

11.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

La Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene distintas disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (en adelante CEICE), fijados por Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

En concreto en los ámbitos de la investigación y el desarrollo científicos, los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007 se refieren a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en educación superior, y a la igualdad en el ámbito de la investigación, respectivamente. Se incluyen también disposiciones relativas a los planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial (artículo 27), a las actuaciones de responsabilidad social en materia de género (artículo 34), a la conciliación en las empresas (artículo 38), o a las nuevas tecnologías (artículo 51).

La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo desarrolla tales competencias definiendo sus objetivos estratégicos, operativos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2015 para avanzar en igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo cual ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de Dictámenes e Informes sobre materias de especial relevancia o trascendencia, en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades.

Dado el carácter transversal de las políticas de género, este Consejo ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que colabora.

Así, hay que resaltar en relación a la composición del órgano y comparando con mandatos anteriores, que en el ejercicio 2014 se ha llevado a cabo la renovación de los miembros del Consejo y que, siguiendo lo preceptuado en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en dicha composición se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, la participación por sexo es del 47,2% de mujeres frente al 52,8% de hombres.

Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe Socioeconómico) y estudios presentados al Premio de investigación, se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene

alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial. Se continúa con la integración de la dimensión de género en las actividades de distribución de las publicaciones y en las convocatorias a jornadas y actos externos, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexos, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones.

Señalar también que en las últimas convocatorias del Premio de Investigación, convocatoria de carácter anónimo en la que, por tanto, no es posible hacer ningún tipo de discriminación positiva, han resultado galardonados, tanto con el primer Premio como con el Accésit, seis trabajos de los que cinco fueron elaborados por mujeres. Respecto de las publicaciones de la colección “Premios de Investigación”, compuesta por trabajos anónimos presentados a las distintas convocatorias, desde 2004 se registran un total de 28 autores y autoras de los cuales diecinueve son mujeres y nueve hombres.

De igual modo, y siguiendo indicaciones de la Dirección General de Presupuestos, a través del Servicio de Presupuesto y Gestión Económica de CEICE, se ha llevado a cabo en el ejercicio 2014 y de cara a la elaboración del Presupuesto para 2015, una mejora de la definición de los indicadores del programa presupuestario 11F, que gestiona este Consejo, destacando la inclusión de varios indicadores de género, que nos darán una visión del conjunto de las actividades que desarrolla el programa desde esta perspectiva.

Las líneas de actuación que el Consejo Económico y Social de Andalucía pretende llevar a cabo, para el ejercicio 2015, en materia de género, serán las siguientes:

- Se continuarán haciendo recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de Leyes y proyectos de Decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.
- Se aportarán los datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades (aunque el documento publicado no contenga estadísticas de género al ser un resumen de la Memoria en sí) como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital que el Consejo tiene prevista editar.
- Se propondrá la elaboración de informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la Realidad Sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se facilitará la extracción de datos estadísticos de participación, desagregados por sexo, tanto en lo que se refiere al Premio de Investigación del CES de Andalucía como a las Jornadas que anualmente se organizan, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.



- Se propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se procurará la firma de Convenios de colaboración entre la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y el Consejo Económico y Social de Andalucía para coordinar las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad.
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

En resumen, se continuará en una línea de actuación de compromiso con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo en el tejido productivo andaluz y, de otro, la gestión del conocimiento e investigación en materia de relaciones laborales, así como el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. La importancia que la igualdad de género adquiere en las políticas que desarrolla la Consejería se pone especialmente de manifiesto en el ámbito del empleo, a través de políticas activas para la incorporación del enfoque de género. Teniendo en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en cuanto al ámbito de competencias del programa 31C, este centro directivo desarrolla una línea estratégica de la política de igualdad en el empleo orientada a impulsar la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Relaciones Laborales, continuará desarrollando en 2015 las políticas para fomentar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, presididas por el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se desarrollen en un marco de igualdad de oportunidades real y efectiva, logrando que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance los objetivos fijados por la Unión Europea. La Consejería está, por tanto, volcada en la potenciación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

En Andalucía, según el informe sobre la encuesta de población activa de 2013 del Instituto Nacional de Estadística, la ocupación masculina ronda el 56% frente al 44% de la ocupación femenina, de los cuales el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial es del 28%.

Según el “II Estudio sobre la situación de la conciliación en España”, elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, la mayoría de las medidas tomadas actualmente en el mundo laboral para favorecer la conciliación entre vida privada y profesional alejan a las mujeres del mundo del trabajo. Así, explica que estas medidas están relacionadas con la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos, hijas o dependientes, bajas maternales de mayor duración o excedencias por cuidado familiar, entre otras.

El estudio del Instituto recoge datos recopilados por investigadores oficiales, tales como que el 97,7% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 2,3% de los hombres. Además, señala que las excedencias por cuidado de hijos e hijas fueron disfrutadas por el 95,9% de mujeres, frente al 4,1% de los hombres.

Estos datos ponen de manifiesto la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los ámbitos familiares y domésticos, la necesidad de poner en marcha medidas, crear organizaciones que posibiliten a los hombres y a las mujeres poder realizar su trabajo y sus responsabilidades familiares en igualdad de condiciones. Promoviendo el estudio del origen de estas desigualdades y una cultura de corresponsabilidad.

Tanto los datos europeos como los andaluces³, sobre servicios y cobertura en centros educativos de infantil y primaria, ponen de manifiesto el elevado número de familias que se encuentran con barreras para conciliar su vida laboral y familiar. En municipios donde no es habitual la prestación de estos servicios y cuya economía no permite a las familias hacer frente a los gastos que los mismos ocasionarían, resulta necesaria una actuación conjunta de las Administraciones Públicas con objeto de facilitar la puesta en marcha de actividades que permitan atender a los menores y la prestación de la actividad laboral por las personas de las que aquellos dependan.

El principal problema que se pretende subsanar desde este programa presupuestario es facilitar la incorporación al mercado laboral de aquellas personas que se ocupan de la atención de menores y dependientes, actividad desarrollada principalmente por mujeres, de forma que les permitan la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

A través del Programa Presupuestario 31C, se han diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con la siguiente estructura de objetivos y actuaciones:

³ En Europa, la realización de actividades extraescolares tiene poca implantación en países como Francia, sin perjuicio de la organización y puesta en marcha de actividades lúdicas, deportivas y culturales en entornos distintos del escolar. En Alemania, no es sino cuando los hijos y las hijas entran en la escuela formal cuando las madres pueden incorporarse al empleo. En Bélgica y Holanda, existe una cobertura bastante amplia de centros de educación infantil lo que explica la elevada proporción de madres empleadas, principalmente, con contratos a tiempo parcial. En Suecia y Finlandia el número de hijos e hijas no muestra una relación aparente con el empleo femenino existiendo una fuerte ayuda del estado en los primeros años de vida del niño o niña, probablemente, por una escasa oferta de trabajo de jornada a tiempo parcial.

En Andalucía, los centros públicos y privados con convenios tienen un horario de servicio de atención socioeducativa al alumnado entre las 7,30 y las 17,00 horas, pudiendo prestar servicios complementarios de taller de juego entre las 17,00 y las 20,00 horas, según la demanda existente. Así mismo para el período comprendido en el curso escolar, de principios de septiembre a junio.



- Mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz.
Se desarrollarán y ejecutarán medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas, y de fomento de acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y facilitando la incorporación de las mujeres a la vida laboral.
- Desarrollo de competencias de autoridad laboral, mediante actuaciones de regulación de servicios mínimos, y actuaciones sancionadoras de Orden Social.
- Fomento de la Negociación Colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
Para ello, se implementarán medidas dirigidas a enriquecer la negociación colectiva en el marco del Acuerdo de Concertación Social, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva. Por otro lado, se acreditará la representatividad de las organizaciones sindicales.
- Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva. Las actuaciones para el desarrollo de este objetivo son:
 - Fomento de la realización de estudios, acciones innovadoras y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - Y apoyo a proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, como órgano de participación institucional y de concertación permanente especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza, asume el reto de impulsar la adaptación y el enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas materias que demandan la propia evolución del mercado de trabajo y las últimas novedades legislativas en el ámbito sociolaboral, relativas fundamentalmente a la modificación de elementos estructurales de la negociación colectiva, tales como los relativos a procedimientos de inaplicación de convenios, prioridades aplicativas, y ámbitos temporales, entre otros.

Para 2015, desde este centro directivo se plantean los siguientes objetivos y actuaciones:

- Formación en materia sociolaboral.
 - Se prevé como actuación la realización de cursos, jornadas y seminarios de formación en el campo de las relaciones laborales.
 - Una segunda actuación en este objetivo es el impulso del CARL como centro colaborador en la formación práctica de los y las estudiantes de grado y postgrado en cualquiera de los títulos ofertados por las universidades públicas andaluzas relacionados con las materias competencia del CARL.

Este programa de prácticas académicas de grado y postgrado en las que el CARL colabora con las distintas universidades públicas andaluzas, se ha iniciado de manera formal durante el curso académico 2013-2014, y aunque en principio, cuentan con un contenido predeterminado por el propio itinerario curricular de los grados de Derecho y Relaciones Laborales, se plantea la incorporación como parte de estas prácticas de un contenido específico en materia de impacto de género en la negociación colectiva andaluza.

- Bajo el objetivo de divulgación de la actividad de la institución, se plantea como actuación el avanzar en el diseño de un indicador que permita desagregar por sexo a la persona visitante, en cuanto a las visitas a la página web.
- En el ámbito de los estudios y trabajos técnicos, se estudia la incorporación de contenidos de género en futuros ejercicios.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales, a través del Programa 44J, lleva a cabo la gestión de los programas de Tiempo Libre, que comprenden las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en Residencias de la Red de Tiempo Libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a determinados grupos⁴. Las plazas disponibles se distribuyen en cada una de las Residencias en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares, denominado “reserva para personas trabajadoras”; y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención, que se determinarían en la correspondiente Orden de desarrollo, denominado “reserva general”.

A través de la reserva general, gestionada mediante el programa “Conoce tu tierra”, se lleva a cabo una importante labor social, al proporcionar estancias en estos Centros a determinados colectivos, como son personas receptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, jubiladas, mayores de 65 años, con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Al final del año 2014, unas 26.000 personas habrán disfrutado de estancias en Residencias de Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las cuales alrededor del 52% serán mujeres y el 48% hombres.

Dentro de este programa presupuestario se han desarrollado en los últimos años acciones encaminadas a integrar la perspectiva de género. Se han introducido modificaciones en la aplicación informática a través de la cual se gestionan las estancias en las Residencias de Tiempo Libre, de forma que se obtengan los datos desagregados por sexo, lo que ha permitido analizar el impacto de las actuaciones y corregir las deficiencias en la atención que venían recibiendo, especialmente las mujeres con determinadas dificultades socio-laborales.

⁴ Descritos en los Decretos 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de Residencias de Tiempo Libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 27/2007, de 6 de febrero



Para el ejercicio 2015, se llevarán a cabo las siguientes acciones, siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes:

- Se mantendrá el turno preferente destinado a familias numerosas, medida que facilita la conciliación familiar en un colectivo con mayores cargas económicas y que ha tenido una buena acogida entre la ciudadanía, habiendo participado en el sorteo 742 solicitudes de personas integrantes de este colectivo para la Temporada Alta de verano 2014.
- Continuará atendándose a los colectivos de mujeres jubiladas, pensionistas o con discapacidad a través de las solicitudes presentadas por las entidades que las representan dentro del Programa “Conoce tu tierra”, teniendo en cuenta que vienen percibiendo menos ingresos que los hombres y ello dificulta su acceso a recursos similares a los ofrecidos por las Residencias de Tiempo Libre.
- Se profundizará en el desarrollo de acciones encaminadas a favorecer el acceso a este recurso público de las mujeres víctimas de violencia de género a través del Programa “Conoce tu tierra”, ya que a pesar de haberse introducido este colectivo entre las posibles personas beneficiarias de este programa social, no se han presentado solicitudes en los ejercicios anteriores. Se contemplarán sus especiales circunstancias socio-laborales, dado el entorno personal y familiar en que se desenvuelven, con especiales dificultades para acceder a servicios como los ofrecidos en las Residencias de Tiempo Libre y, en la mayoría de los casos, con ingresos inferiores a los de los hombres, siendo mayor su nivel de desempleo y menor su trayectoria laboral, desarrollada principalmente dentro del ámbito doméstico.

42J UNIVERSIDADES

Los estudios de género se han incorporado a las universidades españolas a partir de los años 80 y en la actualidad se encuentran implantados casi en la totalidad de los estamentos públicos gracias al esfuerzo realizado en su mayoría por mujeres y por la consecutiva implantación de políticas de igualdad en los ámbitos tanto de las comunidades autónomas, como estatal y europeo.

La Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva de hombres y mujeres, impulsa la formación en igualdad de oportunidades en las administraciones públicas, en el mundo empresarial, en la formación para el empleo, en la sanidad, en la educación, en la judicatura y en la formación específica de agentes de igualdad. La continua necesidad de formar a profesionales que garanticen esta compleja tarea compromete también a las universidades para garantizar esta línea formativa.

Las universidades andaluzas van consolidado una buena herramienta de formación de profesionales en género, agentes de igualdad, procurando ofrecer formación universitaria especializada en igualdad de oportunidades aportando los instrumentos conceptuales y metodológicos necesarios para crear un marco de reflexión y debate sobre temas de género en el ámbito universitario.

Las universidades públicas andaluzas, en su papel estratégico de creadoras y transmisoras del conocimiento, son agentes fundamentales para conseguir la transversalización de género en las políticas de igualdad. El artículo 23 de la Ley Orgánica de Igualdad impulsa “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” como un criterio de calidad del sistema educativo. En concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que las administraciones públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo:

- La inclusión, en los planes de estudio en los que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La creación de postgrados específicos.
- Y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

También la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso de crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario. En la disposición adicional duodécima se indica textualmente que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

Si se tiene en cuenta a los egresados y las egresadas y a los universitarios y las universitarias, también se ponen de manifiesto desigualdades, pues siendo mayor el número de mujeres licenciadas y diplomadas, incluso obteniendo mejores calificaciones medias, éstas tienen más dificultad en emplearse en trabajos directamente relacionados con sus estudios y también, con frecuencia, lo hacen con menos remuneración. En general, nos encontramos en un contexto donde la segregación horizontal, esto es, se observa una mayor presencia de mujeres en áreas vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres, frente a aquellas ligadas a roles masculinos, donde los hombres tienen un papel principal.

Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se producen las mayores cuotas de poder y a las que sólo acceden los hombres. Lentamente este panorama va cambiando, poco a poco las mujeres van introduciéndose en ámbitos difíciles de acceder.

En los últimos años se han ido adoptando medidas que han supuesto un paulatino avance tendente a la eliminación de dichas desigualdades en las universidades públicas andaluzas. Desde el año 2007, el Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE) y las universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca una serie de compromisos que asume cada universidad con la Consejería, y unos compromisos de actuación concretos, año a año, para conseguir los objetivos finales marcados, fundamentalmente, por la CEICE y asumidos por las universidades.

En relación con la igualdad de género, se incluyen tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de mujeres en cátedras, dirección de proyectos de investigación, así como en los órganos de gobierno de las universidades públicas andaluzas.



Las actuaciones previstas continúan basándose, como en años anteriores, en los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las universidades públicas de Andalucía 2007-2011, cuya prórroga se está tramitando para el ejercicio 2015, y cuya filosofía y principios se inspiran en la financiación correspondiente al ejercicio presupuestario 2015, impulsando la participación y promoción de las mujeres en la formación universitaria, así como en las estructuras de toma de decisiones. Estas actuaciones son las siguientes:

- Asignar financiación a las universidades andaluzas, en función de las cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario al menos en un 21%.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según las investigadoras principales. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de investigadoras principales se aproxime al 22% al final del ejercicio 2015.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la universidad. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de participación de mujeres en estos órganos sea cercano al 40% para finales de 2015.

Como continuación a la línea establecida en años anteriores, se seguirá impulsando la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las universidades públicas andaluzas. Se potenciará el desarrollo estructural y funcional de las unidades de igualdad creadas; se promoverá la puesta en marcha de Planes de igualdad específicos en aquellas universidades que aún no cuentan con ellos, así como la realización de estudios e investigaciones especializadas para diagnosticar cuál es la situación en que se encuentra cada una de ellas.

Asimismo se seguirá fomentando en todos los ámbitos académicos la formación, la docencia y la investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal. Para ello, los programas de formación permanente de profesionales de la educación incluirán como materia específica la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos sobre violencia de género y sobre una educación sexual, sanitaria y afectiva que dignifique la relación entre ambos sexos.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El programa 54A se dirige fundamentalmente al fomento de la actividad investigadora en la Comunidad Autónoma andaluza, realizada por agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, dentro de las directrices marcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013)⁵. Los recursos destinados a la investigación científica y la innovación a través del Programa 54A siguen las directrices marcadas en el PAIDI, donde se establece como un objetivo irrenunciable la igualdad de oportunidades y favorecer la integración y el acceso de las mujeres a la investigación de excelencia, lo que conlleva la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles.

⁵ Por Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, se aprueba la formulación del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (2014-2020), aun en desarrollo.

Sus actuaciones se pueden estructurar en dos grandes áreas: la correspondiente a la financiación operativa o estructural de las universidades públicas de Andalucía y la financiación de los incentivos destinados a los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

Dentro de las directrices del PAIDI una de las principales estrategias es la destinada a la formación de recursos humanos cualificados en ciencia y tecnología y el fomento de la trayectoria investigadora, de manera que se consiga establecer un tejido investigador capaz de hacer frente a los nuevos retos planteados en una sociedad cada vez más competitiva.

La disponibilidad cada vez mayor de estadísticas desagregadas por sexo, ha permitido comprobar cómo la inserción de las mujeres en los distintos estratos de la carrera científica es cada vez mayor, aunque aún quedan grandes esfuerzos que aplicar en cuanto a su presencia en los planos de dirección y liderazgo.

De acuerdo con la situación que se refleja en el apartado Realidad del presente informe, los objetivos específicos fijados en el programa 54A persiguen la excelencia científica, pero favoreciendo el incremento de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la investigación, desde la formación, pasando por las personas componentes de los grupos y proyectos de investigación y sus responsables, y las nuevas incorporaciones de investigadores e investigadoras a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

El sistema establecido por el PAIDI y en ejecución del mismo por las órdenes de incentivos, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de I+D, es el de concesión de las ayudas, subvenciones y demás incentivos de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo de la persona beneficiaria y de la composición por sexo de los equipos de investigación, sistema de promoción e incentivos basado en los méritos, que persigue aumentar la cualificación de profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+I).

Como consecuencia de la introducción de criterios de igualdad de género en la baremación de las distintas actuaciones, se han establecido distintas metas para el año 2015, en relación con la incorporación de mujeres en formación para proyectos de investigación, así como con la presencia de mujeres en grupos de investigación, ya sea como investigadoras o directoras, y su acceso al sistema de investigación mediante las becas TALENTIA.

Como metas previstas para el año 2015 del programa 54A se señalan: la incorporación de 218 mujeres en formación para proyectos de investigación, de 78 mujeres a través de las becas TALENTIA y la presencia de 10.133 mujeres en grupos de investigación, de los cuales 570 estarán dirigidos por éstas.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El programa presupuestario 72A Energía e Infraestructura y Servicios Tecnológicos tiene asignadas entre sus competencias las siguientes:

- El desarrollo de la innovación, la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de la Comunidad Autónoma, siendo éstos los pilares básicos en que debe basarse el modelo de crecimiento económico y social para garantizar que sea estable, duradero y sostenible.



- El fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma.
- Y el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial, dentro de la política industrial de la Junta de Andalucía, preferentemente en sectores industrial y de servicios de apoyo a la industria.

Estas competencias se desarrollan a través de los siguientes objetivos y líneas de actuación previstos:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación con especial atención a favorecer la presencia de las mujeres.

Uno de los programas con mayor relevancia de género es Minerva, programa de referencia en Andalucía para aquellas empresas y personas emprendedoras interesadas en impulsar, fomentar y consolidar ideas y soluciones en el ámbito de las comunicaciones móviles con una aproximación a mercado, proporcionando una aproximación de negocio desde la concepción de la idea hasta su futura comercialización y puesta en mercado. Dada la escasa presencia de mujeres en este proyecto en ediciones anteriores, se realizarán dos tipos de actuaciones:

- Difusión y visibilidad de iniciativas donde una o varias mujeres estén liderando el proyecto.
 - Dentro de las tareas de difusión y comunicación del proyecto se identificarán aquellos colectivos de mujeres donde el programa Minerva pueda ser de interés.
- Promover el acceso en igualdad de oportunidades a la sociedad de la información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

A través de los distintos proyectos y programas se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género así como para la eliminación de la brecha digital existente en otros colectivos y grupos de personas.

A lo largo de 2015 todas estas líneas se desarrollarán en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo de igualdad que garantiza el desarrollo de actuaciones dirigidas a las mujeres de modo individual, a través de sus servicios y a través de sus relaciones con el tejido asociativo de mujeres. Entre estas actuaciones destacan:

- El programa MIRA, que pretende promocionar una nueva forma de relación administración-ciudadanía a través de Internet fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general, y en particular de las mujeres, facilitando el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información así como la reutilización de los recursos aprovechando sinergias y potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.
- Con los proyectos Guadalinfo, CAPI's, CAES, Andalucía Compromiso Digital y Competencias Digitales, se ha contribuido a la eliminación de diferentes brechas digitales, como la territorial o la relativa a las personas de más edad. Pero ha sido

fundamental en la reducción de la brecha digital de género en el medio rural a través de Guadalinfo y en los entornos urbanos a través de Andalucía Compromiso Digital, proyecto de innovación social cuyo objetivo es la eliminación de la brecha digital de género, con resultados positivos visibles en la actualidad, reflejada en la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa, tanto en el caso de personas beneficiarias como de voluntarias.

- El esfuerzo en la captación de mujeres voluntarias contribuye a la eliminación de la segunda brecha digital de género, que tiene que ver con el liderazgo en materia TIC. En el ámbito del nuevo proyecto Competencias Digitales, dado que los datos reflejan una menor capacitación de las mujeres, este proyecto incide claramente en la disminución de la brecha digital de género. Para ello se incide en la captación de personas usuarias mediante la difusión de los mecanismos que aseguren la captación tanto de hombres como de mujeres.
- A través del programa de subvenciones de ayudas técnicas TIC se conceden incentivos a personas con discapacidad y personas mayores para la adquisición de productos y dispositivos de apoyo a las TIC. En la difusión de esta convocatoria se hace especial incidencia en la participación de asociaciones y federaciones de mujeres con discapacidad y actores implicados en el Plan Integral de mujeres y discapacidad.
- Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y la incorporación de las TIC, poniendo especial énfasis en disminuir desequilibrios de género y el impulso de las empresas del sector TIC de Andalucía.
Para paliar los desequilibrios de género se desarrollará una línea de formación online dirigidas a mujeres directivas de pymes de cualquier sector sobre la gestión empresarial en la economía digital.
- Impulsar los servicios de la administración electrónica en otras administraciones públicas de Andalucía distintas a la Junta de Andalucía.
- Impulsar la innovación y modernización tecnológica de las entidades locales de Andalucía a través de las TIC. La incorporación a la sociedad de la información de las entidades locales, como Administración más cercana a la ciudadanía, supone un instrumento fundamental para el desarrollo socioeconómico de hombres y mujeres en el territorio, que se consolida en 2014-15 al incorporar el impulso de proyectos relacionados con la Smart City.
- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, así como la gestión de la Red Corporativa.

Dentro de este objetivo se enmarcan diversas líneas de actuación, muchas de ellas de planificación y desarrollo normativo, cuya finalidad es, en definitiva, el desarrollo de un sistema de telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas. En la consecución de este objetivo desempeña un papel primordial la Red Corporativa de Telecomunicaciones de la Junta de Andalucía. El soporte a las comunicaciones electrónicas que ofrece el desarrollo de las infraestructuras a través de la Red, favorece la equidad de género así como también contribuye a la universalización de los servicios.



Se tendrá en cuenta la desagregación por sexo en el análisis de satisfacción de las personas usuarias al objeto de conocer y poder responder a las necesidades de unas y otros.

- Impulsar las comunicaciones electrónicas en el ámbito de otras administraciones.

Para el desarrollo de las redes de telecomunicaciones, se continua con las funciones de asistencia técnica e información a las entidades locales en relación con los proyectos de despliegue de infraestructuras y redes de comunicaciones electrónicas de interés en los que participe la Junta de Andalucía, así como en normativa sectorial específica a través de la Oficina de Asesoramiento de Telecomunicaciones para las Administraciones locales andaluzas (Consulta Teleco).

También se sigue desplegando el sistema de estaciones de medida (Proyecto EMRed) que permite informar sobre los niveles de exposición a las emisiones electromagnéticas y el cumplimiento de la normativa en vigor. No se han previsto actuaciones específicas para paliar los desequilibrios de género, si bien esto supone una apuesta por el despliegue de redes de telecomunicaciones en el territorio lo que contribuye a la equidad en el acceso a las mismas.

- Impulsar la seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía.

El Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020, para el periodo 2014-2016, pretende extender la cultura de la confianza digital, a través de la sensibilización y la capacitación para fomentar el uso seguro de las TIC en Andalucía y reforzar las capacidades de detección y respuesta ante los riesgos asociados a la seguridad digital. Se considera necesario, en este ámbito, la formación en seguridad de hombres y mujeres, a fin de evitar la brecha digital de género derivada de la falta de confianza y conocimientos de seguridad digital. En este sentido, se intensificarán los esfuerzos en materia de difusión y formación de las mujeres.

- Apoyar la inversión en innovación y desarrollo empresarial.

Actualmente se encuentra en elaboración el Programa operativo cofinanciado por Fondos Europeos para el periodo de programación 2014-2020, pendiente de aprobación por la Comisión Europea, a partir del cual se elaborarán las ordenes de incentivos a empresas. Tal y como establece la Estrategia de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como el Pacto Europeo por la igualdad de género, deberán introducirse políticas que promuevan la igualdad entre sexos, con el fin de incrementar la participación de las mujeres en el empleo, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social. En este sentido estos principios deberán estar presentes en las convocatorias de incentivos a empresas.

- Modernizar y simplificar los procedimientos en materia de industria.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa, desde hace varios años, en un proyecto ambicioso de la administración electrónica de la Consejería, mediante el cual se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en cuanto a plazos, documentación, etc., en línea con lo establecido en la Directiva de servicios y con el Acuerdo de 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de Medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites. Con todo ello se persigue la modernización y agilización de la Administración en materia de industria, energía y minas, suponiendo una ventaja tanto para administrados y administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

- Control e inspección en materia industrial.

A efectos de dar adecuado cumplimiento a las funciones de vigilancia e inspección que la diversa normativa sectorial en materia de industria, energía y minas otorga a la Administración competente, mediante Orden de 11 de julio de 2001, de la entonces Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, se estableció el Programa de inspecciones en materia de industria, energía y minas, en el que se especificaba el alcance del mismo, la metodología para su ejecución y su financiación.

En su Disposición Adicional Única, la Orden citada fija el procedimiento de aprobación de los futuros planes de inspección, para lo cual faculta a la Dirección General de Industria, Energía y Minas para que, en función de los resultados obtenidos pueda modificar, mediante Resolución, el alcance y contenido de los futuros programas anuales, correspondiendo a este centro directivo la introducción de medidas de género cuando sea necesario.

- Contribuir a la ordenación equilibrada del territorio y al crecimiento económico mediante la planificación estratégica de los sectores productivos industrial, energético y minero. Como marcos estratégicos de políticas generales de la administración de la Junta de Andalucía se tendrá en cuenta, en dicha planificación, la igualdad de género entre hombres y mujeres.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

El ámbito competencial de este programa afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género. En el mismo se incluyen tres tipos de partidas:

- Las partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los órganos gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se está exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.
- Con las partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos, y en consonancia con los órganos gestores, se busca que las actuaciones que se



vayan a realizar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes.

Se han aumentado por el centro directivo responsable del programa, las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que van a poder ser cofinanciadas por Fondos Europeos siendo necesario que los distintos órganos gestores cumplimenten un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican en la realización de estas actuaciones la perspectiva de género.

- Por último, se tiene en cuenta el respeto al principio de igualdad de oportunidades en las partidas destinadas a información y publicidad, con las que se pretende dar una visión igualitaria de la realidad y que remueva obstáculos para su consecución en Andalucía.

En esta partida se va a dar una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y a aquellas que sean buenas prácticas en la implementación de la perspectiva de género.

Por otra parte, se está haciendo un especial seguimiento a la publicidad, orientada a que utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos sexistas.

72C EMPRENDEDORES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Conforme al Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, modificado por el Decreto 69/2013, de 2 de julio, la Secretaría General de Economía (SGE), responsable de este programa presupuestario, persigue los siguientes objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres:

En primer lugar, el impulso y coordinación de la política económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por el Decreto 281/2010.

En segundo lugar, le corresponde a la SGE el desarrollo de la política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales. El VII Acuerdo de Concertación Social incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral, que si bien ha seguido en los últimos años una trayectoria muy positiva, muestra todavía obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

Alcanzar la igualdad efectiva, concretamente en el ámbito laboral, es condición indispensable para avanzar en la consecución del incremento del bienestar de toda la población andaluza, en la medida en que se aprovechan las experiencias y las capacidades de todas las personas, independientemente de su sexo.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, que se recogen, entre otros medios, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2015 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

El programa 72C engloba diversas competencias que se estructuran en cinco bloques estratégicos de gastos relacionados con la planificación de la política económica, el impulso de la actividad emprendedora y empresarial, el fomento del trabajo autónomo, la promoción de la economía social y la internacionalización de las empresas y la economía andaluza.

- Planificación de la política económica

En materia de planificación, impulso y coordinación de la política económica general, así como apoyo y asesoramiento a la Comisión Delegada para Asuntos Económicos (CDAE), para paliar los desequilibrios de género se realizarán análisis y estudios socioeconómicos de coyuntura y previsión económica, así como convenios con las universidades. En este sentido, se analizan aquellos planes y programas que vayan a ser examinados por la CDAE para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Asimismo, en el ámbito del impulso y coordinación de la concertación social, se desarrollará una política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales, en el marco del VII Acuerdo de Concertación Social, que incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral.

En el ámbito de la planificación económica, se incide en la igualdad de género a través de la realización de los trabajos y estudios relativos al seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.

Para el año 2015 está previsto continuar con los trabajos de ampliación y actualización del sistema de indicadores de seguimiento y evaluación de planes económicos de Andalucía, y la estimación y la publicación de los resultados del Índice de desigualdad de género en Andalucía.

- Impulso de la actividad emprendedora y empresarial

En materia de emprendimiento, la política de impulso de la actividad emprendedora, tiene como objetivo el fomento de la cultura emprendedora, la difusión y conocimiento del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general.

Al objeto de corregir las desigualdades de género que presenta el tejido empresarial andaluz, desde las políticas de impulso emprendedor se establecerán las siguientes actuaciones:



- Realización de estudios, trabajos técnicos y líneas de investigación sobre el perfil emprendedor de las mujeres y sobre sus barreras sociales y económicas para emprender.
 - Desarrollo de actuaciones para el fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo andaluz, mejorando la formación de las mujeres en materia de emprendimientos e innovación.
 - Se prestarán servicios para la tutorización y la incubación empresarial.
 - Se incentivará la incorporación de personas desempleadas o trabajadoras temporales como socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales, así como la contratación de gerentes y personal técnico especialista en empresas de economía social, y la creación de empleo de calidad en el ámbito del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general.
- Fomento del trabajo autónomo

En cuanto a la política de apoyo y fomento del trabajo autónomo, en línea con las previsiones contenidas en la Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del trabajo autónomo y en el marco del Pacto para la promoción del trabajo autónomo, se incorpora entre sus objetivos avanzar en la consecución de la igualdad de género en el colectivo de trabajadoras y trabajadores que optan por la fórmula del autoempleo.

Para la consecución de este objetivo se plantean las siguientes líneas de actuación:

- Dar continuidad a la medida de apoyo para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajo autónomo.
 - Fomentar las contrataciones indefinidas de trabajadores y trabajadoras en sustitución de las trabajadoras autónomas, o de las personas que un autónomo o autónoma tenga contratadas, durante el periodo de permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
 - Apoyar la realización de estudios y el desarrollo de acciones de investigación dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción.
 - Visibilizar y promover el conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo femenino, a través de acciones de información, asesoramiento y difusión.
- Promoción de la economía social

En el ámbito de la economía social, la promoción de la igualdad de género entre las empresas de este sector, se marca como un objetivo específico en la estrategia establecida en el III Pacto Andaluz por la Economía Social (III PAES), dirigida al

fomento del empleo estable, cualificado y de calidad en cooperativas y sociedades laborales, la creación y consolidación de empresas de economía social más competitivas e innovadoras, en el marco del tejido productivo andaluz y en el de sus propios principios y valores.

En cumplimiento de dicho objetivo en el año 2014, en la normativa reguladora del Programa de Apoyo a la promoción y el desarrollo de la Economía Social para el Empleo, que sigue siendo de aplicación en 2015, integrada por siete líneas subvencionables de apoyo al sector, se han recogido las siguientes medidas:

- Se han establecido criterios y condiciones que favorecen la participación igualitaria de hombres y mujeres en las actuaciones subvencionables.
- Se han relajado los requisitos para que confederaciones de entidades andaluzas representativas de la economía social, integradas, al menos, por dos federaciones de mujeres empresarias de cooperativas o sociedades laborales, puedan obtener la condición de beneficiarias de incentivos.
- Se incentiva la incorporación de mujeres desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo de una empresa de economía social. Asimismo se valora la contratación de mujeres por cooperativas o sociedades laborales para la realización de funciones gerenciales o de alta cualificación técnica.
- Se apoya la creación y el desarrollo de proyectos empresariales de economía social promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.

Además, para la consecución del referido objetivo en el año 2015, se pondrán en marcha las siguientes líneas de actuación:

- Realizar estudios e informes de la economía social andaluza que permitan visibilizar las diferencias que siguen existiendo en esta realidad económica y social de Andalucía en materia de género, identificando las barreras que impiden la participación equitativa.
- Difundir y promocionar los principios y valores de la economía social entre las mujeres andaluzas, mostrando las ventajas de emprender bajo fórmulas empresariales que integran este sector.
- Sensibilizar a los agentes involucrados en el sector de la economía social sobre la importancia de promover la igualdad de género en las empresas del sector, como factor competitivo.
- Diseñar contenidos formativos que se adapten a necesidades específicas mostradas por mujeres, para mejorar y actualizar sus habilidades y cualificación en el emprendimiento y desempeño de trabajos en empresas de economía social.
- Mejorar el sistema de seguimiento y evaluación del III PAES, a fin de que permita analizar sus principales variables bajo un enfoque de género, aportando información relevante y de calidad para la toma de decisiones en esta materia.



- Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

Por último, en materia de internacionalización de la economía andaluza, se ha establecido como objetivo general cumplir con las directrices horizontales de la Estrategia para la competitividad de Andalucía, una de las cuales es la igualdad de oportunidades. Este objetivo se recoge en la elaboración del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2014-2020, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de julio de 2013, y que tiene como finalidad integrar en un único instrumento de planificación estratégica todas las políticas, estrategias, programas y acciones de la Junta de Andalucía para el impulso de la consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza.

En el Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2014-2020 se asume el compromiso de tener en cuenta la variable sexo en el seguimiento del mismo, y a través de los indicadores, avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de la internacionalización.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

El programa presupuestario 61J comprende la prestación de soporte jurídico y administrativo al resto de los centros directivos de la Consejería, con un eminente carácter horizontal y técnico. Se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género y su impacto en la gestión ordinaria de los centros directivos, a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además de estos objetivos, el programa 61J incluye otros que son pertinentes al género, como son los siguientes:

- Impulsar la gestión de la contratación de conformidad a criterios de eficiencia.
- Elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería, junto con el informe económico y financiero, la memoria y el informe de impacto de género.
- Elaboración de estudios económicos.
- Ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas, en el marco de los planes y programas estadísticos cartográficos, mediante actividades estadísticas en el PECA.
- Gestión del centro de contacto multicanal para facilitar información y atención a la ciudadanía.
- Creación de una política de prevención de riesgos laborales en la Consejería.
- Aplicación de la normativa de riesgos laborales y gestión de la política de personal, con especial atención a la formación en materia de género.

11.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ratifica que corresponden a ésta la coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica en la Administración de la Junta de Andalucía⁶. El instrumento de planificación sectorial, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio, del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, continúa incluyendo, como ya hiciera el anterior Plan Estadístico, el género como eje transversal, según el cual, se tendrá en cuenta la perspectiva de género de manera sistemática a la totalidad de las actividades susceptibles de ello, mediante la incorporación de la variable sexo de forma transversal, avanzando en nuevas estrategias que permitan mejorar su medición.

Entre sus funciones, se encuentra la de contribuir a garantizar la igualdad por razón de género en la elaboración de los planes y programas anuales, en la realización y difusión de la actividad estadística, en la elaboración de bases de datos, así como en la coordinación en materia estadística con otras administraciones. También se le asigna la función de desarrollar medidas que contribuyan al acceso de la ciudadanía andaluza, en términos de igualdad, a los productos y servicios cartográficos.

Desde el punto de vista presupuestario, el programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, proporciona los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias con el territorio como eje vertebral de los sistemas de información.

La aprobación de este programa presupuestario proporcionará los recursos que el IECA precisa para el desarrollo de sus competencias y que, en el ejercicio 2015, se concretarán en el desarrollo del Programa estadístico y cartográfico 2015, que será aprobado por Decreto del Consejo de Gobierno, en desarrollo de la Ley 3/2013, de 24 de julio, que aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017.

El Plan establece cinco ejes transversales, que deben ser considerados en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas: cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación de la eficacia de las políticas públicas. En particular, el eje transversal de género consolida una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerarla no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable

⁶ El marco normativo de las competencias del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) está constituido por las siguientes normas: Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 4/2011, de 6 de junio; el Decreto 372/2009, de 17 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Sistema Estadístico de Andalucía; el Decreto 141/2006, de 18 de julio, por el que se ordena la actividad cartográfica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificado por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo; el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, por el que se asignan a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias de cartografía e información geográfica ya contempladas en el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo



sexo, sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

El IECA prevé desarrollar, en el ejercicio 2015, un total de ochenta actividades estadísticas y cartográficas de las cuales treinta y ocho son pertinentes al eje de género. Entre las citadas actividades, se encuentran actividades relacionadas con la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación y la formación, los usos del tiempo, el mercado de trabajo, el turismo y la hostelería, el comercio, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, las delimitaciones político-administrativas, las direcciones y nombres geográficos, o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollan actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

Los indicadores que servirán para medir y orientar la realización de las actividades del IECA, se centrarán fundamentalmente en la ejecución de las actividades que se prevén en el programa 2015, además de prestar una especial atención a aquellos que se refieren a la difusión, formación, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales, todos ellos desagregados por sexo.

11.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Los recursos del programa presupuestario 61N, en relación con la igualdad entre hombres y mujeres para 2015, se estructuran en los siguientes objetivos y actuaciones:

- Potenciar 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 fomentará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la formación del personal especializado en derecho de la competencia.
- Detectar 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.
- Facilitar el 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 aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas para conseguir dichos objetivos serán:

- Realizar un seguimiento de la asistencia 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.
- Fomentar 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.
- Análisis de 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.

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía lleva a cabo una gestión de personal, donde se incluyen prácticas dirigidas a corregir los desequilibrios de género. En esta línea, en el ámbito de la función pública se contempla una mayor flexibilidad de horario, facilitando, en todo momento, la conciliación de la vida familiar y laboral.

11.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado en 2006 basa su actuación en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, consensuada con los agentes sociales y económicos, que trata de profundizar y desarrollar nuevas acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos los hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales toma en cuenta en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las posibles desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, que recogen la propia opinión que tiene el colectivo trabajador encuestado, sobre las condiciones de trabajo en las que desempeñan su labor, y la apreciación que éstos tienen sobre las actuaciones preventivas de sus empresas y el grado de satisfacción con relación a ellas. Los riesgos psicosociales, como factores emergentes, aportan también información sobre los riesgos diferenciados por sexo.



Los objetivos para 2015 son:

- Estudio de las condiciones de trabajo en Andalucía y el análisis desde la seguridad y salud laboral.

Para el ejercicio 2015, se prevé la realización de las siguientes actuaciones:

- Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos, en colaboración con entidades, instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro para la mejora de las condiciones de trabajo, en particular, de las mujeres trabajadoras.
 - Realización y presentación de resultados de la II Encuesta de gestión preventiva de las empresas en Andalucía, y realización de la III Encuesta de condiciones de trabajo, en la que se incluirán cuestiones en materia de género, además de la desagregación de resultados según sexo de la persona entrevistada.
 - Mantenimiento del Laboratorio Observatorio de condiciones de trabajo en Andalucía mediante el encargo al mismo de proyectos de investigación que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.
- Acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos.

En el ejercicio 2015, se realizarán las siguientes actuaciones:

- La formación en prevención a delegados y delegadas de prevención de empresas andaluzas, a través de cursos semipresenciales y a distancia, con la utilización de la plataforma de formación por internet de la Consejería, así como fomento de la formación en materia preventiva especialmente orientada al colectivo de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias, a través de dichas plataformas de formación por internet que faciliten el acceso a la misma en cualquier horario.
- La formación en prevención a componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de empresas andaluzas, a profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio, y agentes de promoción de la cultura preventiva.
- Contemplar como indicadores las personas asistentes diferenciadas por sexo a las acciones formativas en seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos, organizadas o promovidas por el Instituto. Así como las diferentes necesidades de hombres y mujeres, de cara a la elección de la temática.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través de la página web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión como las redes sociales.

11.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) contempla como uno de los objetivos estratégicos transversales en todas sus actuaciones para 2015 el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía y continuar avanzando en la mejora de la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, potenciando las políticas activas orientadas hacia la igualdad de oportunidades y la mejora de los servicios públicos para el empleo, en el marco de la Estrategia para el Empleo y en su desarrollo a través de los planes anuales de las Políticas Activas de Empleo, que cuentan con un eje específico orientado a promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo.

Para el desarrollo de políticas activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres, y especialmente de aquellas mujeres con mayor vulnerabilidad social y para reforzar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y combatir la discriminación entre hombres y mujeres, desde el Servicio Andaluz de Empleo, en el ejercicio de sus competencias, el Programa 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo, como ya se ha hecho en años anteriores, continuará en 2015 desarrollando una serie de actuaciones dirigidas fundamentalmente a aquella parte de la población con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Los objetivos y las actuaciones previstas para 2015 son las siguientes:

1. Incrementar la empleabilidad de la población joven, mediante las siguientes:

- Iniciativa Activa Empleo Joven: Desde el SAE se han puesto en marcha medidas dirigidas a jóvenes mediante el Decreto Ley 6/2014, de 29 abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la iniciativa @mprende+. El programa Emple@Joven, como primera fase de implementación del Sistema de garantía juvenil de Andalucía, tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes andaluzas, con la finalidad de reducir el tiempo de inactividad existente entre la finalización de su periodo formativo o el inicio de la situación de desempleo y el desempeño efectivo de un puesto de trabajo. Dicho programa está integrado por las siguientes iniciativas de actuación:
 - a) Iniciativa Activa Empleo Joven, conjunto de actuaciones individualizadas para la activación de las personas jóvenes, su tutorización y seguimiento personalizado a través de recursos humanos, materiales y metodológicos especializados en atención a la juventud.
 - b) Iniciativa de Cooperación Social Comunitaria para el impulso del empleo joven tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma andaluza, fomentando la contratación de las personas beneficiarias que sean propuestas desde la Iniciativa Activa Empleo Joven, por parte de los Ayuntamientos andaluces para la realización de iniciativas de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante competencias profesionales.



- c) Programa de prácticas profesionales en empresas, orientadas a promover la inserción laboral de las personas jóvenes mediante el desarrollo de experiencias profesionales no laborales, a través de la concesión de una beca de 2.700 euros para cada persona y un seguro de enfermedad, accidente y responsabilidad civil de 180 euros. Las prácticas se realizarán por un periodo de seis meses, con jornada de cinco horas diarias, que se realizarán en el centro de trabajo de las entidades asociadas.
- d) Bono Emple@Joven, que tiene por objeto fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. El Bono de Emple@Joven conlleva una dotación económica por importe de 4.800 euros, para contratos a jornada completa, y de 2.400 euros, para contratos formalizados al 50% de la jornada laboral.
- e) Becas para el desarrollo de proyectos I+D+i que tiene por objeto el aprovechamiento de la formación universitaria por parte del tejido social y productivo andaluz. Con esta finalidad, el Servicio Andaluz de Empleo facilitará la colaboración entre las Universidades y las personas y las entidades empleadoras, mediante la concesión de becas a personas jóvenes con título universitario o de postgrado, para la realización de prácticas.

2. Incrementar la empleabilidad de personas mayores de 30 años.

El Decreto Ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el programa Emple@30+ está dirigido a establecer un conjunto de medidas destinadas a fomentar la inserción laboral de personas desempleadas de treinta o más años de edad, a través de la Iniciativa Cooperación Social Comunitaria para el impulso del empleo 30+ y los Proyectos de interés general y social generadores de empleo.

En este marco, el SAE establecerá actuaciones para activar el mercado de trabajo, mediante la puesta en marcha de iniciativas generadoras de empleo dirigidas a la población de treinta o más años de edad desempleada. Se trata de un colectivo que, a priori, por su condición de menos vulnerable, había quedado al margen de la mayoría de las políticas activas de empleo, y que sin embargo se ha convertido en uno de los más duramente golpeados por la crisis. En el mes de mayo de 2014, el número de personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo con edad superior a los 30 años como demandantes de empleo no ocupados, por un periodo de al menos doce meses ininterrumpidamente o al menos seis meses ininterrumpidos en el caso de trabajadores agrarios, asciende a un total de 433.769, detectándose una prevalencia de mujeres respecto a los hombres (59,8% de mujeres frente al 40,2% de hombres). En cuanto a nivel formativo, señalar que aproximadamente dos de cada tres personas tienen estudios secundarios, aunque las mujeres con estudios son más numerosas sobre el total (49,7%).

- a) Iniciativa Cooperación Social Comunitaria, que tiene por objeto promover la creación de empleo en Andalucía, fomentando la contratación de personas de treinta o más años desempleadas, por parte de los Ayuntamientos

andaluces para la realización de proyectos de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

- b) Iniciativa de Proyectos de Interés General Social, para incentivar la contratación, por parte de entidades sin ánimo de lucro privadas, de personas de treinta o más años de edad desempleadas, para la realización de proyectos de interés general y social que les permitan mejorar la empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

3. Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de inclusión social.

El Programa de inserción a través de empresas de inserción, regulado en la Orden de 18 de febrero de 2014, incentiva el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión social que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en la empresa ordinaria. Y las acciones experimentales para colectivos en riesgo de exclusión social, que desarrollan planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas laborales, orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes, estimando, al menos, la inserción laboral del 35% de las personas participantes.

4. Seguimiento y control de programas.

Con este objetivo se pretende agilizar los procedimientos del SAE incrementando la eficacia y eficiencia de la gestión tendente a la preparación de las certificaciones del gasto, la verificación de expedientes según normas comunitarias y la colaboración con órganos fiscalizadores en auditorías y controles.

5. Mejorar la eficacia de los servicios.

Con este objetivo transversal se pretende dotar a toda la actuación del SAE de la coherencia necesaria, basando las medidas a emprender en un proceso de reflexión y planificación previa. A su vez el proceso de evaluación continua nos permitirá mejorar la eficacia en la gestión con un incremento de la calidad de los servicios.

6. Orientación para el empleo generando oportunidades a trabajadores y trabajadoras desempleados/as.

El Servicio Andaluz de Empleo, cuenta con la Red Andalucía Orienta, compuesta por las propias oficinas del SAE apoyadas por unidades de orientación, que son gestionadas por entidades colaboradoras, desarrollando las siguientes actuaciones:

- Atención y clasificación de la Demanda de Empleo, el punto de partida de todas las acciones de orientación es un diagnóstico personalizado de la situación de cada desempleado y desempleada.



- Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción. Esta herramienta fundamental se ha demostrado altamente eficaz para la consecución de los objetivos planteados y de ahí su impulso, y mantiene el asesoramiento dirigido a personas pertenecientes a colectivos específicos (discapacitados, personas en situación de riesgo de exclusión social) y acciones específicas para la atención de jóvenes y mujeres.
- El Programa de Acciones Experimentales está diseñado para lograr la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, desarrollando planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas laborales.
- Experiencias profesionales para el empleo, orientadas a promover la consecución de la inserción laboral de las personas desempleadas a través de Experiencias Profesionales para el Empleo.

7. Información sobre el mercado de trabajo, medidas y servicios ofrecidos.

Como complemento a las medidas de políticas activas de empleo implementadas es necesario conocer y difundir la situación del mercado laboral. De la misma manera es fundamental el diagnóstico y conocimiento de la realidad laboral tanto a nivel nacional como territorial y su evolución de forma que el proceso de planificación del resto de actuaciones del SAE se base en estudios fiables.

8. Fomento en la Empleabilidad de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad muestran, como colectivo, una escasa actividad y tanto en nuestra comunidad como en España, se encuentran, en gran medida, al margen del mercado de trabajo. Por este motivo, nuestras medidas y estrategias se articulan bajo el convencimiento de que no es posible alcanzar una inclusión efectiva de este colectivo si queda relegado del empleo, ante lo cual, el apoyo a la inserción laboral se configura como elemento clave para elevar la calidad de vida de estas personas. El carácter integral de las actuaciones a realizar incide en la corrección de la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y en la promoción de su integración laboral. De esta forma el elenco de actuaciones que se mantiene está compuesto de medidas de apoyo a Centros Especiales de Empleo, incentivos a la contratación estable de personas con discapacidad, acompañamiento a la inserción de este colectivo y las experiencias profesionales para el empleo junto con los Itinerarios Personalizados de Inserción específicos.

Para ello se prevé favorecer la inserción de personas con discapacidad a través de Empresas de Inserción. En el año 2014 se ha aprobado la Orden de 18 de febrero de 2014 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, y se efectúa su convocatoria para el año 2014. El objetivo es incentivar el mantenimiento de los contratos de las personas

en situación de exclusión social, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en la empresa ordinaria.

9. Atención a las necesidades de las empresas en materia laboral y de RRHH.

Para ello, el Programa Agentes de Empresa se concreta en diversas líneas de trabajo entre las que se priorizan todas aquellas dirigidas a fidelización de las empresas, a incrementar la comunicación telemática de la contratación y a potenciar el empleo de calidad.

10. Incrementar el uso de las TICs por los y las demandantes de empleo.

Se pretende acercar a la población andaluza el uso de las TICs en relación con los trámites a efectuar con el SAE. Esto permitirá reducir el tiempo de espera innecesario en las oficinas, una mayor agilidad de la gestión y un mejor y más rápido servicio a la ciudadanía. Igualmente, se ponen a disposición de las personas demandantes de empleo una serie de recursos tecnológicos que redundan en una mayor empleabilidad, como por ejemplo, la oficina virtual de empleo o el servicio de cita previa.

Entre las novedades, se impulsa el Sistema Gescontrat@, aplicación informática creada por el Servicio Andaluz de Empleo, en el año 2004, y dirigida a Empresas y Profesionales para facilitar la gestión y el envío de las contrataciones laborales por vía telemática, evitando desplazamientos a las oficinas de empleo y eliminando la presentación en papel de las copias de contratos en estas.

