (internacionalización, fomento del emprendimiento, extensión cultural, etc.) y cohesionar las universidades que componen el Sistema andaluz.

Un elemento de dicha excelencia, en aras de la mejora de la gestión universitaria, es el cumplimiento de los criterios de equilibrio entre hombres y mujeres dentro de los órganos de gestión y dirección de la Universidad, reflejando así el hecho de que actualmente la proporción de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y matemáticas.

Otro elemento clave en la política universitaria es la superación de las brechas de género que aún se detectan en el colectivo de individuos con educación universitaria. Estas brechas son más notables si examinamos la oferta laboral a partir de los 30 años, es decir, en aquellas edades en torno a las cuales se produce la maternidad. Las diferencias también se manifiestan entre los hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, de forma que diversos estudios señalan cómo subsisten desigualdades de género tanto en la etapa formativa (tasas de éxito en programas de doctorado, becas pre y post-doctorales, estancias post-doctorales) como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el campo de conocimiento.

En concreto, hay dos aspectos en los que se manifiesta esta brecha de género:

- En primer lugar, el conflicto entre familia y éxito en la vida académica al que se enfrentan las mujeres al tener que decidir entre la maternidad y la progresión académica, y que es especialmente significativo cuando se examina la composición familiar de hombres y mujeres en la máxima escala académica, es decir, las cátedras. En consecuencia, se precisa la puesta en marcha de políticas efectivas para que la maternidad no suponga un obstáculo para las mujeres en el acceso a las mismas.
- En segundo lugar, junto al conflicto entre familia y carrera académica, hay varios indicadores que apuntan a la existencia de un “techo de cristal” para las mujeres en su promoción a la máxima categoría en la escala académica. Así, al comparar hombres y mujeres con la misma edad, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados (así como tesis o tesinas dirigidas), se observa que la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer. Además, si nos restringimos a hombres y mujeres similares (en los mismos términos anteriores) pero además ambos con cargas familiares en términos de dependientes menores de 18 años, se observa que, *ceteris paribus*, el hombre tiene una probabilidad de ser promocionado a catedrático casi 4 veces la de la mujer.

En consecuencia, queda justificada la necesidad de que la política universitaria, y el programa presupuestario 42J, incluya un **objetivo** estratégico especialmente dirigido a la reducción de estas brechas que aún subsisten en el mundo de la ciencia y la educación superior, como es el de reducir las brechas de desigualdad en la Educación Superior y el Sistema Andaluz del Conocimiento. A partir de este objetivo estratégico se desarrolla el **objetivo** operativo de mejorar la igualdad de género en las universidades públicas andaluzas, el cual a su vez se concreta en las siguientes actuaciones:

- Refuerzo a la integración de las mujeres en puestos de responsabilidad, buscando la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios: aumentando el porcentaje de catedráticas, directoras de departamento y similares, e incrementando la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.
- Impulso a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas, creadas en las distintas universidades para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se producen o puedan producir en el ámbito de las universidades.

Por último, además de la superación de las brechas de género detectadas en la Universidad, la política universitaria en Andalucía también viene desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con el fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

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

El programa 42J universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En conjunto, el programa ha cumplido algunas de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

La información proporcionada para el seguimiento de dicho cumplimiento por el programa no presenta ningún avance con respecto a la del presupuesto anterior, en que se refería en relación con la elaboración presupuestaria, que el programa cuenta con estadísticas desagregadas por sexo relativas al personal (docente e investigador y de administración y servicios), y al alumnado (matriculado y egresado; con becas ERASMUS o de empresa, o beneficiario de distintas bonificaciones).

También se mantiene con respecto al seguimiento del Presupuesto 2019 el impulso a las Unidades de igualdad de género de las universidades, señalándose como novedad que se va a dotar con aportaciones lineales de 25.000 €/año a cada una de estas unidades.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, también se reitera lo consignado en el anterior Presupuesto, esto es, no se señala ningún avance durante 2019, y se plantea para el siguiente ejercicio que se tendrán en cuenta en la asignación de la financiación para “Planes de excelencia, coordinación y apoyo”, diversos indicadores de género. Por otro lado, se plantea profundizar en la detección de necesidades para mejorar la conciliación en las universidades, también con el apoyo de las unidades de igualdad de género. Finalmente, no se da cuenta de ningún avance en cuanto a la implementación de la metodología G+.

Por tanto, el programa cumple solo parcialmente con las recomendaciones de la auditoría APG y será preciso, dada su relevancia para la igualdad de género, avanzar en próximos ejercicios.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Dada la relevancia que la política de Investigación, Desarrollo e Innovación tiene en el desarrollo regional, por su carácter esencial para conseguir competitividad económica, impulsar el crecimiento económico sostenible basado en el conocimiento y crear empleo de calidad, es importante analizar cuál es la situación actual de la I+D en Andalucía y cómo incide sobre la igualdad de género.

Según datos recogidos en el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) a partir de los datos disponibles en la Web of Science, Andalucía presenta una tendencia similar a España en términos de crecimiento de la producción académica, situándose en 2018 en 17.015 publicaciones, lo que supone un 16,7% del total nacional. Esta cifra nos coloca en el tercer lugar de la clasificación de productividad científica de todas las comunidades autónomas.

En lo que respecta a los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, señalar que la comunidad andaluza ha disfrutado en los últimos 20 años de un importante incremento de los mismos. Mientras que en 1990 ejercían sus labores de investigación 5.183 personas en equivalencia a jornada completa (Ejc), Andalucía ha conseguido cuadruplicar esta cifra, contando ya en 2017 con 24.439 personas dedicadas a actividades de I+D en Ejc (13.920 hombres y 10.519 mujeres).

Este personal se encuentra ubicado fundamentalmente en las universidades públicas andaluzas, ya que sus 11.384 personas (de los cuales 6.408 son hombres y 4.976 mujeres) en Ejc representan más del 46,6% de los recursos humanos totales de la comunidad andaluza. Más significativa aún es la presencia universitaria si se atiende específicamente al personal investigador, bajo cuyo paraguas trabajaban en 2017, 8.224 personas en Ejc (4.850 hombres y 3.374 mujeres) más del 59% del total del personal investigador de Andalucía. De las 1.358 personas dedicadas a I+D en Ejc en 1990 se pasó a 7.736 personas en Ejc en 2017 en empresas e instituciones privadas sin fines de lucro andaluzas, con un peso de un 31,7% sobre el total de sectores de la comunidad.

Este análisis de los recursos humanos en I+d+i en Andalucía puede completarse con la inclusión de la perspectiva de género que nos señala la existencia de desigualdades de considerable magnitud, entre los hombres y las mujeres dedicados a la investigación. El informe de seguimiento de indicadores de género del Plan Andaluz de I+D+i (PAIDI 2020) indica que sólo el 39,4% del profesorado universitario son mujeres (datos de 2017), mientras que este porcentaje es del 39,1% en el personal investigador. En cuanto al porcentaje de mujeres que ejercen como investigadoras principales, la ratio es aún menor (25,4%).

Por estos motivos, en la elaboración de las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i en Andalucía, en el ámbito del PAIDI 2020, se ha tenido en cuenta la integración del principio de igualdad de género, mediante la introducción del fomento de líneas de investigación que favorezcan las sociedades inclusivas, así como de medidas y criterios de valoración que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal como la representación equilibrada en los órganos de evaluación y selección, la posibilidad de reserva de financiación para proyectos liderados por investigadoras o el establecimiento de criterios y requisitos que fomenten la presencia equilibrada de investigadoras en las actividades de investigación.

El reflejo presupuestario de esta integración del principio de igualdad de género en el Presupuesto es la inclusión, entre los **objetivos** operativos del programa 54A, del impulso al número de los proyectos de investigación liderados por mujeres, mediante puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer. De esta forma, la Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), regula que las convocatorias de proyectos de investigación podrán establecer una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal.

Otras actuaciones dentro de la política de I+D+i con incidencia sobre la igualdad de género son las siguientes:

- Un Plan de Comunicación para la difusión de los trabajos y avances realizados por el órgano directivo en materia de igualdad de género, que complementará la información que se ofrezca al respecto desde el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
- Un Plan de Formación con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General.

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

El programa 54A Investigación científica e innovación fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Mantiene los mismos aspectos ya señalados en el presupuesto anterior, en cuanto al cumplimiento de las recomendaciones que se plasmaron en su informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En la elaboración presupuestaria, se detallan los indicadores desagregados por sexo que se incluyen en el PAIDI, y los indicadores elaborados por el IECA, en cuanto a los diagnósticos de género, y se observa que se han incluido objetivos operativos de género en la planificación.

En la ejecución presupuestaria, se ha incluido la perspectiva de género en una serie de bases reguladoras de incentivos, que el programa detalla en su ficha de seguimiento, y que ya se describieron en la ficha de seguimiento del Presupuesto anterior (Orden de 7 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva y Orden de 5 de abril de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva de los programas Talentía Máster y Talentía doctorado).

Finalmente, en cuanto a la implementación de la Metodología G+, el programa refiere avances en la formación en género, consistentes en que el personal relacionado con la gestión presupuestaria del programa 54A ha asistido a diversas reuniones, cursos, jornadas y conferencias, y mantiene una actitud de mejora continua de su capacitación en la materia. Como novedad con respecto al Presupuesto anterior, se señala que se está trabajando en el diseño de un Plan de Formación que incluye un área específica en materia de género, en el ámbito del programa 54A, con objeto de mejorar la formación en materia de género del personal de la Dirección General. Estas actividades de formación por tanto se prevé que

continúen durante 2020. Igualmente se seguirá trabajando en el SICA en cuanto a su accesibilidad, como forma de conseguir entre otros fines, una mayor igualdad de género al poner a disposición del personal investigador toda la información disponible. El programa sigue trabajando en la elaboración de su DOE G+.

En resumen, el programa 54A ha cumplido con carácter general con las recomendaciones del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

### 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

El propósito del programa presupuestario 61B es contribuir al impulso de la recuperación económica y la creación de empleo y profundizar en la reorientación del modelo productivo, para hacer más sostenible el crecimiento económico, corrigiendo los desequilibrios sociales. El programa presupuestario 61B pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, así como realizar un seguimiento de las actuaciones, políticas y de la planificación económica con perspectiva de género, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

Por estos motivos, el programa 61B ha planteado como **objetivo** operativo integrar la perspectiva de género en los análisis y estudios económicos, incorporando dicha perspectiva en el ejercicio de las funciones relativas a la planificación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como en otras vinculadas al análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía. A su vez, dicho objetivo operativo se concreta en las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las actuaciones y políticas económicas sectoriales con perspectiva de género, lo que supone la elaboración de informes sobre la relación de medidas, planes y estrategias realizadas por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía en materia de política económica, incorporando la perspectiva de género.
- Seguimiento de la planificación sectorial en perspectiva de género mediante la realización de informes.
- Elaboración de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género, a partir de la elaboración de informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía con la incorporación de la perspectiva de género.
- Producción de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género, de periodicidad mensual, trimestral y anual.

### 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Mediante el programa 61K, la Dirección General de Fondos Europeos coordina, gestiona y controla los fondos procedentes de la Unión Europea conforme a las potestades adquiridas por su designación como Organismo Intermedio de los Programas Operativos FEDER y FSE Andalucía 2014-2020 y Programa de Empleo Juvenil 2014-2020 (POEJ), como Autoridad

de Gestión del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, como Organismo Intermedio de la Autoridad de Certificación del Programa Operativo del FEMP Andalucía 2014-2020, y como responsable de los Secretariados Técnicos que puedan corresponderle en el marco de los Programas de Cooperación Territorial Europea.

El conjunto de actuaciones que se derivan de estas funciones (programación, presupuestación, selección de operaciones, verificación, declaración de gastos, seguimiento, evaluación, control y gestión del riesgo de los fondos europeos, entre otras) requiere un sistema de gestión y control que reúna las máximas garantías de fiabilidad y seguridad, permitiendo una ejecución eficaz y eficiente de los recursos procedentes de la Unión Europea que facilite conseguir los objetivos establecidos por la Regla N+3, y el marco de rendimiento. Todo ello contribuirá a la plena absorción de estos fondos programados para Andalucía, y a mejorar, por tanto, la situación presupuestaria de la Comunidad Autónoma.

Estas actuaciones se llevan a cabo considerando la perspectiva de género, por cuanto para la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de sus objetivos fundamentales, y así se consagra en distintos Tratados, marcándose como una de las prioridades de la Estrategia Europa 2020. Por este motivo, la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, habiéndose fijado como **objetivo** estratégico el de integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos.

Así, tomando como **objetivo** operativo el de velar por la observancia de la política de igualdad de género en la gestión de los fondos europeos en Andalucía, se asegura que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género. Al mismo tiempo, se transmite esta integración de la perspectiva de género a todos los órganos gestores de fondos europeos en la Junta de Andalucía. En consecuencia, la regulación de los fondos estructurales europeos, tanto en el actual periodo 2014-2020 como en el próximo periodo de programación 2021-2027, integra el enfoque de género en todas las actividades, procurando que los programas financiados por los fondos contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Ello supone la incorporación del concepto de horizontalidad de género en la definición e instrumentalización de operaciones cofinanciadas, especialmente en el alta de operaciones, donde la integración de la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas operaciones que tengan un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, el enfoque de género se integra en el propio diseño de los programas operativos, redactados mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas. Esto conlleva la inclusión del principio de igualdad y no discriminación en los criterios de selección de operaciones de los programas. Asimismo, cada año la Dirección General evalúa mediante el uso de indicadores desagregados por sexo su adecuada ejecución financiera con esta perspectiva, exponiendo sus conclusiones en los respectivos comités de seguimiento.

## 72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

La innovación tecnológica permite generar mejoras en la productividad y competitividad de la economía, y con ello, favorecer un crecimiento económico sostenido a largo plazo. Por este motivo, el impulso de la economía digital, el desarrollo inteligente y la transformación digital en la ciudadanía, la empresa y la administración, constituye un pilar estratégico en nuestra Comunidad Autónoma. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años en estos ámbitos ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digitales. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, al objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero que aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres, perpetuándose así roles y estereotipos de género relacionados con la economía y sociedad digital. De esta forma, la incorporación de las mujeres a estos ámbitos no es una opción, sino una necesidad para aprovechar el talento femenino e incorporar a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir.

Dentro del programa presupuestario 72A, en lo relativo al apoyo a proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el 2020 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores. Por este motivo, este programa presupuestario plantea como **objetivo** estratégico de género impulsar la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. Dicho objetivo estratégico de género se sustenta en el hecho de que, pese a que los datos estadísticos muestran que la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral español se va acercando al equilibrio, lo cierto es que cuando se desagrega por sectores, dicha brecha tiende a aumentar en los empleos más tecnológicos del mercado laboral y en sectores específicos como el de las empresas TIC o el emprendimiento más innovador, en los cuales las diferencias entre hombres y mujeres son mucho más elevadas. En consecuencia, es necesario eliminar los estereotipos, que afectan especialmente a las mujeres, sobre el sector tecnológico y fomentar las vocaciones en profesiones vinculadas a la economía digital.

Dicho objetivo estratégico se articula a través del **objetivo** operativo para el aumento de la participación de las mujeres en el sector TIC andaluz. A través del programa WomAN-Digital, se pondrán en marcha actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC.

Otras actuaciones en este sentido son las de dar continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC. Junto a ello, se van a concentrar esfuerzos en concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, fomentando la identificación, desde los niveles educativos más básicos, de las niñas con la ciencia y la tecnología y promoviendo las vocaciones de mujeres por carreras científico-técnicas, estableciendo una colaboración activa con otras administraciones y el sector privado para sumar esfuerzos en la promoción de la participación femenina en el sector digital.

Asimismo, en otro de los objetivos estratégicos del programa, dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad, se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar la competencia digital, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde se detectan mayores diferencias.

En otro de los objetivos estratégicos del programa, el dedicado a reforzar el emprendimiento y el tejido empresarial andaluz a través de la innovación, que se desarrolla mediante el objetivo operativo que persigue la mejora del emprendimiento innovador en igualdad, se pretende articular medidas que permitan incrementar el papel de las mujeres en el tejido empresarial de mayor valor añadido, evitando su exclusión de los ámbitos de decisión relacionados con el contexto empresarial. Para ello se impulsará el emprendimiento con base tecnológica en igualdad, dentro de un ecosistema de empresas tecnológicas y de innovación en Andalucía, y se reorganizará el Sistema Andaluz de Emprendimiento e Innovación.

La aprobación del Plan de Emprendimiento va a suponer el instrumento básico de planificación, coordinación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en esta materia al objeto de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos marcados por la Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento. En el Plan se van a recoger, entre otras medidas, líneas de apoyo a las empresas emergentes de base tecnológica, de fomento del espíritu emprendedor, empresarial e industrial y actuaciones para la promoción de la cultura emprendedora, tecnológica, creativa e innovadora entre la población andaluza en general y, especialmente, entre la juventud potencialmente emprendedora, fomentando la participación de las mujeres, así como el desarrollo de programas y actuaciones de investigación, sensibilización, asesoramiento, formación y tutorización para promover la creación de iniciativas emprendedoras, generadoras de nuevos proyectos empresariales o compañías de arranque (conocidas como “start up”).

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

El programa presupuestario 76A, Ordenación y Promoción comercial, tiene como fin favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales y el emprendimiento en el sector del comercio, mediante su plena incorporación a la economía digital y la mejora de la empleabilidad, a través de una formación de calidad enfocada a que las personas trabajadoras y empresarias de este sector puedan desempeñarse en entornos digitales. Se busca igualmente el impulso del comercio ambulante y del comercio urbano a través de la cooperación empresarial, el establecimiento de condiciones favorables al incremento de la competitividad de la artesanía en Andalucía, así como del sector congresual y ferial.

Este programa cuenta en el Presupuesto 2020 con un **objetivo** operativo de género, (Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector comercial y artesanal) encuadrado dentro del **objetivo** estratégico de Promover el aumento de la competitividad y el emprendimiento en el sector comercial. Dicho objetivo operativo de género tiene como finalidad impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de negocios, así como en cuanto a la representatividad en los órganos de asesoramiento y participación de ambos sectores. Para ello resulta imprescindible contar con datos actualizados para la elaboración de un

adecuado diagnóstico de las desigualdades de género en el sector comercial y artesanal que permita una óptima planificación a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda para la igualdad en los sectores comercial y artesanal.

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como atender la necesidad de contar con información actualizada de los indicadores principales obtenidos de los estudios de género realizados en los ejercicios precedentes, los cuales servirán de base para conocer la evolución del principio de igualdad de género en los instrumentos de planificación y actuaciones en materia de comercio y artesanía llevadas a cabo por la Dirección General de Comercio.

Por otra parte, el programa 76A incluye otras actuaciones que contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

- Así, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad.
- También se han propuesto indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titular de las correspondientes empresas comerciales o artesanales como por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.
- Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

## 14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2020, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020.

El Plan marca cinco ejes transversales -cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación y eficacia de políticas públicas- y cinco estrategias de desarrollo -aprovechamiento de fuentes, registros e infraestructuras de información, normalización y garantía de calidad, difusión, acceso y reutilización de la información, investigación, desarrollo tecnológico,

innovación y formación, y coordinación y cooperación- que contribuyen a orientar las actividades a la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados.

Del Plan Estadístico y Cartográfico de 2013-2020 se derivan los siguientes **objetivos** estratégicos del programa 54F:

- Elaborar y difundir la información estadística y cartográfica requerida para la ejecución y seguimiento de las políticas en el ámbito de la Junta de Andalucía, y como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza. El IECA comparte la tarea de la producción y la difusión con otros entes de la Administración Pública andaluza.
- Hacer efectivas las estrategias para la consecución de los objetivos del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía, desde la perspectiva de género. Este objetivo afecta a la tarea de coordinación del IECA. Entre estas estrategias se destaca el aprovechamiento de fuentes y reutilización de la información, en la medida en que los registros que la Administración Pública genera en el ámbito de sus competencias permite reducir los costes de la producción estadística y espacial, así como disponer de datos a partir de los cuales se pueda hacer análisis social con perspectiva de género.

A partir de estos objetivos estratégicos del programa 54F, en el ejercicio 2020 se destacan las siguientes actuaciones:

- Elaboración y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas: el Programa Estadístico y Cartográfico 2020 asigna 83 actividades de producción al IECA. De ellas 43 serán difundidas desagregadas por sexo. Desde la perspectiva del tipo de información, 32 de las actividades integrarán información estadística georreferenciada, y de ellas 24 se desagregarán por sexo. Este aspecto es relevante pues a la variable sexo se añade la variable territorio obteniéndose ganancias informativas sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación, formación, mercado de trabajo, actividad económica etc. Asimismo, como novedad, en el ámbito de las encuestas sociales, se llevará a cabo la Encuesta Social del ejercicio 2020, la cual, en línea con las realizadas en ejercicios precedentes, volverá a dirigirse a los hogares andaluces y permitirá el análisis social con perspectiva de género. Esta encuesta se diseña a partir de un conjunto de variables socioeconómicas básicas estandarizadas como el sexo, lo que permite la medición de desigualdades entre mujeres y hombres y realizar comparaciones entre diferentes ediciones de las mismas.
- Coordinación del SECA: el IECA continuará promocionando el uso de los registros administrativos que se generan en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, actualizando el Inventario de fuentes de información administrativa de la Junta de Andalucía, que pretende incrementar el conocimiento de las fuentes administrativas existentes para el aprovechamiento de las mismas, utilizándolas cuando sea posible y evitando así que se dupliquen las solicitudes de información. Asimismo, el IECA es competente para informar los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos en la Junta de Andalucía en lo relativo a su aprovechamiento estadístico. Entre las actividades derivadas de la coordinación con el resto del SECA es destacable la elaboración y difusión del Sistema de información con perspectiva

de género de Andalucía. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos.

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

El programa 54F, Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2013 (APG) aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. En cuanto al cumplimiento de las recomendaciones efectuadas en el correspondiente Informe de auditoría APG, en lo relativo a la elaboración presupuestaria, el IECA da continuidad a las acciones que ya se observaran en el anterior presupuesto. Concretamente, se va a seguir manteniendo el inventario de actividades estadísticas y cartográficas, y el de fuentes de información administrativa, vigilando en ambos casos que se cumple el eje de género del Plan Estadístico de Andalucía, y evaluando dicho cumplimiento. Igualmente, cuando informe de los proyectos de creación de registros administrativos, recomendará la desagregación por sexo de todas las variables referidas a personas. Por otra parte, en el ejercicio 2020 culminará la elaboración del Plan Estadístico y Cartográfico 2021-2027. Finalmente, se señala que en 2020 se evaluará el cumplimiento del programa estadístico y cartográfico de Andalucía 2019, tanto en el ámbito del IECA como del SECA.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, el IECA a través de su programa 54F mantiene la inclusión de cláusulas de género en su contratación administrativa. Para 2020, el IECA va a tramitar una convocatoria para el nombramiento de personal interino, de apoyo a la ejecución del PO FEDER Andalucía. Se seguirá para ello el procedimiento que establece la Secretaría General para la Administración Pública, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la función pública.

Por último, en el marco de la implementación de la Metodología G+, y en relación con su DOE. G+, se señala que el IECA ha reproducido los objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del ejercicio 2019, y a ellos se asigna una estructura de indicadores de impacto, de resultados y de realización, con la finalidad de consolidar la perspectiva de género en la producción y difusión de información geoestadística de la Junta de Andalucía. Se mantendrá en 2020 el equipo de trabajo para el seguimiento del DOE G+. Por último, en relación con el proceso de elaboración presupuestaria, se observa que el programa está teniendo en cuenta las recomendaciones de la Dirección General de Presupuestos en relación con la calidad de los indicadores.

Por tanto, el IECA continúa avanzando en cuanto a la incorporación de las recomendaciones de su Informe de auditoría, por lo que se puede decir que éstas se están cumpliendo, recomendándose su continuidad y mejora en próximos ejercicios presupuestarios.

## 14.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

### 61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La Agencia de Defensa de la Competencia tiene como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Mientras que el papel de defensa de la competencia se dirige más al sector empresarial, la actividad de mejora de la regulación se dirige fundamentalmente a las personas jurídicas e instituciones.

La actuación de la Agencia en cuanto a la igualdad de género, se orienta a su política de personal por un lado, y al Sistema de Información y Defensa de la competencia por otro. Gracias a este último, la ciudadanía en general puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. El portal web de la Agencia hace las funciones de ventanilla, no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción, de forma telemática, de denuncias de conductas anticompetitivas, siendo ello posible gracias a la interconexión con la Plataforma de atención a la ciudadanía.

Para el Presupuesto 2020 se establecen los siguientes **objetivos** con relevancia de género:

- Llevar a cabo una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en derecho de la competencia.
- Identificar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica.
- Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Dar acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen las siguientes actuaciones:

- Efectuar un seguimiento de la asistencia a cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la Agencia

organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.

- Procurar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Estudiar las comunicaciones recibidas a través del sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Fomentar una mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral

## AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La Agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VI de la Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019. En la actualidad, la Agencia IDEA actúa como organismo intermedio de la Subvención Global de Andalucía Competitividad, Innovación y Empleo, FEDER Andalucía 2014–2020, por lo que gestiona y ejecuta tanto la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020, como la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichas órdenes establecen, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Orden de 5 de junio de 2017, determina la acción positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas. Así, el punto 4 del artículo 6 de la citada Orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado Anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNet SR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante “podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2020 la elaboración de un informe, a partir de la información que generan los sistemas de tramitación y gestión de las ayudas, que evalúe la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la Agencia y la evolución respecto a los ejercicios anteriores en los ratios vinculados a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas (evolución del número de mujeres contratadas o empleo mantenido, proyectos promovidos por mujeres y empresas con plan de igualdad, entre otros).

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la Agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de

igualdad de género: sensibilización y difusión del compromiso de la Agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista; mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo; medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; asegurar la igualdad retributiva; garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera, así como en la igualdad de acceso y selección de personal; y medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Como **objetivo** específico en el PAIF de la Entidad se incluye la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

## AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, creada con el objetivo de ejercer las competencias de evaluación y acreditación de las actividades universitarias; fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC); prestación del servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países; fomento de la innovación tecnológica de Andalucía; y transferencia del conocimiento a través de los Agentes del conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+i de la Unión Europea.

Se plantea para 2020 un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: Analizar desequilibrios de género en el ámbito del Sistema Andaluz del Conocimiento. Asociadas al mismo, se proponen las siguientes actuaciones:

- Elaboración de dos informes que analicen la situación de las mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo; datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación; información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas; y datos sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, desagregados por sexo, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Estos informes se basarán en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 84 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación,

Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía; indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitario (alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres).

A estas dos actividades, ya existentes en ejercicios anteriores, se añade en 2020 otra consistente en la elaboración y difusión de los indicadores de impacto de género con el objeto de medir la repercusión de los informes sobre mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

Se sumarán otras que incluyen de modo horizontal la perspectiva de género, a través de la desagregación por sexo de la información que tratan o producen, tales como:

1. Número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
2. Actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la dirección de Evaluación y Acreditación.
3. Actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, que además a partir de dicha desagregación incluyen (como en el caso de las becas talentía) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
4. Acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento en proyectos de I+D+i internacionales; y en general, en la elaboración de todos los informes que produzca la Agencia.

En el 2020, y en cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias establecidas en el Informe de Análisis de Integración de la perspectiva de género del borrador del Anteproyecto 2020, se introduce en los objetivos operativos “Evaluar a los agentes del SAC” y “Facilitar la formación avanzada y movilidad del conocimiento”, una actuación en la que se introduce la perspectiva de género, a fin de tener en cuenta dicho enfoque en todas las áreas pertinentes.

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

La Agencia Andaluza del Conocimiento 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 cuanto al seguimiento de estas recomendaciones, en lo relativo a la planificación presupuestaria, la Agencia ha mantenido el cumplimiento de la recomendación de mejorar la planificación de género, y presenta el mismo objetivo que en el presupuesto anterior.

También señala haber incluido actuaciones de género en otros dos objetivos operativos. Refiere en su documentación haber cumplido el compromiso de elaboración y publicación del informe “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” 2017, que convive con la previsión, para 2020, de realizar un análisis de los indicadores que evidencien la existencia de brechas de género y establecer las necesidades para realizar una investigación sobre las posibles causas de la desigualdad, a partir de la elaboración del informe anual “Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento” correspondiente a 2020. Esta actuación ya se previó en el Presupuesto anterior, sin que se haya producido ningún avance en esa dirección de diagnosis de las causas de las brechas detectadas.

Se sigue incluyendo entre las previsiones para el Presupuesto 2020, la del Presupuesto 2019 referente al diseño, creación y gestión de una base de datos interna para el análisis evolutivo de los indicadores PAIF relacionados con género. Sobre esta actuación ya prevista en el presupuesto anterior, se señala que se ha llevado a cabo la revisión de los indicadores del PAIF desagregando por sexo todos los pertinentes.

En la ejecución presupuestaria, al igual que en el Presupuesto de 2019, no se refiere ningún avance en el cumplimiento de los compromisos, y se recoge la misma previsión para el Presupuesto 2020, de analizar posibles mejoras en las actuaciones de los objetivos operativos. Cabe decir que esta previsión se corresponde con la planificación presupuestaria, no con la ejecución.

Por último, no se ha aportado información sobre el cumplimiento de la aplicación de la metodología G+.

La Agencia cumple, con carácter general, con las recomendaciones de su auditoría, aunque conviene avanzar en su aplicación progresiva, para abordar medidas subsiguientes de mejora.