

un enfoque basado en el estudio de las trayectorias familiares que permita estimar las probabilidades de cambio de clase socioeconómica entre generaciones. En este sentido, la movilidad social relativa resulta un indicador muy valioso para apreciar cómo evoluciona la igualdad de oportunidades o justicia social a lo largo del tiempo.

- Realización de la Encuesta sobre educación y transición al mercado laboral en Andalucía, que tiene como objetivo obtener información sobre la trayectoria educativa y su relación con el empleo. Ambas actividades son intrínsecamente pertinentes al eje de género, ya que su diseño metodológico, basado en la recogida de información mediante entrevista directa a la ciudadanía, las configura como herramientas óptimas para la exploración, identificación, medición y análisis de las desigualdades por razón de género.
- Realización de una nueva actividad de síntesis que se denominará “Sistema de indicadores con perspectiva de género de Andalucía”, con el objetivo de difundir los datos estadísticos oficiales que, con una clara perspectiva de género, ofrecen una imagen socioeconómica de la realidad de la igualdad en Andalucía. En diciembre de 2018 se prevé difundir información sobre población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Las actividades mencionadas están en coherencia con las necesidades de información que articulan el Plan estadístico y cartográfico vigente. Entre estas necesidades se encuentran dos de especial relevancia para avanzar en el conocimiento y la medición de la desigualdad social en Andalucía: la necesidad denominada “trayectoria vital” que demanda conocer las interrelaciones y dependencias que se producen entre las dimensiones del desarrollo humano (cualificación, biografía laboral, trayectoria familiar, etc.), y la necesidad “desigualdades sociales” que demanda conocer la situación y los factores que inciden en ellas. También están en coherencia con el sistema de ejes transversales, en particular con los ejes “Género” y “Cohesión”.

Para realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos definidos, el Instituto lleva a cabo una evaluación anual de los programas estadísticos y cartográficos. El proceso de evaluación cubre todas las dimensiones de la actividad, en particular la dimensión de género, y se extiende no solo a las actividades del Instituto sino también a las del Sistema estadístico y cartográfico.

## 09.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

### 61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

Tras la modificación de la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía operada por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, se ha visto reforzado el papel de esta institución andaluza. En este sentido, se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que a partir de esa reforma la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener 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 la existencia de 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. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

En materia de género, la agencia centra su atención en su política de personal y en el Sistema de información y defensa de la competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana 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. A tal efecto, 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 presentadas en el registro electrónico general.

Los objetivos que se fija la agencia en 2018 con incidencia en la igualdad de género son los siguientes:

**Objetivo 1.** 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 tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la competencia.

**Objetivo 2.** Detectar y poner en marcha actuaciones que dentro de las actividades de la agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género. 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.

**Objetivo 3.** 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 a los 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.

- 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.
- Analizar 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 indagar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Llevar a cabo una gestión de personal que incluya prácticas dirigidas a corregir los desequilibrios de género. En esta línea, el sistema de control de presencia contempla la mayor flexibilidad horaria 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.

## ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende es una fundación adscrita a la Consejería de Economía y Conocimiento que tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

Su objetivo general es fomentar y apoyar la creación y consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de la cultura emprendedora y la actividad económica mediante la prestación de servicios de calidad, gratuitos y dirigidos tanto a personas emprendedoras que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía, como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

Andalucía Emprende pretende articular en 2018, estrategias y metodologías adecuadas para conseguir los siguientes **objetivos** encaminados a garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

- Combatir las diferencias y estereotipos por razón de género, especialmente en aquellos sectores productivos donde se generan condiciones de discriminación que alejan a las mujeres del emprendimiento.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para la inserción en el tejido empresarial, un territorio aún hostil para la iniciativa emprendedora femenina.
- Aumentar la capacidad de innovación y adaptación del tejido empresarial andaluz incorporando y visibilizando las actuaciones promovidas por las empresas dirigidas por mujeres.

Las principales actuaciones de fomento de la cultura emprendedora y servicios a personas emprendedoras y empresas que se desarrollan con incidencia en materia de igualdad de género son las siguientes:

- Día de la persona emprendedora y premios Andalucía Emprende. Encuentro entre los agentes de emprendimiento que bajo el lema “Andalucía Emprende contigo” pretende propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias mediante la realización de una amplia gama de actividades que estimulan la creatividad y la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales.
- Plan de actuación local para emprender. Estos planes constituyen la estrategia anual de la fundación, diseñada desde el propio territorio con la colaboración de los agentes económicos y sociales, para fomentar la cultura emprendedora y el desarrollo empresarial en el ámbito local, así como para promover la incorporación de factores de competitividad en el tejido empresarial andaluz. Sirven también para dar a conocer los servicios de apoyo a personas emprendedoras y empresas que se ofrecen a través de los Centros andaluces de emprendimiento (CAE).
- Encuentros de innovación abierta y encuentros sectoriales. Encuentros sectoriales y territoriales de networking de innovación abierta con empresas apoyadas por la fundación, de sectores estratégicos y con una trayectoria profesional exitosa, a los que también asisten empresas tractoras y mentoras motivacionales, con los objetivos de difundir y reconocer la actividad de las pymes, propiciar el establecimiento de sinergias, posibles colaboraciones y facilitar las oportunidades de negocio con una dinámica de innovación abierta dirigida por profesionales de la fundación.
- Fomento del emprendimiento en el sistema educativo. Actuaciones para mejora del potencial de emprendimiento de las personas más jóvenes para garantizar la competitividad del tejido empresarial andaluz del futuro, trabajando en una serie de programas para fomentar la cultura emprendedora en el sistema educativo en todos sus niveles: infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria.
- Programa *Senior*. Actuaciones de transferencia de conocimientos y experiencias de personas expertas, personal directivo y especialistas en situación de jubilación, a proyectos andaluces de jóvenes empresas. En este bloque y dentro de los proyectos dirigidos a personas emprendedoras, se aglutinan las actuaciones para poner en valor los años de *know-how* de ex-cargos ejecutivos y personal directivo que hayan accedido al sistema de jubilación, que pasan a tutorizar a través de este programa y de manera personalizada, proyectos empresariales andaluces en función del sector o área estratégica donde se detectan mayores necesidades.
- Aceleradora. Son servicios a personas emprendedoras para la mejora de sus capacidades tanto técnicas como profesionales. Entre los servicios que se prestan, están los de carácter jurídico, tecnológico, de marketing, desarrollo de clientes, coaching, o el desarrollo de metodologías de aceleración empresarial.
- Diseño, mejora y mantenimiento de herramientas para personas emprendedoras. Herramientas informáticas para personas emprendedoras al objeto de que puedan desarrollar una estrategia adaptada al día a día de la gestión empresarial.



Todas estas actuaciones se desarrollarán en 2018 teniendo como uno de sus **objetivos** fundamentales la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y con ellas se persigue:

- Llegar a un total de 119.482 personas beneficiarias, de las que al menos 58.855 sean mujeres, lo que representaría un 49,28% del total.
- La creación de un total de 5.600 empresas promovidas por al menos una mujer, representando casi un 44% del total de 12.800 empresas que la Fundación tiene como objetivo apoyar a su constitución en 2018.

## EXTENDA, AGENCIA ANDALUZA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda es una empresa pública de la Junta de Andalucía que tiene como objetivo específico promover y apoyar la internacionalización de las empresas andaluzas. Es el instrumento del Gobierno andaluz para la ejecución de su política de internacionalización, que está concertada con los agentes económicos y sociales y que actúa como núcleo aglutinante de un trabajo coordinado entre todas las instituciones que intervienen en la promoción exterior. Para ello, planifica, diseña y ejecuta acciones de promoción de las empresas y los productos andaluces en el exterior, de acuerdo con la política económica de la Junta de Andalucía.

En el año 2018 Extenda seguirá desarrollando las siguientes iniciativas orientadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus áreas de actividad:

- Para avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las empresas vinculadas a la internacionalización, continuará con la implementación de herramientas que permitan analizar la variable de género en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Para impulsar la igualdad de género en la propia empresa, aplicará las actuaciones que se deriven del I Plan de igualdad de Extenda.

A través del análisis de los datos de los que dispone Extenda generados por su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, se obtienen conclusiones sobre la realidad de género en el sector. Entre las empresas dadas de alta en la base de datos de Extenda, el 78,6% de los contactos que figuran como principales, son hombres (marcado como tal en el formulario de alta por la propia empresa) y el 21,3% mujeres. Si distinguimos por tipo de empresa, en el régimen de autónomos, el 65,6% son hombres y el 34,4% mujeres y entre las empresas, el 80,6% son hombres y el 19,3% son mujeres. Comparando con el año anterior, la proporción de hombres se reduce.

En relación con las empresas participantes en los programas de Extenda y atendiendo a la persona de contacto en las mismas, el 74,7% son hombres y el 25,3% mujeres. Entre quienes se acogen al régimen de autónomos, el 57,1% son hombres y el 42,9% son mujeres. En cuanto a las empresas propiamente dichas, el 76,9% son hombres y el 23,1% son mujeres. Como en el caso anterior, la presencia de hombres se reduce al comparar con el año anterior.

Progresivamente se va recabando el dato de empleo en las empresas que participan en la actividad de Extenda. Para las participaciones del año 2016 se dispone de información del empleo en un 14% de las mismas (datos de empleo referidos a 2015). A pesar de que aún es un porcentaje bajo, el análisis del empleo en dichas empresas puede aportar alguna información adicional sobre la distribución por sexo en este sector. De manera agregada, el empleo total en estas empresas alcanza una cifra de 6.753 hombres y 5.709 mujeres, con un porcentaje sobre el total de 53,6% y 45,3% respectivamente. Si analizamos empresa a empresa y calculamos el porcentaje de empleo medio, los datos pasan a ser del 63% y 37% respectivamente.

Determinados programas relacionados con la formación y los recursos humanos, muestran los siguientes resultados:

- De 1.251 registros de profesionales internacionales en la base de datos de Extenda, el 54% corresponden a hombres (676) y el 46% a mujeres (575) en el año 2016.
- En los cursos de formación en comercio exterior participaron un total de 298 personas, de las cuales el 47% fueron hombres (139) y el 53% fueron mujeres (159).
- En los cursos de formación en idiomas participaron un total de 745 personas, de los cuales el 48% fueron hombres (356) y el 52% mujeres (389).

Como consecuencia del compromiso de la Dirección en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, reflejado en el Capítulo II del convenio colectivo, se ha constituido una Comisión de igualdad, como órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de coordinar la elaboración e implantación del I Plan de igualdad de Extenda, en el marco del cual se adoptarán medidas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir las desigualdades de género identificadas en la empresa, pudiéndose destacar las siguientes:

- Medida de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo a las trabajadoras que se encuentran disfrutando de un período de excedencia.



- Igualdad en materia retributiva, los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriba el personal. Los complementos salariales están definidos en base a criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.
- Impartición de un plan de formación específico para el personal como eje transversal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Coordinación y colaboración con la unidad de igualdad de género de la Consejería de Economía y Conocimiento.

## 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).
- Prestar 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, transfiriendo 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.

Las actuaciones que se llevarán a cabo en 2018 en ejecución de estas competencias, se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento.

Entre las actividades que se desarrollarán para lograr dicho objetivo, merecen ser destacadas las siguientes:

- Elaboración y publicación de un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
  - Las cifras sobre población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
  - Los datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
  - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
  - Datos desagregados por sexo sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Las fuentes de información que se emplearán para la elaboración de este informe procederán 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 y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género.
  - 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.
  - Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres, etc.

Además de estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, durante 2018 se realizarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, entre las que merecen ser destacadas:

- En la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA) se contabilizará con desagregación de sexo el número de consultas atendidas.





- En la elaboración de informes se tendrán en cuenta las variables con desagregación de sexo.
- Las 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, también son objeto de desagregación por sexo.
- Las actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, también son susceptibles de desagregación e incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
- Por último, los resultados de las 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, también incluirán datos desagregados por sexo.