

ACUERDO DE 31 DE MAYO DE 2022, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL IV INFORME PERIÓDICO DE LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2018-2020 Y SE ACUERDA SU REMISIÓN AL PARLAMENTO.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	Memoria Justificativa
2	IV Informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

En Sevilla, a la fecha de la firma

Fdo.: María del Carmen Cardosa Zea
Viceconsejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación



FIRMADO POR	MARIA DEL CARMEN CARDOSA ZEA	02/06/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmTW7U8PTDWKH7JFUUQ5XWXXQD4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA APROBACIÓN DEL IV INFORME PERIÓDICO DE LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2018 Y SU REMISIÓN AL PARLAMENTO

MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL.

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas. En este sentido, el artículo 73.2 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. Además, el artículo 10 dispone, en su apartado 1, que la Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces y andaluzas en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

El Instituto Andaluz de la Mujer, creado por la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, es una agencia administrativa de la Junta de Andalucía, adscrita a la Consejería competente en materia de igualdad y atención integral en violencia de género. A través del decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, se recoge en su artículo 4 que para el cumplimiento de sus fines, el Instituto Andaluz de la Mujer desarrollará, entre otras, la siguientes función: el impulso y propuesta de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones que existan contra la mujer en la sociedad.

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	07/04/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm2TVW3DNVR3HFJCE6FQ5MG9SUP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Del mismo modo, conforme a lo dispuesto por su Ley de creación, el Instituto Andaluz de la Mujer tiene como finalidad, promover las condiciones para que la igualdad del hombre y la mujer andaluces sea real y efectiva.

Actualmente, el Instituto Andaluz de la Mujer tienen entre sus competencias, según el Decreto 572/2019, de 1 de octubre, por el que se modifica el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación; La determinación, vertebración, evaluación y coordinación de todas las actuaciones en materia de igualdad competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. En esta Ley se establece, en el artículo 64, como una de las garantías para la igualdad de género, la evaluación de la aplicación de la Ley a través de un informe periódico. En este sentido, a través del Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía, en cuanto a su periodicidad, el contenido y el procedimiento de elaboración.

Así, el IV Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía tiene por objeto presentar el conjunto de actuaciones llevadas a cabo con relación al desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (en adelante, Ley 12/2007) y la Ley 9/2018, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, en cumplimiento de su artículo 64 y del Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, que regula el contenido y procedimiento de elaboración del mismo.

JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD

El IV Informe tiene la relevancia de ser el primer Informe Periódico que, entre otros objetivos, hace un seguimiento de las principales cuestiones que se desarrollan en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Los contenidos de este informe los constituyen el seguimiento de los títulos I, II y III, de la Ley 12/2007 y, el análisis de la información recabada para el seguimiento de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en relación con los siguientes puntos: Integración de la perspectiva de género, Educación, Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad, Salud, Bienestar Social,

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	07/04/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm2TVW3DNVR3HFJCE6FQ5MG9SUP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Participación e Imagen y Medios de Comunicación, coincidiendo con los distintos ámbitos reseñados en la Ley 12/2007.

El informe se estructura en cinco epígrafes, incluyendo como primer apartado la presentación, metodología y estructura del Informe. En el segundo, se explican los antecedentes, a modo de contextualización, del tipo de estrategias marcadas por la Junta de Andalucía para articular las Políticas Transversales de Igualdad, se exponen los retos derivados directamente de la Ley, para finalmente dar cuenta de su desarrollo normativo.

En el tercer punto, se expone el análisis de la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación y los principales logros desde 2018 a 2020 en relación con la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. Por último, en este apartado se presenta el seguimiento y evaluación realizado en el año 2020 por el IAM en el estudio exploratorio "Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía".

En el Cuarto, se analiza la efectividad del principio de igualdad en Andalucía por políticas sectoriales de cada Consejería.

Por último, se resumen las principales conclusiones que pueden extraerse del análisis de la información disponible y se identifican algunos de los retos que surgen, con objeto de que éstos sean de utilidad para optimizar los avances en próximos períodos.

El propósito último del IV Informe Periódico de Igualdad es identificar y describir los logros y desafíos en las actuaciones en igualdad en el periodo señalado, extendiéndose desde la aprobación de la modificación de la Ley 12/2007, en octubre de 2018. hasta la finalización del año natural 2020.

Por ello, desde la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, se ha elaborado el IV Informe Periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2018-2020, y siguiendo el Decreto 440/2010 se eleva a Consejo de Gobierno para su aprobación y remisión al Parlamento.

MEMORIA ECONÓMICA

1 Coste del Informe.

Los trabajos que integran cada una de las diferentes actuaciones que integran el informe, se enmarcan dentro de las funciones del personal del Instituto Andaluz de la Mujer y de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía. No obstante, se ha recurrido a la contratación, mediante la contratación menor, para el "Asesoramiento técnico en el proceso de elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	07/04/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm2TVW3DNVR3HFJCE6FQ5MG9SUP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como apoyo técnico en la elaboración de documentos, procedimiento de aprobación, diseño y maquetación gráfica y digital y elaboración de presentaciones para su difusión y presentación”.

En este sentido, la cuantía de dicho contrato y trabajo se ajustaba más a este procedimiento de contratación, no obstante, para favorecer la máxima concurrencia, transparencia y publicidad del procedimiento de contratación, se ha anunciado mediante su publicación y anuncio de licitación en el perfil del contratante del Instituto Andaluz de la Mujer.

El coste total del **IV Informe Periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2018-2020** ha ascendido a un total de 12.999,00 euros (15.728,00 euros con IVA).

La documentación está publicada en:

https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/apl/pdc_sirec/perfiles-licitaciones/detalle-licitacion.jsf?idExpediente=000000268977

2.- Incidencia económica futura.

El Presente Acuerdo cuyo objeto es, únicamente la aprobación del IV Informe Periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2018-2020 y su remisión al Parlamento, no teniendo incidencia económica futura, por lo que se considera que no procede la elaboración de una memoria económica sobre la incidencia económica futura.

En Sevilla, a 7 de abril de 2022.

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Fdo.: Laura Fernández Rubio

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	07/04/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm2TVW3DNVR3HFJCE6FQ5MG9SUP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Avanzando en igualdad

IV informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía

2018
2020

Autoría de la edición_

Edita:
Instituto Andaluz de la Mujer

Coordinación:
Jose Antonio García Serrano

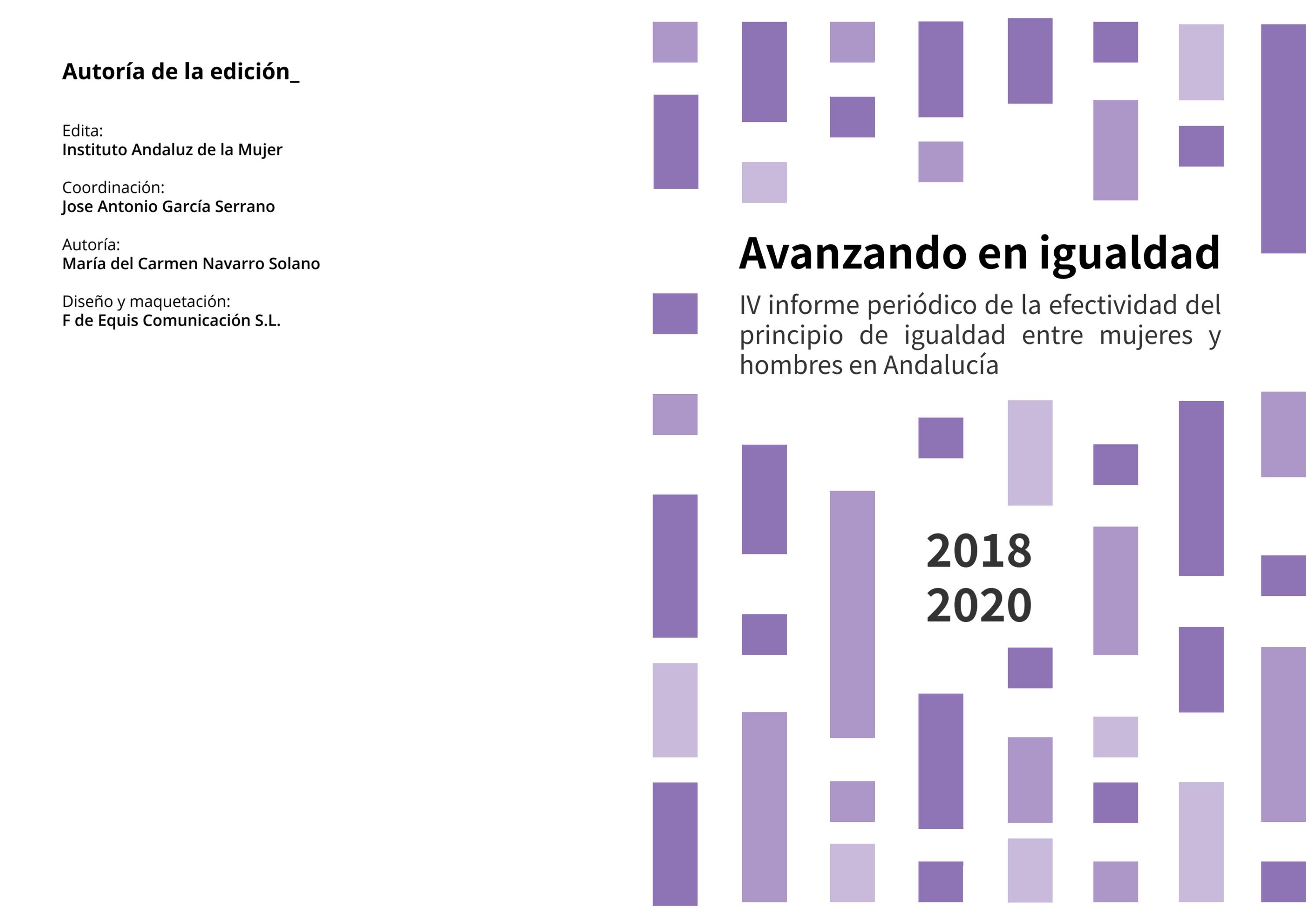
Autoría:
María del Carmen Navarro Solano

Diseño y maquetación:
F de Equis Comunicación S.L.

Avanzando en igualdad

IV informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía

2018
2020



ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN Pág. 7

- 1.1. Objeto y objetivos del informe Pág. 8
- 1.2. Contenidos y estructura del informe Pág. 9

02 ARTICULACION DE LAS POLITICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCIA Pág. 15

- 2.1. Antecedentes y compromisos de legislatura Pág. 15
- 2.2. Aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Pág. 18
 - 2.2.1. Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 Pág. 19
 - 2.2.2. Acuerdo de 13 de octubre de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía 2021-2022 Pág. 21

03 LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA Pág. 25

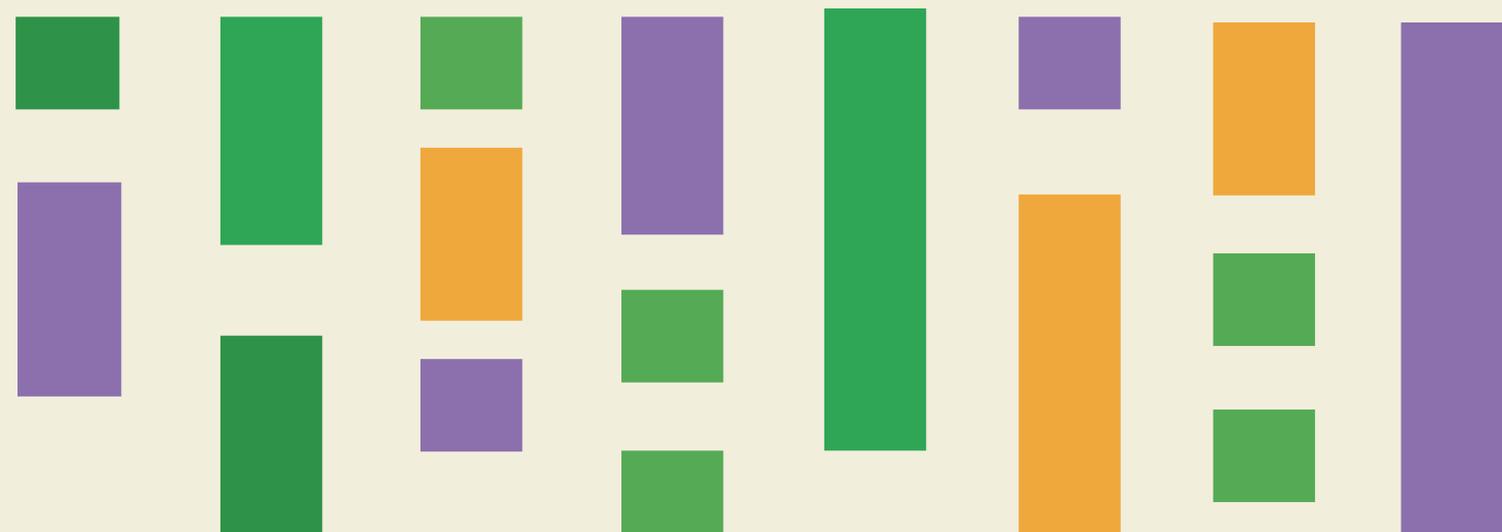
- 3.1 Evaluación y seguimiento de los instrumentos institucionales y de coordinación: la arquitectura de género (Título III Ley 12/2007: organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones públicas para la igualdad de género) Pág. 27
- 3.2 Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres Pág. 31

- 3.3 Unidades de Igualdad de género Pág. 33
- 3.4 Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género Pág. 38
- 3.5 Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres Pág. 39
- 3.6 Centros municipales de información a la mujer Pág. 41
- 3.7 Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres Pág. 43

04 LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN ANDALUCÍA Pág. 47

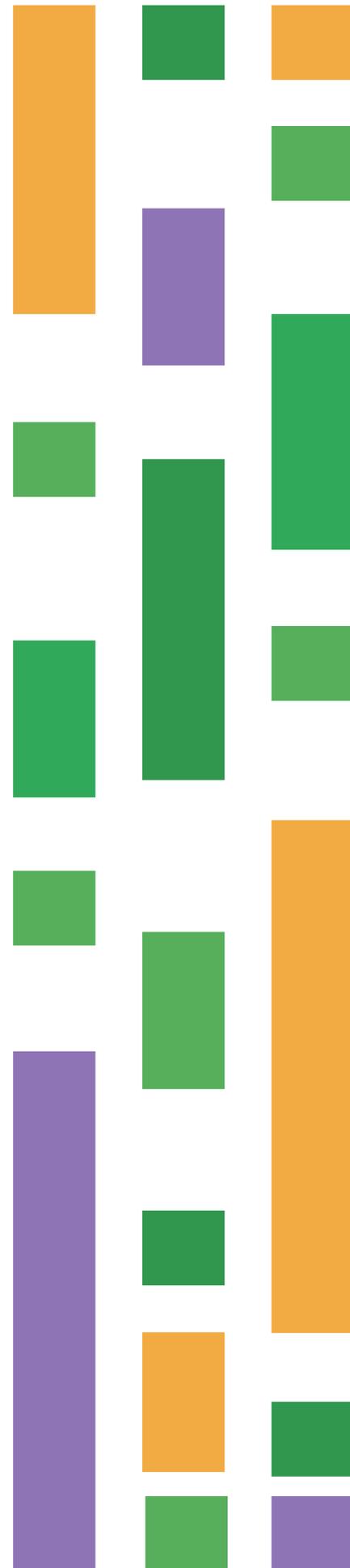
- 4.1. Evaluación de los avances en materia de transversalidad (Título I Ley 12/2007 y Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). Pág. 51
 - 4.1.1. Seguimiento de la transversalidad por Consejerías (Título I ley 12/2007 y ley 9/2018) Pág. 62
- 4.2. Avances de las Políticas sectoriales (Título II. Medidas para promover la igualdad). Pág. 100

05 CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS Pág. 131



01.

PRESENTACIÓN



Como indica la *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género* "en Andalucía queda camino por recorrer para que, en el día a día, todas y cada una de las mujeres puedan hacer efectivo el derecho que les reconocen las leyes. En estos años se ha producido el desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, mediante instrumentos eficaces tales como el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2010; la evaluación de los Presupuestos con una perspectiva de género a través de los informes anuales de evaluación; la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de las Unidades de Igualdad de Género y del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, así como la elaboración de un informe sobre la efectividad del conjunto de las actuaciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía, que se presenta en el Parlamento de Andalucía".

Así la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* se convierte en el elemento básico, en un instrumento de avance sustancial hacia la igualdad real, porque ha constituido el marco jurídico para integrar de manera activa el objetivo de igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz. En su artículo 64 establece que se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de las actuaciones como evaluación de aplicación de la Ley.

Con la aprobación de la *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* (en adelante *Ley 9/2018*), se instauraban las bases en Andalucía para seguir avanzando en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

En relación a la periodicidad del Informe y al igual que en el Primer Informe periódico (aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 18 de octubre de 2011¹), las circunstancias que acompañan la emisión del IV Informe

2018-2020 impregna la elaboración y aprobación del mismo. Tiempo de transición entre dos legislaturas, lo que dificulta técnicamente la rendición de cuentas que se pretende realizar y la aprobación de una nueva Ley 9/2018. Por consiguiente, uno de los principales retos que afronta este Informe Periódico es valorar y evaluar los avances producidos y la efectividad del conjunto de las actuaciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía en los dos últimos años desde la aprobación de la Ley 9/2018.

1.1 OBJETO Y OBJETIVOS DEL INFORME

El IV Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía tiene por objeto **presentar el conjunto de actuaciones llevadas a cabo con relación al desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (en adelante, Ley 12/2007) y la Ley 9/2018, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020**, en cumplimiento de su artículo 64 y del Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, que regula el contenido y procedimiento de elaboración del mismo.

1. En dicho Decreto también se regula la periodicidad de este informe: ha de ser bienal, y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha de tener el texto definitivo antes del 30 de junio del año que corresponda su elaboración. Este calendario sitúa la elaboración del I informe periódico entre marzo y junio de 2012. Tiempo de transición entre dos legislaturas, lo que dificulta técnicamente la rendición de cuentas que se pretende realizar, y es justamente este “tiempo político” concreto de Andalucía el que ha llevado a realizar una síntesis en un mismo documento del I Informe Periódico y del correspondiente a la legislatura 2008-2012, recogiendo las actuaciones más relevantes. Todo ello, además, porque no se puede desligar el trabajo realizado por la Junta de Andalucía, sus Consejerías y el Parlamento, del desarrollo y ejecución de la Ley para la Promoción de la Igualdad, y de la elaboración, aprobación y puesta en marcha del I Plan Estratégico. (I Informe Periódico 2012: 6)

Los Objetivos del IV Informe Periódico son:

- El primero es recoger la información relativa a los principales instrumentos puestos en marcha por la Junta de Andalucía para el avance de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.
- El segundo objetivo es valorar la estrategia de la transversalidad de género y el funcionamiento de la denominada “arquitectura de género”, poniendo en valor el trabajo de todas las instancias que de la administración pública andaluza como agentes activos de estos cambios.
- El tercer objetivo es evaluar tras dos años de vigencia el desarrollo de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, para lo que este Informe se convierte en un instrumento fundamental para que la ciudadanía andaluza pueda conocer y valorar el trabajo realizado en este periodo para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Finalmente, el cuarto objetivo es identificar nuevos retos y recomendaciones para el futuro el desarrollo de Ley 9/2018 y la implementación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Andalucía.

1.2 CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DEL INFORME

El IV Informe tiene la relevancia de ser el Primer Informe Periódico, que, entre otros objetivos, hace un seguimiento de las principales cuestiones que se desarrollan en la Ley 9/2018, de 8 octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Los contenidos de este informe los constituyen el seguimiento de los títulos I, II y III, de la Ley 12/2007 y, el análisis de la información recabada para el seguimiento de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en relación con los siguientes puntos: Integración de la perspectiva de género, Educación, Empleo, Conciliación y Corresponsabilidad, Salud, Bienestar Social, Participación e Imagen y Medios de Comunicación, coincidiendo con los distintos ámbitos reseñados en la Ley 12/2007.

El informe se estructura en cinco epígrafes, incluyendo como primer apartado la presentación. En el segundo, se explican los antecedentes, a modo de contextualización, del tipo de trabajo realizado por la Junta de Andalucía para articular las Políticas Transversales de Igualdad, se exponen los retos derivados directamente de la Ley, para finalmente dar cuenta de su desarrollo normativo. En el tercer punto, se expone el análisis de la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación, lo que se ha denominado la arquitectura de género. Así como, los principales logros en relación con la arquitectura de género de la Junta de Andalucía.

En el Cuarto, se analiza la efectividad del principio de igualdad en Andalucía por políticas sectoriales de cada Consejería.

Por último, se resumen las principales conclusiones que pueden extraerse del análisis de la información disponible y se identifican algunos de los retos que surgen, con objeto de que éstos sean de utilidad para optimizar los avances en próximos periodos.

El propósito último del IV Informe Periódico de igualdad es identificar y describir los logros y desafíos en las actuaciones en igualdad en el periodo señalado. El contenido del informe periódico se estructurará en los siguientes apartados contemplados en el Artículo 5. Estructura y Contenido del Decreto 440/2010:

- a) Seguimiento y evaluación de las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, en relación con la aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de

modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

b) El seguimiento de la situación de Planes sectoriales de igualdad en la Consejería.

c) Cualquier otra información sobre medidas correctoras adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres no incluidas en los apartados anteriores.

Figura 1. Resumen metodológico para la recopilación de fuentes secundarias.

Objetivo General	1: Realizar un estudio descriptivo contextualizado de los avances de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía desde la aprobación de la Ley 9/2018.	2 y 3: Analizar la evolución de las políticas de igualdad por competencias sectoriales en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
Fases del diseño del Informe	Fase I: Revisión e identificación de medidas de igualdad en la Consejería según articulado.	Fase II y III: envío de la información y elaboración del informe.
Unidades de observación	La coordinación y organización institucional en igualdad; las Políticas de igualdad y normativas transversales. Conjunto de administración pública andaluza.	El principio de igualdad en las políticas sectoriales y políticas de acción positiva: Educación, Salud, Economía, Empleo, cultura, corresponsabilidad y conciliación, protección y promoción de mujeres, imagen y comunicación entre otras.
Herramientas Técnicas	Herramienta I (Seguimientos medidas Título I de la Ley) Herramienta II (Seguimiento medidas Título II de la Ley)	Guión propuesta Informe

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, 2021.

Proceso de elaboración del informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía (2018/2020)

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 64 establece que se elaborará un informe periódico sobre

el conjunto de las actuaciones desarrolladas como evaluación y seguimiento del desarrollo de la Ley de Igualdad.

Es por ello, que en abril de 2021 se inició el procedimiento para la elaboración del Informe Periódico (2018/2020). Uno de los principales retos que afronta este Informe Periódico es valorar y evaluar los avances producidos y la efectividad del conjunto de las actuaciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía en los dos últimos años desde la aprobación de la Ley 9/2018.

A continuación, se identifican los principales agentes implicados en el proceso de elaboración y se detalla el proceso de trabajo para la elaboración del Informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía: avanzando en igualdad (2018/2020):

1. El Instituto Andaluz de la Mujer facilitó y detalló en un dossier las herramientas de trabajo y comunicará a las Viceconsejerías el inicio de recopilación de la información sobre el seguimiento de la Ley.

2. Las Viceconsejerías informaron y derivaron las herramientas de trabajo a las **Unidades de Igualdad de Género y Centros Directivos** de cada Consejería.

3. Las Unidades de Igualdad de Género remitieron las herramientas procesadas de trabajo de las Fases I, II y III e informaron al IAM a través de la Plataforma UIG-IAM de la culminación de las siguientes fases de trabajo:

a) Una primera fase de revisión e identificación de las actuaciones desarrolladas en la Consejería. Los Centros Directivos cumplimentaron la Herramienta I y Herramienta II y la enviaron a la UIG. Del mismo modo, la UIG también cumplimentaron ambas Herramientas siguiendo las Directrices marcadas por el IAM.

b) En la segunda fase de recepción y recopilación de la información, la UIG integró toda la información recibida en una única base datos Excel (Herramienta I y Herramienta II).

c) Una tercera fase, de análisis de la información en la que se ha elaborado un informe con los hitos más relevantes en relación con la efectividad del principio de igualdad identificados en los dos últimos años.

4. Comunicación del IAM a la Comisión Interdepartamental sobre la situación y entregas de herramientas de trabajos e información por parte de las Consejerías.

5. Aprobación en la Comisión Interdepartamental del proceso de elaboración y estructura del Informe Periódico de la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

6. Presentación del Informe periódico de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía (2018/2020).

Proceso de recopilación de la información y elaboración del Informe Periódico de la Ley de Igualdad (2018/2020)

Nivel técnico-operativo: Unidades de Igualdad de Igualdad de Género y centros Directivos de las Consejerías de la Junta de Andalucía realizan el seguimiento por Consejerías y recopilan la información.

Nivel político-estratégico: Aprobación del procedimiento y Estructura del Informe en la Comisión Interdepartamental.

El Instituto Andaluz de la Mujer elabora el informe Periódico de la efectividad del Principio de Igualdad.

Presentación del Informe Periódico de la efectividad del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía (2018/2020).

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, 2021.

02.

ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA



2.1 ANTECEDENTES Y COMPROMISOS DE LEGISLATURA

Andalucía tiene en su Estatuto de Autonomía el marco propio en el que desarrollar su normativa específica. En este sentido, el artículo 15, en el que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y el artículo 38 que vincula a todos los poderes públicos andaluces y a los particulares a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 14 “Prohibición de discriminación” y los derechos del Capítulo II, son los pilares sobre los que se asienta la normativa andaluza. Todo lo anterior está centralizado en el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía, creado a través de la Ley 10/1988 de 29 de diciembre de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 30, para promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombre en Andalucía.

El Decreto 1/1989 de 10 de enero aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer que unido a la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, determinan y encomiendan la coordinación de las políticas de igualdad al Instituto Andaluz de la Mujer. Actualmente, la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Decreto 106/2019 de 12 de febrero sobre la estructura de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, ha ampliado y centralizado en el IAM las competencias para la atención y lucha contra la violencia de género. Por ello, el IAM es el organismo responsable de la determinación, vertebración, evaluación y coordinación de todas las actuaciones en materia de igualdad competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y de la planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones, acciones de sensibilización social y planes de violencia de género previstos en la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Nuestra normativa establece claramente las actuaciones a seguir. Desde la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía,

modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, con el objetivo de profundizar en los instrumentos y herramientas para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, a la Ley 13/2007 de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género fue modificada por la Ley 7/2018 de 30 de julio.

En el año 2019, se modifica el Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, se llevó a cabo en base a la aplicación del artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía. Dicho artículo fue modificado cuatro meses después, por ello, se hizo necesario un nuevo acuerdo de aprobación de formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía con una vigencia de siete años, quedando sin efecto el anterior.

El Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, indica que, en el momento actual, este Plan Estratégico debe poner el foco en los distintos ámbitos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada que esté guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El Plan Estratégico ha partido de un análisis de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, para conocer las necesidades que aún no están cubiertas, las problemáticas por resolver y los retos a conseguir para la igualdad. Con este análisis podrán determinarse los objetivos y directrices de actuación, así como las áreas necesarias de intervención, las líneas estratégicas, los principios y ejes de intervención para su desarrollo en el actual contexto normativo.

En el año 2020, debido a la pandemia del COVID-19, fue un año crucial en materia de igualdad y en la lucha contra la violencia de género, en el que se ha adquirido el valor silenciado de los trabajos esenciales. La labor del Instituto Andaluz de la Mujer y el trabajo que realizan las personas que lo forman son esenciales para conseguir

una sociedad más justa, libre, democrática y garante de los Derechos Humanos. Siendo consciente de ello y para seguir avanzando y reforzando la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza, en el año 2020, el Consejo de Gobierno de Andalucía acordó:

El 29 de septiembre se aprueba la Estrategia Andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024. Esta estrategia la desarrolla el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Del mismo modo, se acuerda el primer Protocolo de respuesta Institucional de Andalucía frente a las violencias machistas, que ya está operativo y supone la unificación en la respuesta de todos los organismos de la Junta de Andalucía en contacto con la violencia de género, combinando actuaciones de distintas instituciones y agentes sociales.

El 13 de octubre de 2020, el Consejo de Gobierno, aprueba el Acuerdo por el que se regula la formulación del Plan Integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía 2021-2025. El Plan tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, objetivos y líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos, en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género, con el fin último de dotar a la Administración de la Junta de Andalucía de un instrumento coordinado, planificado y coherente compuesto por medidas transversales y acciones en diferentes ámbitos de actuación con el fin de prevenir la violencia de género.

Estos Acuerdos reflejan nuestro compromiso y nuestros valores que se han traducido en una mejoría de la funcionalidad y organización de la institución, con un mayor presupuesto, la centralización de las competencias en materia de violencia de género, así como, una mayor estabilidad a sus programas y servicios. Al mismo tiempo que se han aportado y sumado nuevos y muy necesarios proyectos y acciones para que Andalucía siga avanzando en igualdad.

2.2 APROBACIÓN DE LA LEY 9/2018, DE 8 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, modificado en 2007, determina en el artículo 12.2 que la Comunidad Autónoma propiciará la igualdad efectiva del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la plena incorporación de esta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. En su artículo 38 establece la prohibición de discriminación según el artículo 14 de la Constitución y los derechos reconocidos en el capítulo II “vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”.

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía mantiene como uno de los objetivos principales de la norma, “garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”.

Incluye además la nueva norma como objetivo “trata de avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía”.

2.2.1. ACUERDO DE 26 DE JUNIO DE 2019, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2020-2026

En Andalucía la igualdad de género ha alcanzado un lugar central en todas sus políticas, fruto de la aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía. El Pacto Andaluz por la Igualdad de Género (2013), en el marco del diálogo con las organizaciones de la sociedad civil, viene a concretar el objetivo prioritario del Gobierno andaluz, la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 19 de enero de 2010, ha conseguido un alto nivel de ejecución de medidas que continúan implementándose y que han sido ampliadas. Ello ha producido resultados concretos en los distintos ámbitos de intervención; destacándose un avance decidido en la organización de la transversalidad, que ha sido una herramienta clave para la implementación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y el desarrollo normativo ligado a las líneas de actuación y objetivos del I Plan.

El impacto del I Plan ha favorecido la integración del principio de igualdad de género. Se han definido nuevos procedimientos políticos y técnicos como la «arquitectura de género» diseñada para favorecer la transversalidad del principio de igualdad de género en las políticas públicas, las evaluaciones de impacto de género de la normativa y la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, las directrices para garantizar un uso de las imágenes y del lenguaje libre de sexismo, la composición equilibrada de los órganos colegiados y la incorporación de las cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas y subvenciones.

A pesar de los esfuerzos realizados, queda camino por recorrer para que, en el día a día, todas y cada una de las mujeres puedan hacer efectivo el derecho que les reconocen las leyes. Recientemente fue aprobada en el Parlamento andaluz la Ley

9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que en materia de planificación estratégica, extiende su ámbito a las entidades locales en Andalucía y define los planes de igualdad de cada una de las consejerías en la materia, todo ello en desarrollo de las líneas de intervención y las directrices previamente aprobadas en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía.

Así, en su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, se llevó a cabo en base a la aplicación del artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía. Dicho artículo fue modificado cuatro meses después, por ello, se hace necesario un nuevo acuerdo de aprobación de formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía con una vigencia de siete años, quedando sin efecto el anterior. En el momento actual, este Plan Estratégico pone el foco en los distintos ámbitos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada que esté guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El Plan Estratégico ha partido de un análisis de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, para conocer las necesidades que aún no están cubiertas, las problemáticas por resolver y los retos a conseguir para la igualdad. Con este análisis se han determinado los objetivos y directrices de actuación, así como las áreas necesarias de intervención, las líneas estratégicas, los principios y ejes de intervención para su desarrollo en el actual contexto normativo.

2.2.2. ACUERDO DE 13 DE OCTUBRE DE 2020, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA 2021-2025

Fruto de un avance legislativo importante, Andalucía cuenta con su propia ley sobre violencia de género, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, cuyo objeto, reflejado en su artículo 1, consiste en actuar contra la violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la misma, particularmente, y entre otras, además de la propia mujer, sus hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre. Igualmente, la referida ley recoge en su exposición de motivos:

«El derecho a vivir dignamente, en libertad y sin vulneración de la integridad personal, tanto física como psicológica, forma parte inalienable de los derechos humanos universales, y, por ello, es objeto de protección y promoción desde todos los ámbitos jurídicos y, muy especialmente, desde el internacional.

La violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos. Sin embargo, este reconocimiento no ha llevado aparejada la eliminación ni la suficiente modificación de los factores culturales que subyacen en su origen, ni de la consecuente tolerancia».

Entre los principios rectores de dicha ley, se recoge que la actuación de los poderes públicos de Andalucía tendente a la erradicación de la violencia de género deberá inspirarse en principios y fines como el de «Fortalecer acciones de sensibilización, formación e información con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género, mediante la dotación de instrumentos eficaces en cada ámbito de intervención».

El Título I de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, recoge las acciones de sensibilización y prevención, estableciendo concretamente en el artículo 8 que la Consejería competente en materia de violencia de género coordinará el Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía que será aprobado por el Consejo de Gobierno cada cinco años.

En la disposición adicional cuarta de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, se establece que el Consejo de Gobierno aprobará la formulación del Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de dicha ley.

Por todo ello, el Gobierno de Andalucía es consciente de que a pesar de los avances normativos y sociales en dicha materia, la violencia de género, en todas sus manifestaciones, sigue constituyendo la vulneración más extendida de los derechos humanos en el mundo y su raíz ha quedado establecida en la discriminación que sufren las mujeres respecto de los hombres, siendo sus manifestaciones las asimétricas relaciones de poder que, históricamente, han sometido a las mujeres y han determinado un papel inferior para las mismas en todas las sociedades. Por lo que considera necesario la elaboración de este Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género.

03.

LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA



En este apartado se recogen las principales cuestiones centradas en valorar la creación y funcionamiento de las instituciones públicas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Andalucía este desarrollo de cooperación institucional para integrar la transversalidad de género en las instituciones públicas es conocida como la arquitectura de género. El seguimiento se contempla en *el Título III de la Ley, el cual se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.*

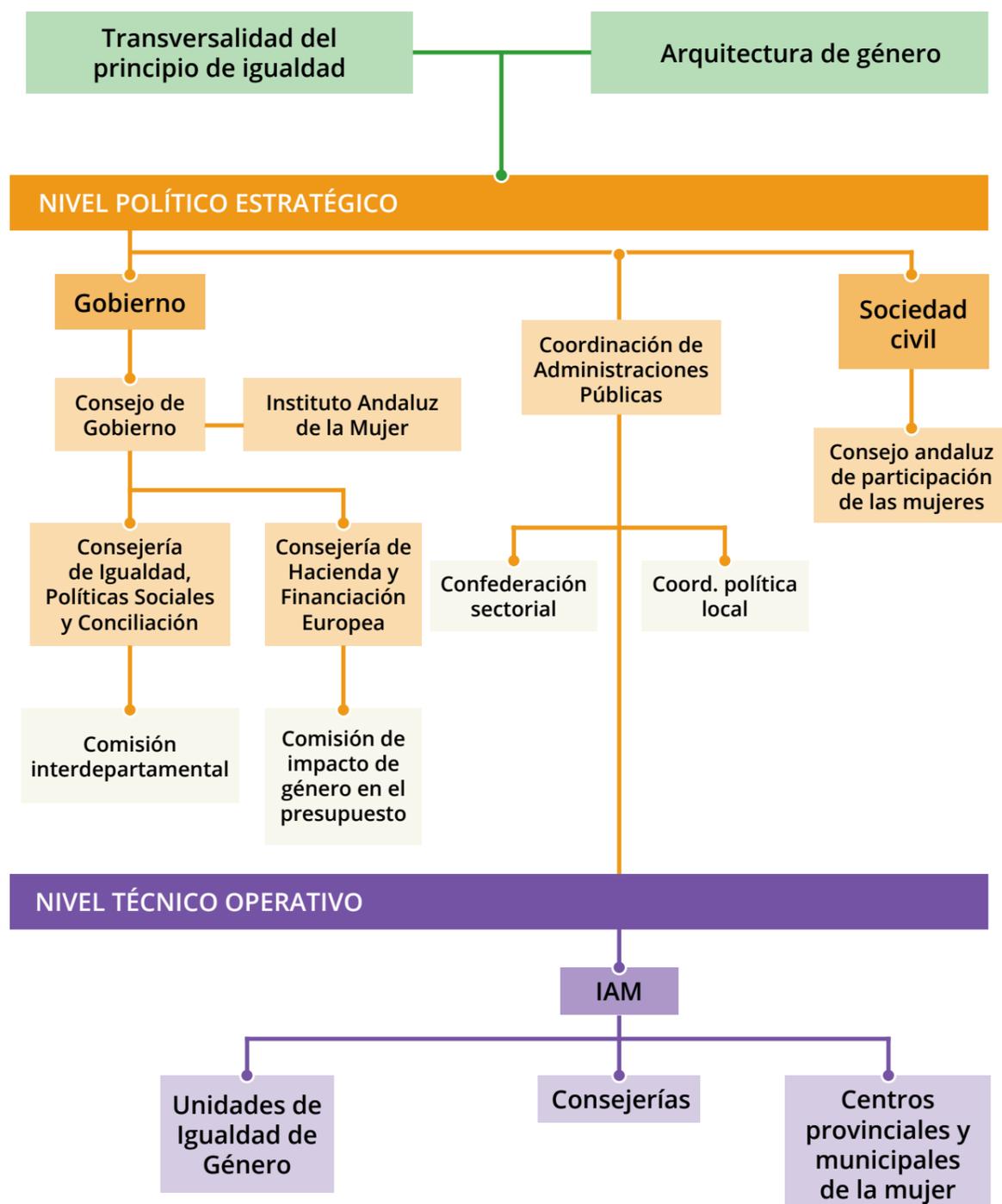
A continuación, se presenta en el epígrafe introductorio un organigrama con las Instituciones que conforman la articulación y coordinación de la arquitectura de género en Andalucía. A este le sigue el apartado primero, donde se recogen los principales resultados de una evaluación realizada por las Unidades de Igualdad de Género (UIGs) como unidades administrativas integradas en cada una de las Consejerías. La evaluación contempla: el grado de coordinación de las Unidades de Igualdad de Género con el resto de las instituciones que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía y la valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre el nivel de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía. En los siguientes puntos del apartado III, se presenta el seguimiento realizado para el periodo de análisis (años 2018, 2019 y 2020) de los órganos:

- III.2 Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- III.3 Unidades de Igualdad de género
- III.4 Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género
- III.5 Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres
- III.6 Centros municipales de información a la mujer

Por último, en el apartado tercero se concluye con la presentación de los resultados obtenidos sobre la coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres.

TÍTULO III LEY 12/2007: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el Título III de la Ley 12/2007 y Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se regula la organización institucional y la coordinación entre administraciones públicas. Esta estrategia de integrar la perspectiva de género en todos los niveles políticos estratégicos, así como, en el nivel técnico operativo, se desarrolla, implementa y articula en Andalucía a través de una red institucional denominada “arquitectura de género”.



Fuente: Informe periódico 2011.

3.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES Y DE COORDINACIÓN: LA ARQUITECTURA DE GÉNERO

TÍTULO III LEY 12/2007: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En relación con los estudios de los factores institucionales y la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los últimos años se inicia una nueva corriente de estudio orientada a definir e identificar qué son **las instituciones sensibles al género**. Algunas autoras como Galligan y Meier (2016) plantean en sus estudios ¿cómo puede ser definido o conceptualizado una institución sensible al género? Para Wängnerud (2015) estas instituciones se describen en función a las siguientes características: son instituciones que garantizan igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que lo componen y fomenta en igualdad de condiciones la capacidad de influencia en el trabajo interno, son instituciones donde se produce una defensa manifiesta de los intereses de las mujeres en la agenda y estrategia política, acompañada de una producción favorable de normativas y políticas públicas sensible al género.

Desde hace más de una década en Andalucía se implementa un proceso de integración y articulación de la transversalidad de género en las Consejerías de la Junta de Andalucía, que contempla el Título III de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sobre la organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género. Este desarrollo de cooperación institucional y la red de organismos públicos trabajando por integrar la igualdad de género en todos los procesos técnicos y políticos de la Junta de Andalucía se ha conocido como la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. En síntesis, el proceso de integración y articulación de la transversalidad de género se ha desarrollado sostenido por la creación de la siguiente red institucional:

- Mecanismos de decisión y control: Comisión Interdepartamental
- Mecanismos de coordinación: Unidad de Igualdad de Género del IAM
- Mecanismo técnico operativo de integración: Unidades de Igualdad de las
- Consejerías y red de colaboraciones.
- Comisión de Presupuestos de Género
- Mecanismos de trabajo con la sociedad civil a través del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres

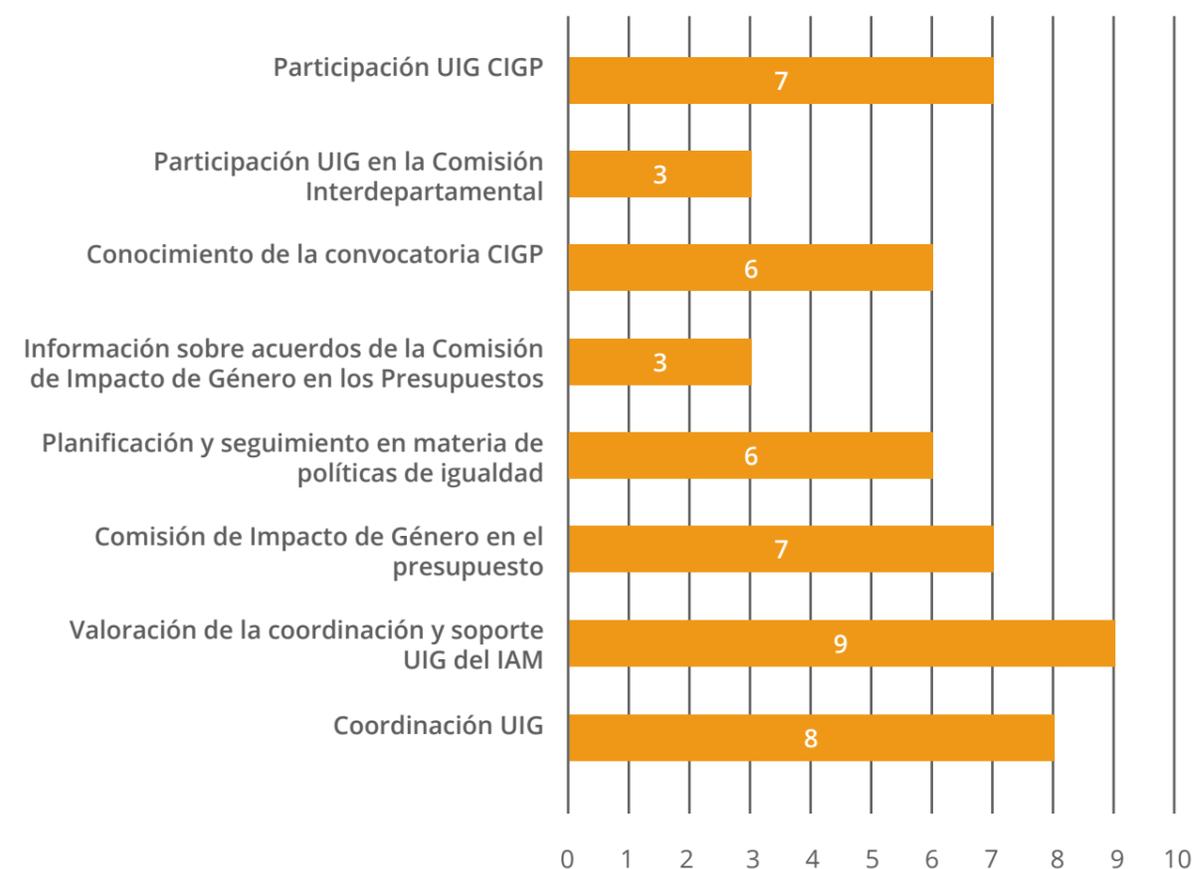
A continuación, se presentan los principales resultados sobre las cuestiones centradas en valorar la creación y funcionamiento de instituciones públicas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía. En el Gráfico 1 y el Gráfico 2 se puede observar las principales valoraciones realizadas por las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías con relación a las instituciones que conforman la arquitectura de género en Andalucía, así como, la integración de la transversalidad de género en los mismos:

Gráfico 1: Valoración sobre el grado de coordinación de estas Unidades con el resto de las instituciones que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. (Escala de medición de 0 a 10 siendo 0 “nada” y 10 “mucho”).

Gráfico 2: Valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía.

Gráfico 1: Promedio de la valoración sobre el grado de coordinación de estas Unidades con el resto de las instituciones que conforman la arquitectura de género de la Junta de Andalucía. (Escala de medición de 0 a 10 siendo 0 “nada” y 10 “mucho”).

En el Gráfico 1 se observa que entre los ítems mejor valorados por las Unidades de Igualdad de Género en relación a los organismos e instituciones que conforman la arquitectura de género en Andalucía, se encuentra con **una media de 9 sobre 10 la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer la cual proporciona recursos y herramientas de asesoramiento y apoyo que permiten dar un soporte y desarrollo idóneo a las Unidades de Igualdad de Género** (Valoración de la coordinación y soporte de la UIG del IAM: 9); seguida de la percepción que en



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

la Junta de Andalucía existe un sistema de organización interna y coordinación entre las Unidades de Igualdad de Género (Coordinación UIGs:8) y que las UIGs de las Consejerías tienen un papel relevante en la integración de la transversalidad de género en la Administración pública (8).

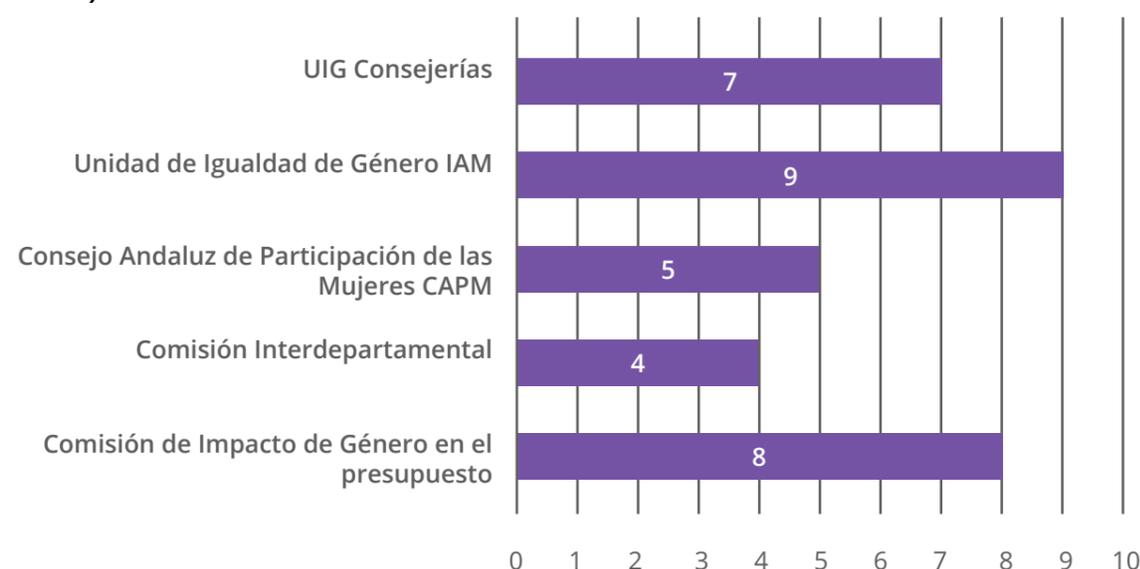
Con un promedio de 7 sobre 10 las Unidades de Igualdad de Género consideran que se han puesto en marcha procedimientos homogéneos de planificación y seguimiento en la administración pública, que permiten visibilizar y verificar avances en materia de políticas de igualdad y transversalidad de género en Andalucía (Planificación y seguimiento en materia de políticas de igualdad: 7). Del mismo modo, las UIGs valoran positivamente la participación en reuniones de la **Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos** (participación CIGP: 7).

En menor escala se sitúa la media sobre el conocimiento sobre cuando se convocan la Comisión de impacto de género en los presupuestos (Conocimiento convocatoria CIPG: 6) y la información que reciben las Unidades de Igualdad de Género de lo acordado en la Comisión de impacto de género en los presupuestos (Información

sobre lo acordado en la Comisión de impacto de género en los presupuestos: 6).

Con una media por debajo de 5 se encuentra la valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre la información que reciben sobre lo acordado en la Comisión Interdepartamental (3) y el conocimiento de las Unidades de Igualdad de Género sobre cuándo se celebra la Comisión Interdepartamental (3). En este sentido desde la Comisión Interdepartamental se ha acordado el inicio de la elaboración de un Protocolo de Coordinación que articule los flujos de información entre el nivel político-estratégico y el nivel técnico-operativo.

Gráfico 2: Promedio de la valoración de las UIGs sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía. (Año 2020, escala de medición de 0 a 10).



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En el Gráfico 2 se representa la **media de la Valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre el grado de desarrollo de la integración de la transversalidad de género de los siguientes organismos que conforman la arquitectura de género en Andalucía:**

En primer lugar, como la institución mejor valorada se encuentra la Unidades de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer (media 9), seguida de la Comisión de impacto de Género en los Presupuestos (media 8), las Unidades de

Igualdad de Género de las Consejerías (media 7); Consejo Andaluz de Participación las Mujeres (media 5) y Comisión Interdepartamental (media 4).

3.2 LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es el que regula la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano colegiado adscrito orgánicamente a la Consejería competente en materia de Igualdad y funcionalmente a la Comisión delegada para la Igualdad en el que están representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía. Asimismo, se regula la composición, competencias y el régimen de funcionamiento.

Desde su creación la Comisión Interdepartamental para la Igualdad tiene atribuidas las siguientes funciones:

— Se establece como finalidad de dicha Comisión el seguimiento de las acciones y actuaciones adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género.

— Para el cumplimiento de su finalidad, le corresponde a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres desarrollar las funciones establecidas en el artículo 31.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y, en particular, las siguientes:

Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía.

Hacer un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Analizar y debatir el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres

que el Consejo de Gobierno aprobará cada cuatro años, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como realizar el seguimiento de la ejecución del citado Plan.

Analizar y debatir el informe periódico, previsto en el artículo 64 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, todos los órganos de la Administración de la Junta de Andalucía colaborarán con la Comisión facilitándole la información necesaria.

Hacer el seguimiento de las actuaciones de las Unidades de Igualdad de Género constituidas en cada Consejería de conformidad con el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Cuantas otras tareas le sean atribuidas en materia de igualdad de género.

COMPOSICIÓN

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres estará integrada por las siguientes personas:

Presidencia
La persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

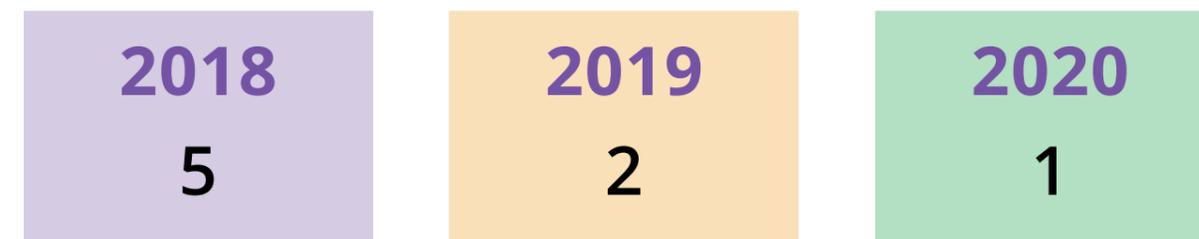
Vicepresidencia
La persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer.

Vocalías
Una persona con rango al menos de Directora o Director General, que será designada por las personas titulares de las restantes Consejerías que constituyen la Administración de la Junta de Andalucía.

Secretaría
Realizará las funciones de Secretaría un funcionario o funcionaria del IAM que desempeñe una Jefatura de Servicio, cuyo nombramiento se realizará por la Presidencia de la Comisión, que actuará con voz pero sin voto.

Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

CONVOCATORIAS DE LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL (2018/2020)



Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

3.3 LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Con la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía se consolida la estrategia general de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía. Dicha estrategia, elevaba esta a principio universal, que ha sido incorporado de manera activa y transversal a la totalidad de las actuaciones y por parte de todas las instancias que conforman la administración pública de la comunidad andaluza. Las transformaciones que se pusieron en marcha para la aplicación de la estrategia de la transversalidad, en cuanto a su dimensión estructural queda recogida en la citada Ley 12/2007, específicamente en su artículo 60.1., que dispone la creación de Unidades de Igualdad de género en todas las Consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas. Finalmente, con la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, se establece el desarrollo reglamentario de las mismas. En él, se definen las Unidades de Igualdad como “unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía”.

A La Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer (UIG-IAM)

B Las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías

C Las unidades administrativas o de gestión de cada Consejería

A La Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer (UIG-IAM)

El Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, en su Disposición adicional primera, crea la Unidad de Igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer, “con el fin de apoyar a la Administración de la Junta de Andalucía para implementar y consolidar el proceso de implantación de la transversalidad de género en Andalucía”, y esto es lo que justifica su lugar estratégico en el impulso de la estrategia de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas andaluzas. Le corresponde en consecuencia las funciones relacionadas con:

1º. El impulso de la puesta en marcha de los procedimientos y actuaciones de coordinación que se recogen en este protocolo y tiene la responsabilidad principal en el establecimiento y consolidación de las relaciones de coordinación que, en el nivel técnico, permitan avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas andaluzas.

2º. El apoyo técnico y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías, en el desarrollo de las funciones que tienen asignadas. Acometer esta función supuso el despliegue de diferentes tipos de asesoramiento para garantizar que las UIGs disponen de los conocimientos, herramientas y técnicas necesarias para diagnosticar, planificar, gestionar y evaluar las políticas desarrolladas en sus diferentes ámbitos de actuación desde la perspectiva de género.

3º. El seguimiento, favoreciendo un modelo de seguimiento homogéneo que visibilice el avance en el desarrollo de las funciones de las Unidades de Igualdad con relación a la integración del enfoque de género en las políticas públicas de su competencia.

B Las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías

El Decreto 275/2010, de 27 de abril, define las UIGs como “unidades administrativas para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía” y son las responsables del impulso, coordinación e implantación de la perspectiva de género en las políticas desarrolladas por sus respectivas Consejerías, podemos distinguir tres tipos de funciones:

1º. De impulso para la puesta en marcha y la implantación de la estrategia de transversalidad del principio de igualdad de género en los Centros Directivos de su Consejería desarrollando las prioridades y objetivos de los Planes Estratégicos, y promoviendo la capacitación del personal de la Consejería en materia de políticas de igualdad y género.

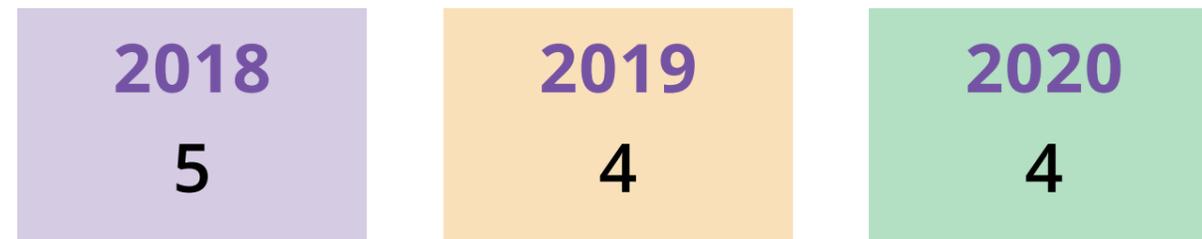
2º. De coordinación técnica con el resto de los centros directivos para la planificación y para la ejecución de las acciones necesarias para la aplicación efectiva del principio de igualdad de género en las políticas de su Consejería y con el Instituto Andaluz de la Mujer para garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones.

3º. De asesoramiento al resto de los centros directivos, entre otras materias, en la aplicación de las políticas de igualdad, evaluación de impacto de género, elaboración de los planes de igualdad en su respectivo ámbito de actuación, seguimiento de la publicidad institucional, conciliación, estadísticas y desagregación, etc.

C Las unidades administrativas o de gestión de cada Consejería

Se trata del nivel operativo o de ejecución que, si bien no forman parte estrictamente del sistema de coordinación, sí tienen que asumir una responsabilidad fundamental en la aplicación concreta de la estrategia del Mainstreaming de género. En el modelo de implantación en que se sustenta el proyecto de las Unidades de Igualdad de la Junta de Andalucía es el propio personal de los distintos centros directivos quien ejecuta las acciones para la implantación del principio de igualdad de género en sus respectivos ámbitos de trabajo.

SESIONES PLENARIAS DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO CONVOCADAS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO - INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2018/2020)



Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

PRINCIPALES PUBLICACIONES REALIZADAS POR LAS UIGS DE LAS CONSEJERÍAS Y LA UIG-IAM DESDE 2018 A 2020

— Banco de buenas prácticas en igualdad de género (2018)

Como herramientas de innovación y mejora para la integración de la igualdad de género en la administración pública, la UIG del IAM durante el 2018 creó una herramienta de trabajo sobre buenas prácticas entre las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía. El objetivo de esta herramienta ha sido mejorar y visibilizar la implementación de iniciativas efectivas para la incorporación de la perspectiva de género en la Administración pública de la Junta de Andalucía.

La Herramienta de Buenas Prácticas para las Unidades de Igualdad de Género responde a la necesidad de facilitar el acceso a la información práctica de acciones en igualdad de género que se hayan implementado en otras Consejerías y que puedan servir de referencia o punto de partida para el desarrollo de experiencias similares en otras Consejerías. Con esta herramienta la UIG del IAM ha fomentado y promovido durante el año 2018, la creación de conocimientos compartidos entre las UIGs, el intercambio de información y la creación de redes entre las partes interesadas dentro de la Administración Pública.

— Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales, jurados y mesas de representación (2018)

El trabajo que se presentó y publicó en la “Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación”, realiza un breve recorrido por la evolución de las principales brechas de género en cuanto a la presencia y participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la administración pública, que ponen en evidencia que la participación equilibrada de hombres y mujeres en muchas de las esferas muestran algunos signos de evolución positiva pero con tendencias muy lentas. Así, si bien en términos generales esta presencia se ha incrementado, en las esferas de dirección, poder y toma de decisión este incremento es muy inferior al esperado, reiterando la necesidad de seguir asumiendo planteamientos de carácter integral que posibiliten esta participación, junto con acciones positivas específicamente orientadas por este fin.

— Serie de materiales especializados para cumplimentar eficazmente la evaluación del impacto de género de las normas (2018/2019)

La serie está compuesta por un Manual general para la elaboración del impacto de género y diversas separatas, una por cada política sectorial que completa un material de gran utilidad para implementar, coordinar y operar la transversalidad de género en las políticas públicas:

- Manual para la elaboración de informes de impacto de género.
- Claves para la evaluación del impacto de género en la normativa en el ámbito del deporte.
- Claves para la evaluación del Impacto de Género en la normativa en el ámbito del empleo.

— Colección de publicaciones de la unidad de igualdad de género del IAM, Manual N°19. Brecha salarial (2020)

Manual que analiza la situación actual y propuestas de acción, que nace con la finalidad de convertirse en una herramienta práctica para la ampliación de conocimientos sobre el diseño y planificación de las políticas de igualdad en el empleo, planes y programas, que tengan en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres, ofrecer pautas para detectar discriminaciones de género en el entorno laboral en el aspecto retributivo y establecer claves sobre cómo intervenir

para erradicar la brecha salarial desde las políticas públicas, ámbito desde el que las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía desempeñan un papel clave en el impulso de la sensibilización a la sociedad y promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

— Estudio exploratorio: Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía (2019/2020)

Durante el año 2020, desde el IAM, con el objetivo de conocer el grado de integración del principio de igualdad de género en la administración pública, se realizó un estudio exploratorio “Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía”.

Por último, con relación a los datos de la web UIG-IAM, en el año 2020 hubo un incremento a nivel de tráfico de la web con respecto a 2018 y 2019. En ese año 6.000 personas visitaron la web en comparación al año 2019, esto supone un crecimiento del 28% de visitas.

3.4 OBSERVATORIO ANDALUZ DE LA PUBLICIDAD NO SEXISTA

El Observatorio Andaluz de la Publicidad No Sexista surge con la voluntad de ser un instrumento de concienciación social y de intervención pública en materia de publicidad sexista. Sus fines no son sólo la denuncia sino el seguimiento del discurso publicitario y generar masa crítica y formada entre la población andaluza, así como concienciar a profesionales de los sectores de la creatividad y la publicidad. Entendemos que es labor de toda la ciudadanía hacer posible un nuevo discurso publicitario acorde con los logros sociales alcanzados y que facilite la plena integración social de todas las personas.

La publicidad no puede, ni debe, permanecer al margen de los cambios sociales, porque el discurso publicitario no sólo refleja la sociedad, sino que también la determina y, en este sentido, puede no sólo acompañar sino impulsar los avances hacia un nuevo pacto social entre géneros.

2018/2020

290 DENUNCIAS RECIBIDAS EN 2019
UN INCREMENTO DE UN 41,3% RESPECTO A 2018

3.5 EL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, es el órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, y funcionalmente al Instituto Andaluz de la Mujer. Está compuesto por una presidencia, que recae en el presidente del Gobierno andaluz, Juanma Moreno; tres vicepresidencias, la primera de ellas la ostenta la consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Rocío Ruiz, la segunda elegida entre las asociaciones del Consejo y la tercera recae en la directora del IAM, Laura Fernández; 26 vocalías de representantes de asociaciones de mujeres, 16 cuyo ámbito de actuación no supere al de una provincia y 10 de ellas de ámbito supraprovincial o regional. La elección de estas vocalías se lleva a cabo mediante convocatoria pública.

Las principales funciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres son:

- La participación en las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía.
- El seguimiento de la normativa sobre igualdad y contra la violencia de género.
- La canalización de las demandas de las mujeres andaluzas en materia de igualdad y contra la violencia.
- La colaboración con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación para el impulso y la promoción de la participación de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social de Andalucía.
- El Consejo Andaluz de la Participación de las Mujeres fue renovado en

enero de 2020, tras la participación de 516 organizaciones de mujeres. Así, las 26 vocalías estarán ocupadas por asociaciones provinciales, de ámbito supraprovincial o regional.

Desde 2018 a 2020 Se han mantenido distintas reuniones, tanto del pleno como de la comisión permanente, en formato presencial y online. El Plan Anual de Trabajo permitió la creación de 6 grupos de trabajo, para el mejor cumplimiento de las funciones del CAMP; los grupos son:

- Participación y Asociacionismo
- Violencias contra las mujeres y Justicia
- Empleo, Economía y Urbanismo
- Desarrollo rural
- Educación, Deporte, Cultura y Ciencia
- Salud y Bienestar Social

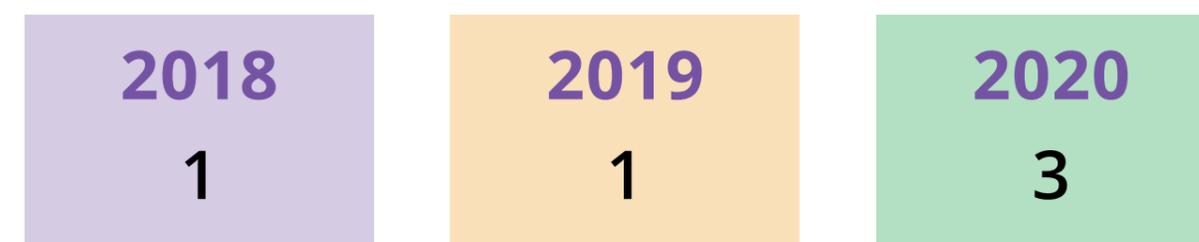
Además de las anteriores, cuentan con las siguientes disciplinas transversales a estos grupos de trabajo: Tecnología, comunicación e imagen.

En diciembre de 2020 se publicó la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a las asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres, la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. Dicha convocatoria publicada en BOJA en diciembre para proyectos de información y sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres, participación de las mujeres, desarrollo de las capacidades de las mujeres del medio rural, impulso de la presencia y participación de las mujeres, especialmente jóvenes en el tejido asociativo, proyectos que atiendan la interseccionalidad desde una perspectiva de género, y proyectos que previniese, realizasen formación y sensibilización sobre la violencia de género.

La partida presupuestaria se fijó en 2,1 millones de euros para la ejecución de los proyectos finalmente aprobados, lo que supuso un aumento del 5% con respecto al año anterior.

Durante el año 2020, las asociaciones y federaciones beneficiarias de los proyectos aprobados pidieron la ampliación de forma general hasta octubre de 2020 y también se ha atendido la solicitud de aquellas asociaciones que pidieron extender las iniciativas hasta diciembre por la situación generada por el Covid-19. Durante 2020 se prorrogaron las ayudas del año 2019 para las entidades que trabajan la exclusión social, debido a la situación sanitaria.

CONVOCATORIAS DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER (2018/2020)



Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

3.6 CENTRO MUNICIPALES DE INFORMACIÓN A LA MUJER

Los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) son el fruto de la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer con los ayuntamientos andaluces. Estos Centros, desde los que se articula una intervención global dirigida a las mujeres, ofrecen información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y el fomento de la participación.

Los CMIM realizan programas específicos de desarrollo personal, educativo y de salud, así como de orientación profesional y laboral. Andalucía dispone actualmente

con 180 Centros Municipales de Información a la Mujer, repartidos por toda la Comunidad Autónoma, de manera que las mujeres dispongan de este recurso de la forma más cercana. El Instituto Andaluz de la Mujer subvenciona el funcionamiento de los Centros Municipales de Información a la Mujer a través de una convocatoria anual de subvenciones.

La dotación presupuestaria de los CMIM ha supuesto 9.018.039,49 euros en mantenimiento en 2020 y 6.980.228,95 euros, durante 2019 y 2020, para realizar acciones que estén incluidas en el Pacto de Estado, a través de dos líneas: una sobre programas y actuaciones dirigidas al impulso de la coordinación y atención a las víctimas de la violencia de género y, otra, sobre programas de prevención y sensibilización para la erradicación de la violencia de género.

En ambos casos se emplea la definición de violencia de género que establece el Convenio de Estambul que entiende este tipo de violencia como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Las líneas de trabajo de los programas y actuaciones dirigidas al impulso de la coordinación y atención de las víctimas de violencia de género son la coordinación personal de los servicios sociales, sanitarios, fuerzas de seguridad del Estado, juzgados; el reforzamiento psicológico para las víctimas y la mejora del apoyo socio-laboral; mejorar los protocolos específicos e incorporar medidas especializadas.

El trabajo realizado en los programas de prevención y sensibilización para la erradicación de la violencia de género, según establece el Pacto de Estado, ha consistido, en grandes líneas en: la coeducación en la promoción de la igualdad con población infantil y juvenil; sensibilización y concienciación en la prevención y lucha contra la violencia de género a través de campañas, exposiciones, talleres; campañas de sensibilización sobre igualdad, de prevención de la violencia de género en general para colectivos vulnerables y mujeres rurales; elaboración de materiales, campañas contra la violencia sexual y establecimiento de puntos violetas.

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA EN MILLONES DE EUROS (2018/2020)



Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

3.7 COORDINACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS DE ANDALUCÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El desarrollo normativo en materia de igualdad en Andalucía tiene como objetivo la implantación de los instrumentos institucionales y de coordinación para **“hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”**; citando textualmente el objeto (artículo 1) de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Durante el transcurso de más de una década se ha consolidado en Andalucía una

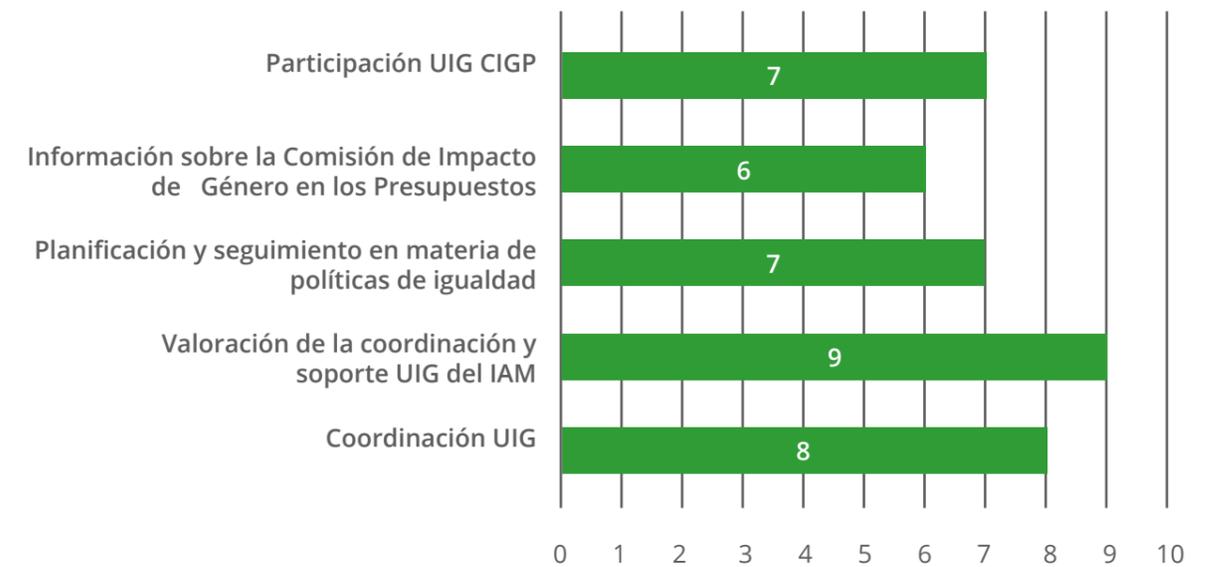
red institucional que garantiza y coordina la integración del principio de igualdad en la normativa y políticas públicas y adopta el enfoque de la transversalidad de género en las actuaciones de la administración pública andaluza. Se trata de articular lo que la ONU denomina “arquitectura de género”, esto es, las estructuras responsables de definir y coordinar las nuevas políticas de igualdad, tanto en el plano normativo como ejecutivo. Estructuras responsables también de transversalizar la perspectiva de género en toda la administración andaluza, y del diseño de la organización necesaria para llevar esta labor a cabo.

Acerca de la valoración que hacen las Unidades de Igualdad de Género sobre la eficacia y coordinación de los órganos que conforman la arquitectura de género en la Junta de Andalucía en los últimos años, **las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía puntúan con una media de 9 sobre 10, el servicio que presta la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer con relación a la proporción de recursos y herramientas de asesoramiento y apoyo sobre la elaboración, implementación y evaluación de políticas públicas de igualdad que permiten dar un soporte y desarrollo idóneo a las Unidades de Igualdad de Género en las Consejerías.** Del mismo modo, las Unidades de Igualdad de Género valoran que en la Administración pública andaluza existe un buen sistema de organización interna y coordinación entre las Unidades de Igualdad de Género (Coordinación UIGs: promedio de 8 sobre 10). Con una media de 7 sobre 10, las Unidades de Igualdad de Género valoran la planificación y seguimiento en materia de igualdad en la administración pública andaluza.

Estos resultados derivados de la evaluación del nivel técnico operativo en la administración pública andaluza vienen a verificar y a mostrar que

en Andalucía existe una consolidada, definida y articulada política transversal, cuyo diseño, ejecución y responsabilidad es conjunta y compartida por toda la Junta de Andalucía y en la que el Instituto Andaluz de la Mujer actúa de mecanismo de coordinación de todos los agentes institucionales.

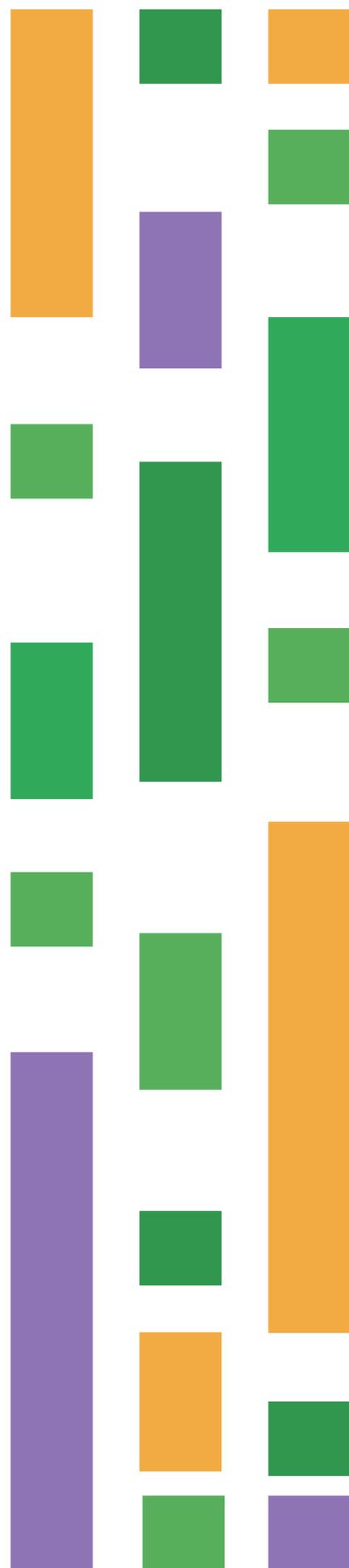
Gráfico 3: Valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre la eficacia y coordinación de los órganos que conforman la arquitectura de género en la Junta de Andalucía. Escala de 0 a 10.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

04.

LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN ANDALUCÍA



En el apartado IV del Informe se presentan los resultados del seguimiento de las actuaciones y herramientas que garantizan la integración de la transversalidad de género en las políticas públicas y que se regulan en el *Título I Ley 12/2007 y Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Así como, el seguimiento del *Título II. Medidas para promover la igualdad de género* donde se contemplan las políticas sectoriales que garantizan la igualdad en la Educación, Salud, Economía, Empleo, cultura, Deporte, Mujeres rurales, corresponsabilidad y conciliación, protección y promoción de mujeres, imagen y comunicación entre otras.

En concreto, el apartado IV. 1 aborda los resultados de la evaluación del *Título I de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas*. Estas medidas son: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Para finalizar el punto IV.1 del Informe se presenta un seguimiento de los principales hitos sobre la integración del principio de igualdad desarrollados por cada Consejería desde el año 2018 a 2020. La estructura de presentación los resultados presentados siguen el articulado del *Título I. La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas*, dividido en el *Capítulo I. La Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas* y *Capítulo II. Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía*.

Por último, para concluir el apartado IV, se presenta en el punto IV. 2 el seguimiento del *Título II. Medidas para promover la igualdad de género* de la Ley 12/2007 en el cual se recopilan las principales actuaciones informadas por las Consejerías referentes a la igualdad en las *políticas sectoriales y políticas de acción positiva: Educación, Salud, Economía, Empleo, Cultura, Deporte, Mujeres rurales, corresponsabilidad y conciliación, protección y promoción de mujeres, imagen y comunicación entre otras*.

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO COMO EVALUACIÓN PARA GARANTIZAR LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge en el artículo 6 la incorporación de los Informes de Impacto de Género como evaluación para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. El Informe de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) deberá emitirse en la tramitación de dichas decisiones.

Evaluar el impacto de una acción institucional o normativa en función del género, significa comparar y apreciar en función de los criterios pertinentes la participación de hombres y mujeres por igual en la misma, el acceso de mujeres y hombres a los recursos que se contemplan, el que prime en los resultados aquellas normas, valores y derechos que no vulneren el principio de igualdad. Según se recoge en la normativa, el Informe de Evaluación de Impacto de Género contendrá como mínimo:

■ Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición.

■ Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma.

■ Análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.

■ Incorporación de mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

Así los Informes de Evaluación de Impacto de Género se han convertido en una herramienta fundamental desde el punto de vista de desarrollo y evaluación de

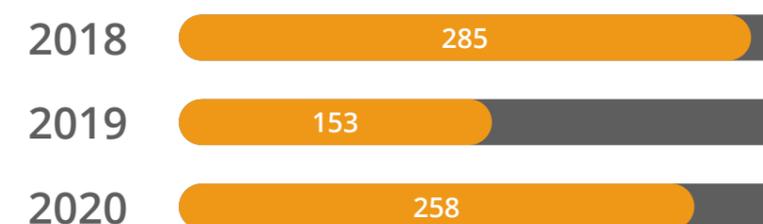
las políticas de igualdad y su implementación transversal en cuanto a la aplicación e implementación en cada una de las Consejerías.

Según la UIG del IAM(2020)² en los resultados obtenidos en relación al proceso y desarrollo de la evaluación del impacto de género en la normativa elaborada en las Consejerías en los últimos años, se valora con una media de 8 sobre 10 el grado de integración de las medidas propuestas en materia de igualdad en los Informes de observaciones que emiten las Unidades de Igualdad de Género en la norma publicada en el BOJA. Así como, la calidad en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género en las Consejerías en la Junta de Andalucía.

Con una media de 7 puntos se valora el grado de integración de la perspectiva de género en los presupuestos de las Consejerías. Por último, con un promedio de 5, se considera el grado de cumplimiento con el proceso de informes de evaluación de impacto de género en las Normas, Decretos, Órdenes y Planes elaborados en las Consejerías.

A continuación, se presentan los principales resultados sobre el seguimiento de la integración del principio de igualdad en la normativa andaluza, así como, las medidas de igualdad contempladas en los Informe de Observaciones de los expedientes normativos durante los años 2018, 2019 y 2020. Desde el año 2018 al año 2020 las UIGs han recomendado integrar en la normativa regulada en Andalucía un total de 696 medidas de igualdad.

Gráfico 4: Evolución del total de medidas de igualdad recomendadas en los Informes de Observaciones (desde 2018 a 2020).



Fuente: Elaboración propia, IAM 2020.

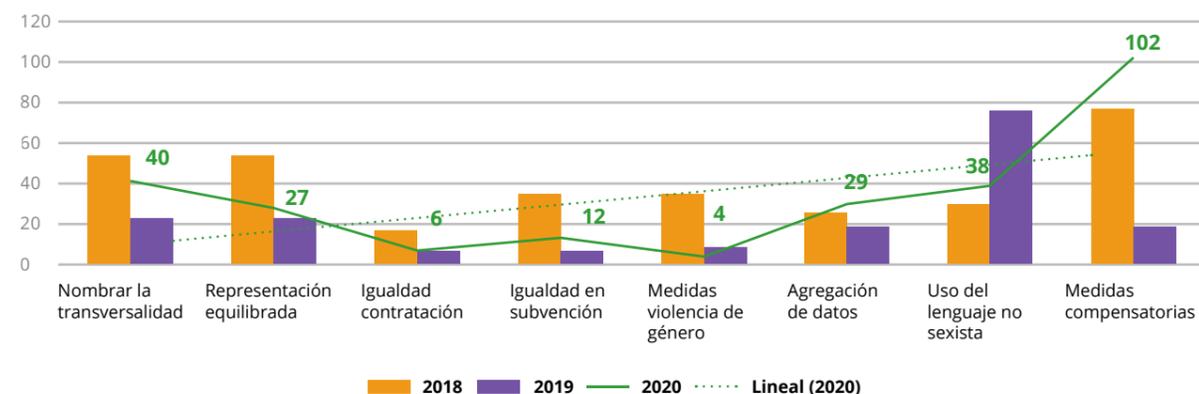
2. Ver Estudio Exploratorio Instituciones Sensibles al género: Aproximación al Estudio de la Integración de la Perspectiva de Género en la Junta de Andalucía (UIG IAM 2020)

Del total de medidas de igualdad contempladas en los informes de observaciones (desde 2018 a 2020), en 115 medidas se recomendaba integrar la transversalidad de género en la norma, 72 medidas de las propuestas estaban relacionadas con la representación equilibrada de mujeres y hombres, 26 acciones vinculadas a la igualdad en la contratación, 50 medidas asociadas a las subvenciones, 27 a las medidas orientadas a erradicar la violencia de género, 70 medidas relacionadas con la agregación de datos en los diagnósticos de género, 141 medidas recomendadas vinculadas al uso del lenguaje no sexista y 195 medidas compensatorias (Formación y sensibilización de género, conciliación, indicadores de género entre otras).

Tipos de medidas de igualdad	Totales desde 2018 a 2020
Nombrar la transversalidad de género	115
Representación equilibrada	72
Igualdad de contratación	26
Igualdad en subvención	50
Medidas violencia de género	27
Agregación de datos	70
Uso del lenguaje no sexista	141
Medidas Compensatoria	195

Fuente: Elaboración propia, IAM 2021.

Gráfico 5: Evolución del tipo de medidas de igualdad recomendadas en la norma (años 2018, 2019 y 2020).



Fuente: Elaboración propia, IAM 2021.

4.1 EVALUACIÓN DE LOS AVANCES EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD

Título I Ley 12/2007 y Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

La Ley 12/2007 constituye el marco jurídico para integrar de manera activa el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz, y garantiza las herramientas de trabajo más eficaces para alcanzar dicho fin. Contempla un desarrollo destacado de las estrategias para la promoción de la igualdad de género, en todos los órdenes de la vida política, económica, laboral, cultural y social. También dispone la creación de órganos de gestión, coordinación y participación, como instrumentos fundamentales para la implementación y seguimiento de las acciones.

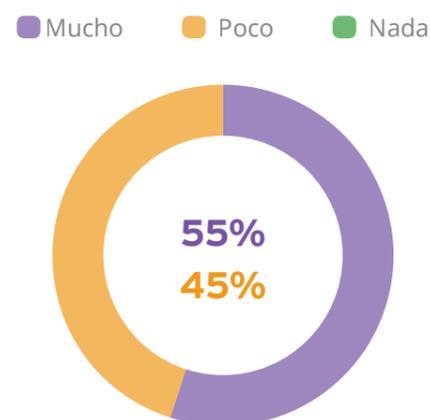
Esta Ley crea las Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementarla perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Como se refleja en el apartado tercero del Informe, durante el año 2020, desde el IAM, con el objetivo de conocer el grado de integración del principio de igualdad de género en la administración pública, se realizó un estudio exploratorio "Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía". En este estudio entre otros objetivos estaba evaluar y realizar el seguimiento de la coordinación y funcionamiento de la Arquitectura de género y del marco normativo en igualdad en Andalucía. Para ello, se diseñó la evaluación la evaluación del Título I y Título III de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En el apartado IV. 1 se presentan los resultados del seguimiento y la evaluación del Título I de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Estas medidas son: el informe de evaluación

de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

En el Gráfico 6, se observa que el 55% de las Unidades de Igualdad de Género consideran que los poderes públicos potencian mucho que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación. En contraposición un 45% de las Unidades de Igualdad de Género valoran que los poderes públicos potencian poco la perspectiva de género.

Gráfico 6: Artículo 5. Transversalidad de género.

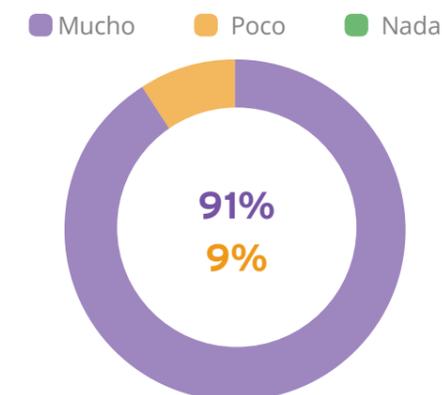


Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

Con relación al Artículo 6. *Evaluación de Impacto de Género punto 2* Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones. El 91% de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía valoran mucho el grado de cumplimiento sobre la incorporación, de forma efectiva, del objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes (Gráfico 7).

Gráfico 7: Valoración de las Unidades de Igualdad de Género sobre el grado de cumplimiento del Artículo 6. *Evaluación de Impacto de Género punto 2*. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de

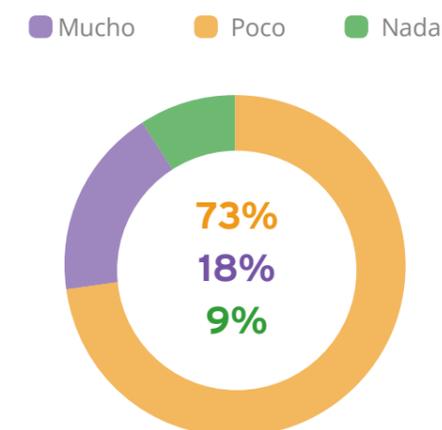
Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

Como se observa en el Gráfico 8, la normativa regula que el informe de evaluación de impacto de género tiene que ir acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres. En relación al artículo 6.3 de la Ley, un 73% de las Unidades de Igualdad de Género valoran que se hace poco; el 13% de estas Unidades manifiestan que se cumple mucho y, por el contrario, el 9% de las Unidades de Igualdad de Género manifiestan que nada.

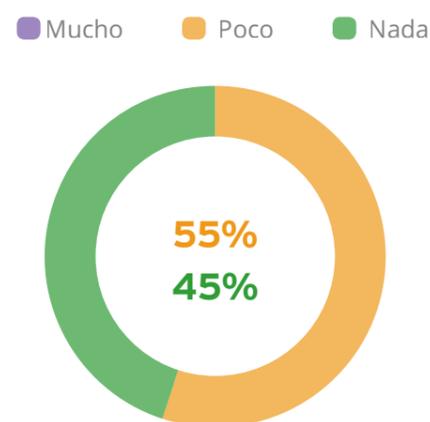
Gráfico 8: Artículo 6 apartado 3: *Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores de género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres.*



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 55% de las Unidades de Igualdad de Género consideran que se está haciendo poco y un 45% que no se están elaborando y aprobando los planes de igualdad de las Consejerías, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas³.

Gráfico 9: Artículo 7. Plan Estratégico de igualdad: 1. Cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.



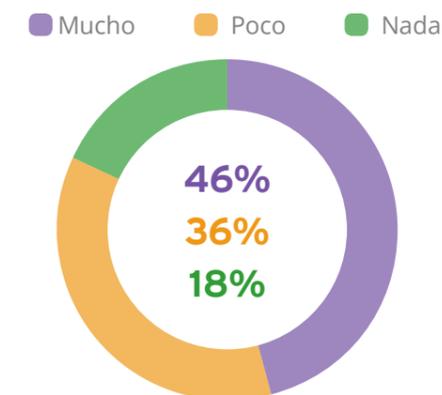
Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 46% de las UIGs valoran mucho la actuación del Instituto Andaluz de la Mujer en el asesoramiento a las Consejerías y a las entidades locales en relación a los Planes de Igualdad. Un 36% de las mismas consideran como poco dicho asesoramiento y un 18% de las UIGs consideran que no hay asesoramiento en este marco.

Gráfico 10: Artículo 7. Plan Estratégico de igualdad: 2. El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las Consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el

3. En referencia a los resultados que se presentan sobre la valoración del desarrollo del artículo 7 de la Ley hay que considerar que El Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 no se publica hasta el 26 de junio de 2019, motivo por el cual la elaboración de este no se ejecutará hasta 2020/2021, periodo en el que ya se había ejecutado el estudio.

proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las Unidades de Igualdad de Género valoran mucho el grado de desarrollo de la emisión del informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

Gráfico 11: Artículo 8. Enfoque de Género en el Presupuesto 1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería con competencias en la materia, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las Unidades de Igualdad de Género consideran como mucho el impulso y fomento que la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos realiza en la preparación de anteproyectos con perspectiva de género de los estados de ingresos y de gastos.

Gráfico 12: Artículo 8. Enfoque de Género en el Presupuesto. 2. *La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género de los estados de ingresos y de gastos en las diversas Consejerías y, cuando proceda, de recursos y dotaciones de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía. Además, promoverá la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía e impulsará la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.*



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 100% de las Unidades de Igualdad de Género valoran mucho el grado de desarrollo que la Cámara de Cuentas de Andalucía realiza al incorporar en el informe sobre la Cuenta General de la Comunidad Autónoma la fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía (Gráfico 13).

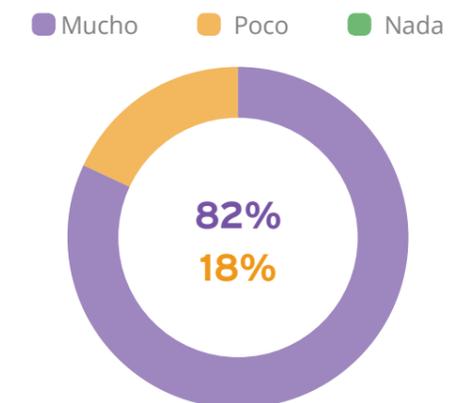
Gráfico 13: Artículo 8. Enfoque de Género en el Presupuesto. 3. *La Cámara de Cuentas de Andalucía incorporará en el informe sobre la Cuenta General de la Comunidad Autónoma la fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.*



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

En referencia al uso del lenguaje no sexista (Gráfico 14), un 82% de las Unidades de Igualdad de Género interpretan que las administraciones públicas en Andalucía utilizan mucho el lenguaje no sexista y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas. Frente al 18% de las Unidades de Igualdad de Género que consideran que lo usan poco.

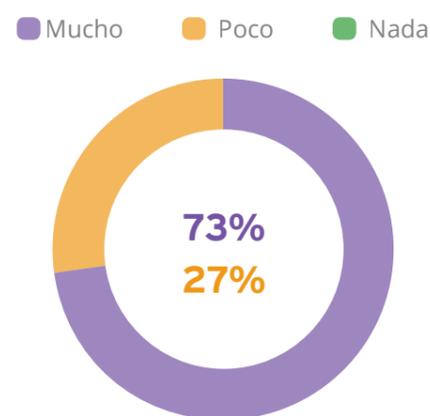
Gráfico 14: Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. 1. *Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades. Todas las publicaciones y emisiones en las que la Junta de Andalucía participe garantizarán un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres.*



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 73% de las Unidades de Igualdad de Género consideran que las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptan mucho su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras. El 27 % de las Unidades de Igualdad de Género valoran que lo hacen poco.

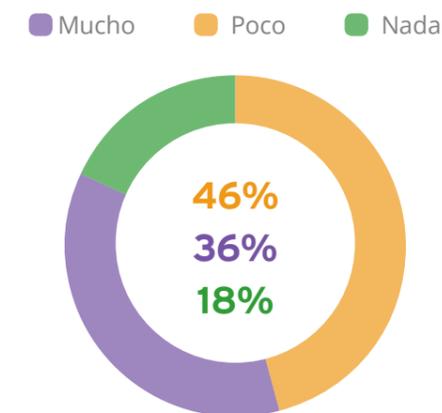
Gráfico 15: Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. 2. Las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptarán su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras, y garantizarán un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus actividades y en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 36% de las Unidades de Igualdad de Género consideran que la Administración de la Junta de Andalucía promueve mucho que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen. Un 46% de las Unidades de Igualdad de Género valoran que se promueve poco este uso y un 18% de las Unidades opinan que no se hace nada.

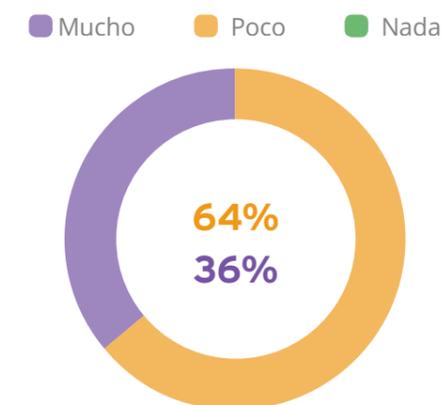
Gráfico 16: Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. 3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 64% de las UIGs consideran que las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptan pocas medidas para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad, frente al 36% de las Unidades que valoran que la Administración pública de Andalucía adopta muchas medidas al respecto.

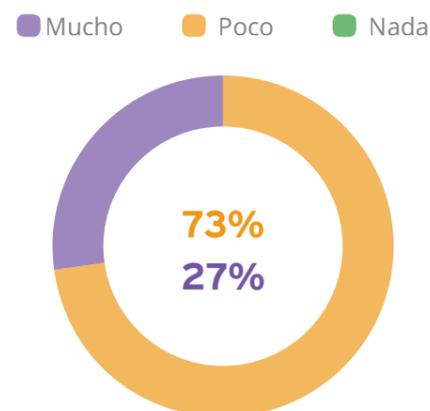
Gráfico 17: Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. 1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 73% de las Unidades de Igualdad de Género valoran que las Administraciones públicas de Andalucía elaboran y desarrollan poco sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres. Un 27% de las mismas consideran que lo elaboran y desarrollan mucho.

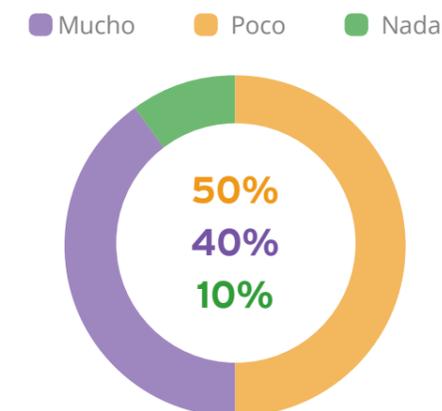
Gráfico 18: Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. 2. A tal efecto, las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

El 40% de las Unidades de Igualdad de Género opinan que la Consejería competente en materia de igualdad presta mucho apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, un 50% de las Unidades de Igualdad de Género considera que presta poco apoyo y un 10% de las Unidades lo valoran de manera negativa.

Gráfico 19: Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. 3. Por la Consejería competente en materia de igualdad se prestará apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, con el fin de garantizar la formación continuada y la actualización permanente del personal responsable de la misma en materia de igualdad de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

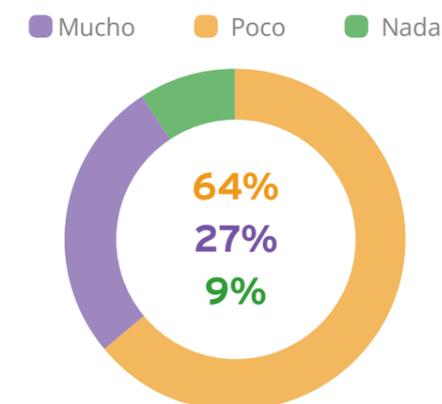
Gráfico 20: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Analizar los resultados desde la dimensión de género.

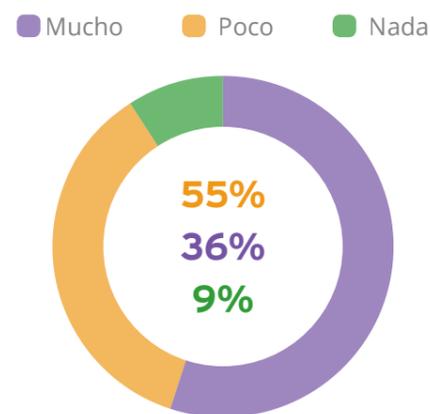
Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

Como se representa en el Gráfico 20, el 64% de las Unidades de Igualdad de Género evalúan que los poderes públicos de Andalucía garantizan poco la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Un 27% de las Unidades de Igualdad de Género que valoran que lo promueven mucho y el 9% de las Unidades de Igualdad de Género consideran que los poderes públicos no hacen nada. **El 55% de las Unidades valoran que se realizan pocos análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados; el 36% de las mismas consideran que se elaboran muchos análisis e investigaciones sobre situaciones de desigualdad por razón de sexo y un 9% de las Unidades de Igualdad de Género opinan que no se realizan análisis e investigaciones desde una perspectiva de género (Gráfico 21).**

Gráfico 21: Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.



Fuente: Elaboración propia UIG-IAM, 2020.

4.1.2. SEGUIMIENTO DE LA TRANSVERSALIDAD POR CONSEJERÍAS (TÍTULO I LEY 12/2007 Y LEY 9/2018)

Para finalizar el punto IV.1 del Informe, a continuación, se presenta un seguimiento desde el año 2018 a 2020 de los principales hitos sobre la efectividad del principio de igualdad por Consejería, se sigue como estructura de presentación los resultados presentados siguiendo el articulado del *Título I. La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, dividido en el Capítulo I. La Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y Capítulo II. Promoción de la igualdad*

de género por la Junta de Andalucía. En ambos capítulos de la Ley 12/2007 se desarrollan los principales instrumentos para introducir la efectividad del principio de igualdad en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Como en el apartado anterior, se contemplan los principales artículos que comprenden las Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en los que se encuentran: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública, las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, representación equilibrada o contratación pública entre otros.

- I. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades
- II. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
- III. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
- IV. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación
- V. Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico
- VI. Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior
- VII. Consejería de Salud y Familias
- VIII. Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio
- IX. Consejería de Hacienda y Financiación Europea
- X. Consejería de Educación y Deporte
- XI. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

I. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

— La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

El número de informes de observaciones sobre los Informes de Evaluación de Impacto de Género a la normativa emitidos por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería en 2018, 2019 y 2020 fueron 11, 11 y 15 respectivamente.

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

Línea de Actuación 1: Integración de la Perspectiva de género. Dentro de esta línea se recogen los siguientes objetivos:

— El **Objetivo 3** de esta línea de actuación aboga por *Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones*. En este sentido, la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, ha adaptado sus formularios de recogida de datos de las actuaciones incluyendo la variable sexo.

La Dirección General de Comercio integra la perspectiva de género en sus 3 planes aprobados: Plan de activación del Comercio Ambulante en Andalucía 2015-2019 / Plan Integral de Fomento del Comercio Interior de Andalucía 2019-2022 / Plan Integral de Fomento de la Artesanía de Andalucía 2019-2022.

— Dentro del **Objetivo 6** de la línea 1 del Plan Estratégico de Igualdad: *Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión* se recoge como medida el impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i). Cabe destacar el Programa Woman Digital llevado a cabo por la Dirección General de Economía Digital que se resume en:

Actuaciones encaminadas a fomentar vocaciones científico-tecnológicas principalmente en niñas, propias, con operadoras, colegios de ingenieros, universidades, colaboración con la Consejería de Educación y otras administraciones.

Visibilizar el talento de mujeres referentes en el Sector TIC, con entrevistas y en redes sociales.

Jornadas orientadas para dar visibilidad al emprendimiento del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC) de mujeres, en universidades, colaborando con entidades.

Actualización del primer diagnóstico de la situación de la mujer en el sector TIC.

Contactar con entidades y asociaciones para participar en eventos que fomenten la igualdad de género en el sector TIC.

Participación en Congresos propios y ajenos.

Actuaciones en redes sociales y campañas específicas en fechas relacionadas con la mujer y las niñas.

Elaboración de un panel de expertas que visibilice a mujeres referentes del sector TIC. Como marco de referencia y fuente de información para aquellas instituciones, medios de comunicación y empresas que requieran de la colaboración de profesionales expertas en diferentes ámbitos vinculados a las TIC.

En la 1ª edición del programa "**Reconocimiento a las mejores iniciativas empresariales de digitalización**" (Best Digital 1º edición, año 2018), dentro de las bases de la convocatoria del programa se incluía la siguiente cláusula:

"Enfoque de género: En caso de empate entre dos vídeos, bien en la fase de votación popular, bien en la votación por el jurado, se proclamará finalista aquel proyecto o iniciativa liderado por mujeres o donde la perspectiva de género tenga mayor visibilidad. Dicha decisión será tomada por la Organización de la iniciativa".

— Dentro del Objetivo 4 de la línea 1 del Plan Estratégico está el garantizar la **igualdad de mujeres y hombres a través del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.**

Destacamos el papel de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) que actúa como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía competitividad, Innovación, Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, por lo que gestiona y ejecuta.

Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía.

Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía

Las mencionadas órdenes establecen, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

"Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía." (También recogido Artículo 116.4 Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía).

También la **Agencia IDEA realiza actuaciones de promoción y legislativas que permiten incrementar el número de proyectos resueltos con características de género:**

ACT.2.1.1 Concesión de incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres: Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos puestas en marcha participadas mayoritariamente por mujeres.

ACT.2.1.2 Concesión de incentivos a empresas que cuenten con un Plan de Igualdad: Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un Plan de Igualdad

ACT.2.1.3 Concesión de incentivos a empresas que cuenten con certificados de Responsabilidad Social Corporativa: Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un Responsabilidad Social Corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

Plan Estratégico: Planes de Igualdad. Actualmente se está elaborando el **Plan de Igualdad de la Agencia Andaluza del Conocimiento**, así como de otros entes adscritos y está previsto la elaboración de un Plan de Igualdad para esta Consejería.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), en el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (2013-2020) establece los ejes transversales que se refieren a la cohesión, sostenibilidad, innovación, género y evaluación y eficacia de políticas públicas. En particular, el eje transversal de género se incorpora a todo el ciclo de vida del dato, desde el planteamiento y el diseño de la actividad geoestadística que lo incluye, hasta la difusión en productos diversos, pasando por el proceso de captación de información y de producción de datos.

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en la transformación económica, industria, conocimiento y universidades. Título I. Capítulo II. Art. 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

En líneas generales se recoge la representación equilibrada en la composición de órganos colegiados, también en la creación de los nuevos estatutos de algunas agencias como son la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (ACREA) y en otros ya existentes como la Agencia de la Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA).

Contratación pública (artículo 12)

Cabe destacar que En la S.G de Universidades, Investigación y Tecnología las personas licitadoras deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En la Dirección General de Economía Digital e Innovación con el fin de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, y favorecer la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, el adjudicatario deberá elaborar un plan de apoyo a la igualdad o establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato. La justificación del cumplimiento de esta condición especial de ejecución se realizará:

Aportando el documento en el que se plasme el plan de igualdad del proyecto o las medidas de conciliación establecidas antes del plazo de un mes tras el inicio del proyecto.

Aportar entre la documentación de cierre del contrato:

Una memoria de las medidas puestas en marcha y una valoración de los efectos conseguidos.

Documentación acreditativa de la puesta en marcha de las medidas (siendo suficiente una declaración firmada de los beneficiarios de estas).

El Parque Científico Tecnológico Cartuja S.A ha establecido condiciones especiales de ejecución de algunos de los contratos impulsados por la sociedad, exigiendo al contratista que se garantice en sus trabajos el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.

Subvenciones (artículo 13)

Hay que destacar en el área de Universidades, Investigación y Tecnología **convocatorias de incentivos** que incluyen criterios de desempate y/o reserva de financiación **para proyectos liderados por mujeres investigadoras. Períodos de descanso derivados de riesgo** durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, así como riesgo durante la lactancia natural, disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación máxima de un año por cada hijo o hija. En el programa de Cátedras Andalucía Emprende se conceden subvenciones a las Universidades para realizar actividades de emprendimiento que

han de realizar con perspectiva de género, comprobándose su cumplimiento en la fase de justificación.

En las bases reguladoras de Comercio se incluyen como indicadores la perspectiva de género de las personas beneficiarias.

En la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017-2020*, gestionada por IDEA, los proyectos que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional. Entre las distintas características adicionales, están las siguientes:

Proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios que sean por mujeres.

Empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género.

Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNet SR10 o certificado en empresa familiarmente responsable.

II. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (2018-2020).

Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia

Se está redactando y tramitando la *Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del Mar de Andalucía*. Entre los meses de enero y febrero se cerró el trámite de audiencia e información pública. En la actualidad se están valorando las alegaciones de un total de 31 personas o entidades.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

Esta función de la UIG es especialmente relevante en esta Consejería. Los Informes de Evaluación de Impacto de Género a la normativa emitidos por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería en 2018, 2019 y 2020 fueron 42, 32 y 40 respectivamente. En los primeros meses de 2021 se han realizado un total de 25 informes de observaciones a los Informes de Impacto de Género emitidos por los diferentes centros directivos.

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

La UIG está elaborando el **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027**. Se ha finalizado la fase de diagnóstico y en septiembre se iniciará un proceso participativo con todos los centros directivos de la Consejería, asociaciones de mujeres de los sectores, asociaciones ecologistas y personas expertas para chequear el mismo, identificar la principal problemática, priorizarla y buscar conjuntamente soluciones. Este Plan, lógicamente, se enmarcará en el Plan Estratégico de Igualdad del IAM.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

Con motivo de la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027 se ha levantado una importante batería de información desagregada por sexo, tanto de las personas beneficiarias de las ayudas como de las empleadas en los diferentes subsectores agrario, pesquero y medioambiental.

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en agricultura, ganadería, pesca y desarrollo sostenible. Título I. Capítulo II. Art. 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

Cuando se constituyen estos órganos se solicitan designaciones para procurar cumplir con la representación equilibrada. Sin embargo, es un precepto legal

complicado de cumplir y más aún de adaptar los constituidos con anterioridad a la modificación de la Ley (Ley 9/2018, de 8 de octubre). Se requerirían recomendaciones generales o conocer experiencias que lo hayan conseguido llevar a la práctica.

Contratación pública (artículo 12)

Es complicado que los centros directivos y los servicios de contratación incluyan cláusulas de igualdad, más allá de las que se aparecen en los “Pliegos tipo”.

Subvenciones (artículo 13)

Se sigue trabajando en este sentido y los centros directivos son receptivos a al asesoramiento de la UIG en este sentido. En la actualidad, las líneas de ayudas pertinentes al género que incorporan criterios de género son algo más del 50% en el PDR de Andalucía (FEADER) y del 45% en el FEMP.

III. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia (artículo 5)

En este caso, y centrados en la aplicación del principio de transversalidad definido en el artículo 5, encontramos que 5 de los 13 centros directivos que han aportado información para la elaboración del informe periódico indican que en **un total de 18 actuaciones** se ha tenido en cuenta, de las cuales 17 fueron desarrolladas y 1 estaba en proceso, tanto en relación con desarrollo normativo como de aplicación del mismo. Ejemplos de ello son su aplicación en los dictámenes emitidos desde el Consejo Económico y Social de Andalucía o la Orden por la que se aprueban los Premios Andalucía ES, dentro del ámbito de la economía social, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

En este caso se han desarrollado 59 actuaciones, un número importante considerando

que se corresponde con desarrollo normativo, si bien hubo en el periodo de referencia del informe la finalización de una legislatura, cuestión relevante cuando se trata de finalización de procedimientos de elaboración normativa. Los Informes de Evaluación de Impacto de Género a la normativa emitidos por la **Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería en 2018, 2019 y 2020 fueron 18, 10 y 9 respectivamente.**

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

En cuanto a esta cuestión, desde la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se aprobó en 2018 el **“Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía”** por ser una cuestión de su competencia a la espera que desde el Instituto Andaluz de la Mujer se establecieran las bases para la realización del plan estratégico en el ámbito del empleo.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

El desarrollo de estadísticas con perspectiva de género se ha hecho en **un total de 23 actuaciones**, contando con otras 11 en proceso. El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con el **Observatorio Argos**, que tiene establecida la publicación de distintos informes y monográficos anuales que incluyen la perspectiva de género. Otro ejemplo relevante son los 5 estudios realizados desde Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza.

Otras actuaciones en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas (artículos 9 y 9b)

Cabe destacar el esfuerzo por hacer **uso del lenguaje y la imagen pública no sexista** con un total de **7 actuaciones realizadas y 3 en curso**, destacando a la Secretaría General Técnica por su interés en que todos sus documentos los incluyan, siendo más relevante, si cabe, por tratarse de un órgano transversal a la Consejería. Por otra parte, habría que considerar que se han realizado **24 actuaciones de capacitación del personal** de la administración, encontrándose otras 4 en proceso, siendo el Servicio Andaluz de Empleo el que destaca en esta cuestión.

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en empleo, formación y trabajo autónomo. Título I. Capítulo II. Art. 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

En el caso de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo se ha producido la renovación de vocalías del Consejo Económico y Social, así como del Consejo General del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, aplicándose en ambos casos el principio de representación equilibrada. A la fecha del periodo de análisis se estaban elaborando las bases reguladoras de los Premios Andalucía ES, que crea una comisión de valoración, incluyéndose obligatoriamente para su composición esta cuestión como criterio.

Contratación pública (artículo 12)

Respecto esta cuestión la entidad Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza estableció condiciones especiales para la ejecución del contrato en 2 de ellos, pero lo realmente destacable que a la fecha de finalización del periodo a informe desde la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo se estaba en proceso de licitación de 12 contratos para el desarrollo de acciones formativas que han tenido en cuenta esta cuestión.

Subvenciones (artículo 13)

La aplicación de esta cuestión se ha tenido en cuenta en 21 actuaciones, fundamentalmente en la incorporación de la condición en las bases reguladoras de subvenciones. Un total de 8 nuevas actuaciones se encontraban en proceso de elaboración, correspondientes a cuatro centros directivos diferentes.

IV. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

El Instituto Andaluz de la Mujer: Elaboración de la Memoria anual de Seguimiento de los informes de impacto de género de la normativa en Andalucía. Elaboración de las 3 Memorias y desarrollo para los años 2018-2019-2020.

Desde 2018 a 2020, el IAM ha publicado materiales específicos para la elaboración del Impacto de Género: Manual para la elaboración de informes de impacto de género; Claves para la evaluación del impacto de género en la normativa en el ámbito del deporte; Claves para la evaluación del Impacto de Género en la normativa en el ámbito del empleo.

En relación a los Informes de observaciones de los informes de impacto de género de las disposiciones de carácter general dictadas por la consejería elaborados por la UIG en el periodo de análisis del IV Informe han sido (45).

Plan estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

Instituto Andaluz de la Mujer: Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026.

Instituto Andaluz de la Mujer: Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en Andalucía 2019.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

2018:

Estudio del comportamiento de los jóvenes y adolescentes andaluces en las redes sociales en materia de violencia de género.

Estudio sobre el impacto del Pacto de Estado en materia de violencia de género en Andalucía y su implementación en esta comunidad autónoma.

Informe de magnitudes en materia de violencia de género en Andalucía.

2019:

Boletín 25 N 2019- Guía procesal actualizada en materia de violencia de género.

Elaboración de una estrategia para diseñar un plan de masculinidad positiva: Hombres por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres para la Administración de la Junta de Andalucía.

Guía metodológica para elaboración y evaluación de proyectos para el fomento del empleo y el emprendimiento con enfoque de género.

Informes anuales publicados por el IECA (Total de Informes desde 2018 a 2020: 6)

Estadística de consulta al teléfono 900 de información a las mujeres

Estadística sobre atención prestada en los centros de atención integral y acogida a las mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía.

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en igualdad, políticas sociales y conciliación. Título I. Capítulo II. Art. 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

1. Decreto 2/2018, de 9 de enero, por el que se regula la composición y régimen de funcionamiento del Consejo de Servicios Sociales de Andalucía.

2. Decreto 465/2019, de 14 de mayo, por el que se regula la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.

3. Decreto 9/2020, de 30 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Andaluz LGTBI.

4. El Instituto Andaluz de la Mujer, para promover la representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados el Instituto Andaluz de la Mujer, ha publicado una Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales, jurados y mesas de representación.

5. Representación equilibrada de hombres y mujeres en la inspección de Servicios Sociales, órgano estratégico del sistema: mismo número de hombres y mujeres tanto en sus jefaturas provinciales como en la inspección central.

6. De forma genérica en los Informes de Observaciones a los Informes de impacto de género de las disposiciones de carácter general dictadas por la Consejería.

Contratación Pública (artículo 12)

IAM: Servicio de apoyo y soporte para el funcionamiento de la UIG del IAM (2017 - 2020).

Subvenciones (artículo 13)

1. Discapacidad: Convocatoria anual de subvenciones autofinanciada de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, líneas 2 y 5. En la Línea 5 se concreta en apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como potencial el desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad.

2. Mayores: de las líneas de subvenciones, se destacan las destinadas a la atención individual de personas mayores (Línea 1), a la realización de programas destinados a la formación de personas mayores en universidades públicas andaluzas, fomento de prácticas y experiencias intergeneracionales (Línea 13) y a la realización de programas y mantenimiento de entidades en el ámbito de las personas mayores (Línea 14), figurando entre los criterios de baremación de las dos últimas el enfoque integrado de género, ya sea promocionando la participación de mujeres en las juntas directivas de las entidades subvencionadas (modalidad de mantenimiento en la Línea 14) como evaluando diagnósticos previos de situación en clave de género (Línea 13 y modalidad de programas en la Línea 14). En lo referente a la línea de 14 de subvenciones, hemos de añadir que entre los conceptos subvencionables se ha incluido expresamente, en el apartado 2.a) del Cuadro Resumen de las Bases Reguladoras (Orden de 25 de abril de 2018) de esta línea, programas relativos al "apoyo social, psicológico y jurídico a personas mayores por maltrato, violencia de género y discriminación por orientación sexual u otros motivos, así como su

detección y prevención”, así como “programas de rehabilitación y apoyo a familias y personas cuidadoras de personas mayores, incluidas las no profesionales”.

3. Violencia de Género y Diversidad: En 2018. bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a formación, estudios y publicaciones de información en materia de violencia de género - Resolución de la Dirección General convocatoria de subvenciones 2020. 2- Línea 8 de subvenciones (LGTBI) contempla como criterios de adjudicación Orden de 13 de junio de 2019, para el ejercicio 2019. Asimismo, la convocatoria para el año 2020. Orden de 14 de julio de 2020, ambas convocatorias en ejecución bases de 25 de abril de 2018. 3.- Línea 9 LGTBI subvenciones IRPF. Orden de 13 de junio de 2019, por la que se convocan subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, para el ejercicio 2019. y Orden de 7 de julio de 2020, para el ejercicio 2020. En desarrollo de Orden de 19 de julio de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el ámbito de las competencias de la Consejería. Entre los criterios de adjudicación el empleo de mujeres, la existencia de planes de igualdad, composición paritaria Junta Directiva.

4. Instituto Andaluz de la Mujer:

- Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, destinadas a las universidades públicas de Andalucía para promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género (UNIVERGEM).
- Programa de formación para el empleo dirigido a mujeres víctimas de la violencia de género (CUALIFICA).
- Servicio de Asesoramiento Jurídico y Defensa Procesal a Mujeres en caso de Discriminación Laboral por Razón de Sexo (Servicio de Defensa Legal de Mujeres -SDLM-)

- Subvenciones a asociaciones de mujeres para el desarrollo de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género.
- Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer, en régimen de concurrencia no competitiva, a Universidades Públicas de Andalucía para la promoción de la igualdad de género. Años 2018 y 2019.

V. Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

— Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en cultura y patrimonio histórico (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

A continuación, se presentan algunos de los ejemplos de entre otras actuaciones desarrolladas por la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico (CCPH) tiene presente en la configuración de sus órganos colegiados la representación equilibrada respetando siempre los estándares establecidos 60-40% de forma que la presencia de las mujeres es una realidad que permite la participación de estas en la resolución de procedimientos, en la toma de decisiones, en la evaluación de las políticas públicas y en la propuesta de nuevas políticas activas.

Asimismo, en la composición de las Comisiones de Valoración creadas para la valoración de las solicitudes presentadas en las convocatorias de subvenciones y ayudas se respetará la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Contratación pública (artículo 12)

En la Contratación pública, la CCPH tiene integrados en sus pliegos fórmulas para la promoción de las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito empresarial, valorando positivamente las condiciones de igualdad en que estas se encuentran y/o valorando las medidas que los licitadores implantan en sus empresas para favorecer la igualdad real.

Subvenciones (artículo 13)

Asimismo, en las bases reguladoras de subvenciones se tienen en cuenta los principios y criterios que favorecen la igualdad de las mujeres y hombres y la eliminación de las brechas que existen en aras de conseguir una efectiva igualdad de género. Por ello, se establecen criterios que promueven la igualdad de género. Algunas de ellas:

1. Inclusión de “cláusulas de igualdad” como criterios de valoración en el procedimiento de concesión de subvenciones a pymes culturales y creativas, de apoyo a las microempresas, pequeñas y medianas empresas culturales y creativas, para el fomento de su competitividad, modernización e internacionalización.
2. Concesión de subvenciones al Sector Audiovisual y de la Cinematografía que propicien la participación de mujeres en el equipo técnico.
3. Concesión de subvenciones al Sector de Artes Escénicas (Teatro, Música, Danza y Circo) que propicien la participación de mujeres en el proyecto.
4. Concesión de subvenciones al Sector del Flamenco que propicien la participación de mujeres en el proyecto.
5. Subvenciones para la organización de ferias de arte contemporáneo en Andalucía, y para la participación en ferias de arte contemporáneo celebradas en Andalucía o de ámbito nacional o internacional se han adoptado una serie de medidas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en materia de difusión del arte contemporáneo. Se atribuye una mayor puntuación a aquellos proyectos presentados por una mujer ya sea como persona física o como representante de una persona jurídica y por cada una de las obras cuya autoría corresponda a una mujer.
6. Publicación de nuevas bases reguladoras de Residencias de artistas, con cuota femenina y favoreciendo la formación de artistas jóvenes de los dos sexos.
7. Promoción de jóvenes valores artísticos en condiciones de igualdad.

Nuevos indicadores de género en la elaboración de los presupuestos anuales, a partir del ejercicio 2022:

Durante la elaboración de los presupuestos anuales se han revisado los indicadores de género que existían hasta el momento y se han diseñado nuevos indicadores que se han incorporado al borrador de Anteproyecto para obtener una visión más clara de la realidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde el ámbito competencial de Cultura y Patrimonio Histórico. Se incorporan cuatro dimensiones, con diferentes indicadores cada una:

Producción: Empleo, personas asalariadas y no asalariadas, tipo de contratos, puestos directivos y cualificados, autoría de las obras.

Formación e Investigación: Alumnado, profesorado, investigadores

Participación: Gastos de los hogares en cultura, visitantes a museos y otros enclaves, participantes en museos y otros enclaves, prestamos, usuarios de bibliotecas, usuarios de archivos.

Contenidos: Exposiciones.

Planes de Igualdad en la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico y sus Entes Instrumentales

La Consejería de Igualdad inició este año la redacción del borrador del Plan Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres de la CCPH.

Asimismo, iniciaron acciones para la elaboración de sus Planes Específicos el Patronato de la Alhambra y Generalife y el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico.

Todos ellos están a la espera de que se apruebe el Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de Andalucía, con objeto de que aquellos puedan adaptar sus textos al marco normativo que implemente el Plan Estratégico, en aras de una mayor homogeneidad en las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía.

Otros

1. Elaboración de la Estrategia andaluza para el impulso de la industria cinematográfica y de la producción audiovisual desde el valor transversal de la perspectiva de género, respetando y fomentando los principios rectores de la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Visita guiada temática la mujer y la Alhambra, dentro del programa Alhambra Más Cerca; Visita Guiadas por especialistas, este programa se ha desarrollado en 2018 y 2019, en el 2020 se suspendió durante el tiempo que existan los motivos de alerta sanitaria.
3. La redacción de las disposiciones de carácter general se ha adecuado a un lenguaje inclusivo y no sexista contribuyendo así al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.
4. I Serious Game Experience. Ponencia: Las mujeres a los mandos. La posición de la mujer en el mundo gamer. Casos de éxito: Alcanzar el éxito rompiendo estereotipos. Carrera profesional femenina en el mundo de los videojuegos.
5. Exposiciones temporales y actividades de difusión (talleres, conferencias, presentaciones.)
6. Exposiciones, muestras retrospectivas o de media carrera.
7. En el año 2010 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo presentó su colección en clave de género "Nosotras" Este fue un punto de partida y desde entonces, la colección no ha dejado de crecer en este sentido.
8. Adquisición de obra de la Roldana.
9. Actividades en torno al libro relacionadas con la igualdad de género.

VI. Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia

La Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior ha intensificado su labor de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas gracias a la incorporación de nuevas competencias y centros directivos concienciados con la importancia que esta integración posee para la planificación de políticas y el desarrollo de actuaciones que redunden en la igualdad de género.

En esta línea debe destacarse la actuación denominada *Acción positiva en favor de la igualdad* en el empleo desarrollada por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública dentro de cada uno de los decretos que aprueban las Ofertas de Empleo Público.

Igualmente debe ponerse en valor el intenso trabajo que está realizando la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias para la aprobación y puesta en marcha de la Estrategia andaluza para la inmigración 2021-2025, que considera la igualdad de género como eje transversal y promueve derechos equitativos para mujeres y hombres de la población migrante y refugiada, generando el conocimiento e implementando actuaciones que permitan mejores oportunidades para las personas en los procesos de inclusión e integración a la comunidad andaluza. Por su parte, la Secretaría General para la Administración Pública ha desarrollado con perspectiva de género, dentro del sistema SIRhUS, la herramienta *Elaboración de cuadros de mando*, que permite obtener información pertinente al género relativa a aspectos fundamentales como la temporalidad en el empleo, la conciliación laboral y las diferencias salariales.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

Como en años anteriores, la Unidad de Igualdad de Género ha informado el 100% de los instrumentos normativos que los centros directivos han remitido con informe de impacto de género, habiéndose incorporado a los textos finales casi la totalidad de las recomendaciones efectuadas.

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

En este ámbito, las entidades adscritas a la Consejería han desarrollado una intensa actividad, culminando con la aprobación del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, y del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres 2018-2020 de EXTENDA.

Asimismo, la RTVA ha elaborado el Plan Estratégico de Igualdad e iniciado los trabajos de formulación de un nuevo plan de igualdad.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

Además de los estudios previos realizados por las entidades adscritas a la Consejería como paso necesario para la obtención de información pertinente para la elaboración y aprobación de sus respectivos planes de igualdad, debe destacarse el estudio diagnóstico con perspectiva de género realizado por EXTENDA relativo a las empresas exportadoras andaluzas.

— **Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en presidencia, administración pública e interior (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.**

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

La Consejería impulsa y fomenta que la composición de todos sus órganos directivos y colegiados cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, destacando en el último período la expresa representación equilibrada en el Consejo Rector del Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, en los Comités de Investigación Interna para situaciones de Acoso y en el Foro Andaluz y Foros Provinciales para la integración de las personas de origen migrante.

Contratación pública (artículo 12)

En todos los procedimientos de contratación administrativa de la Consejería (contratación mayor) se utilizan los Pliegos tipo de Cláusulas Administrativas

Particulares, aprobados por la Dirección General de Patrimonio, en cuyo apartado 10 se incluye como documentación previa obligatoria a presentar por la persona propuesta como adjudicataria la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad en los casos y forma establecidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, EXTENDA ha establecido en los pliegos de contratación condiciones especiales de ejecución, garantizando el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos, evitando estereotipos sexistas y potenciando la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Subvenciones (artículo 13)

En determinadas líneas de subvenciones aprobadas por la Consejería se han incluido criterios de valoración específicos y en clave de género otorgando mayor puntuación a los proyectos con incidencia en el terreno de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

VII. Consejería de Salud y Familias

— **La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Salud y Familias (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.**

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

Dirección General de Cuidados Sociosanitarios: En el seno de este órgano directivo se trabaja de manera transversal en el impacto de género en la normativa, estrategias, planes y programas que se elaboran. A tal fin se dispone del "Informe Salud y Género en Andalucía", editado por esta Consejería, redactado por la Escuela Andaluza de Salud Pública, publicado en 2018, en vías de actualización. Este informe contiene un amplio análisis de las desigualdades de género en los determinantes sociales de la salud, las desigualdades de género en el estado de salud de la ciudadanía, las desigualdades de género en la atención sanitaria, y recomendaciones para reducir o eliminar las brechas de género.

Cabe citar que en las actuaciones objeto de subvención que se conceden, entre los criterios de valoración se recoge expresamente la evaluación del impacto de género en la población destinataria- directa e indirecta- de las intervenciones y de los profesionales que realizan los proyectos.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir: La Comisión de Igualdad ASBG ha asumido el compromiso de elaboración de un Cuadro de mando de indicadores de género desde 2016. El análisis con perspectiva de género de las decisiones a adoptar en los procedimientos y las relaciones laborales en la empresa garantiza que no tengan efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y permite a la Comisión de Igualdad evaluar las políticas y medidas llevadas a cabo.

Servio Andaluz de Salud: Establecimiento de indicadores de género que medirán el impacto de las medidas adoptadas para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica: En la Estrategia de Cáncer de Andalucía., su diseño tiene en cuenta indicadores desagregados por sexo.

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud: En los informes internos y al exterior, tanto de las actividades de I+i, Formación y Calidad, se ha incluido la perspectiva de género en cuanto a personal investigador, alumnado y docentes, así como procesos de certificación de profesionales.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería: En 2018 se llevó a cabo una evaluación con impacto de género de la organización de cara al plan de igualdad.

Empresa Pública de Emergencias Sanitarias: Se realizan informes anuales atendiendo a los requerimientos de esta normativa.

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería Salud y Familias: Asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género. Elaboración de Informes de Observaciones al respecto.

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir: La Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir tiene aprobada la Política de Igualdad desde 2014 y el Plan de Igualdad. Ambos documentos, el compromiso escrito y explícito de la alta dirección con políticas de igualdad y el Plan de Igualdad están disponibles para su consulta por todos los profesionales de la Agencia en el Portal del Empleado/a.

La Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir ha conseguido en 2020 la primera prórroga de vigencia del Distintivo de Igualdad en la Empresa, que obtuvo mediante la Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por la que se concede el distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2014, todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», modificado por el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre. Dicha prórroga ha sido notificada por el Ministerio de Igualdad con fecha 29 de mayo de 2020.

Servicio Andaluz de Salud: Implantación del plan de igualdad en el SAS. Se puede consultar en:

https://web.sas.junta-andalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-mediamediafile_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud: Plan de igualdad aprobado el 18/12/2019.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería. Plan de igualdad que ha posibilitado:

- Sistematizar el registro de la variable sexo + Adaptación sistema de registros de datos formato Escuela Andaluza de Salud Pública para Igual SAS.
- Contrataciones virtuales para mujeres embarazadas en situación de I. T. Cumplir legislación vigente en material de diversidad funcional.
- Acciones formativas vinculadas a género.

- Registro de docentes.
- Establecer un registro para las situaciones de acoso por cada protocolo aprobado en la Agencia.
- Espacio informativo concreto en intranet corporativa dedicado a esta
- Violencia de Género los recursos puestos a disposición de la víctima con contenido para cada HAR/HOSPITAL.

Empresa Pública de Emergencias Sanitarias: Ha elaborado un plan de igualdad.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital Alto Guadalquivir: Realiza el seguimiento de su plan de igualdad.

IBIMA- FIMABIS: Ha elaborado el Plan de Igualdad 2020 FIMABIS.

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias: Se han realizado gestiones para iniciar la elaboración del plan sectorial de igualdad, correspondiente a la Consejería de Salud y Familias, pendiente de la finalización del Plan Estratégico de Igualdad, que marcará las pautas para los planes sectoriales.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

Dirección General de Cuidados Sociosanitarios:

- Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanzas Secundarias en España, ESTUDES.
- Encuesta sobre alcohol y drogas en España, EDADES.
- Sistema de Información del Plan Andaluz sobre Drogas (SIPASDA). Aplicación web con base de datos única para toda la RPAACA.
- La población Andaluza ante las Drogas, XV edición en proceso. Adicciones comportamentales en Andalucía 2018.

Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud: Cinco

Proyectos de investigación biomédica financiados con evaluación específica del impacto de género.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol:

- Participación en la Red de Mujeres por la Innovación y la Tecnología (MIT) dentro de la Asociación de Mujeres. Investigadoras y Tecnólogas (AMIT-MIT).
- Boletín informativo semanal relacionado con la Investigación e Innovación dónde se incluyen noticias, eventos y convocatorias en dónde el factor de género e igualdad tenga un papel relevante:
 - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
 - Premios a las mejores investigadoras y/o innovadoras.
 - Premios a las mejores tesis doctorales sobre violencia contra la mujer.
 - Ayudas a la investigación de acción social.
 - Financiación de proyectos específicos en género.
 - Investigación e Innovación Responsables (RRI).

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias: Recibe las estadísticas oficiales de su Consejería y de sus entidades instrumentales, y realizar el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género.

— Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en salud y familias (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir: El Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir cuenta con una composición equilibrada: 7 mujeres y 8 hombres en 2020 y 2019; 6 mujeres y 8 hombres en 2018.

Servicio Andaluz de Salud: Estudia las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso a puestos de responsabilidad en mujeres.

Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica: Constitución de la Comisión Autonómica de cribados poblacionales y actividades preventivas

de detección precoz, con representación equilibrada.

Secretaría General de Familias: Se tiene en cuenta la representación equilibrada en la Comisión Intersectorial de Familias de Andalucía (CIFA) y los Premios Familias Andaluzas, Edición 2021.

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud: Actualmente, de los 10 puestos directivos profesionales (se excluye el alto cargo) de los que 7 están ocupados, la distribución es de 4 hombres y 3 mujeres (salió una mujer en febrero de 2021 y un hombre en febrero de 2022).

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias: Realiza observaciones y recomendaciones sobre representación equilibrada en órganos directivos y colegiados, a través de los informes elaborados por la Unidad de Igualdad de Género sobre los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa correspondiente a la Consejería de Salud y Familias.

Contratación pública (artículo 12)

Servicio Andaluz de Salud: En los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen cláusulas de igualdad de género en la contratación administrativa del SAS.

Secretaría General de Familias: Se tiene en cuenta la perspectiva de género en la licitación del Concierto Social para la prestación del servicio de atención infantil temprana.

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud: Inclusión de los PCAP de las siguientes cláusulas relativas a la promoción de igualdad entre personas de distinto género:

1. En la cláusula de **ADJUDICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO**, se indica que en el plazo de 10 días el adjudicatario deberá presentar, entre otra documentación la relativa a: Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres deberán acreditar la elaboración y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en el mismo:

1. Las personas licitadoras que tengan más de cien personas trabajadoras.
2. Cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, en los términos previstos en el mismo.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. A tal efecto las personas licitadoras acreditarán la elaboración, aplicación y vigencia efectiva del citado Plan.

2. En la cláusula de **OBLIGACIONES LABORALES, SOCIALES Y ECONÓMICAS DEL CONTRATISTA. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN** - La empresa contratista aplicará, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, así como establecer un sistema paritario salarial entre las trabajadoras y los trabajadores adscritos al contrato.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería: Remiten 56 acciones referidas a licitaciones de contratos realizados que incluyen las cláusulas de igualdad de género del año 2018-2019 y 2020.

IBIMA- FIMABIS: Garantiza una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de contratación y selección y potencia el reclutamiento de igual número de hombres y mujeres en Estudios Clínicos.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol: Incluye cláusulas de igualdad de género en los pliegos de contratación.

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias: Realiza

observaciones y recomendaciones sobre contratación pública, a través de los informes elaborados por la Unidad de Igualdad de Género sobre los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa correspondiente a la Consejería de Salud y Familias.

Subvenciones (artículo 13)

Dirección General de Cuidados Sociosanitarios:

— Convocatorias anuales en materia de drogodependencia y adicciones:

Línea 2. Subvenciones a entidades locales destinadas al desarrollo de programas de prevención comunitaria de las adicciones "Ciudades ante las drogas".

Línea 3. Subvenciones a entidades privadas destinadas al desarrollo de programas de drogodependencia y adicciones.

— Convocatorias anuales para proyectos de atención integral a colectivos vulnerables en el ámbito de la salud:

1. Entre los criterios de valoración en el primer criterio "pertinencia, contexto, necesidad y viabilidad", se valora la pertinencia de la valoración del impacto de género, en la descripción de la población destinataria y de los profesionales que realizan el proyecto por género.

2. En la descripción de la población destinataria y de los profesionales que realizan el proyecto por género.

— Subvención nominativa a la Confederación Andaluza de Federaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ConFEAFA) datos desagregados por sexos en las actuaciones.

Secretaría General de Familias: Orden de 17 de septiembre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras de subvenciones por el procedimiento de concurrencia competitiva, dirigidas a entidades privadas sin ánimo de lucro para proyectos de asesoramiento, apoyo y acompañamiento dirigidos a

mujeres embarazadas y a madres sin recursos con hijos de cero a tres años, así como a las entidades locales de ámbito municipal y diputaciones para proyectos integrados que incorporen la perspectiva de familias en las agendas locales como un activo social, para el ejercicio 2020.

Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud: Número de Proyectos de investigación biomédica financiados con evaluación específica del impacto de género: 5 proyectos financiados con 190.345,60 euros.

Dirección General de Consumo: Se ha incluido la obligación de que los programas a subvencionar tengan en cuenta la perspectiva de género. Se ha hecho modificación de las bases reguladoras, para tener los elementos que permitan analizar si existe brecha de género entre las personas beneficiadas por las subvenciones de consumo.

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias: Realizar observaciones y recomendaciones sobre ayudas y subvenciones, a través de los informes elaborados por la Unidad de Igualdad de Género sobre los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa correspondiente a la Consejería de Salud y Familias.

VIII. Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

— La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

HITO 1.1. Agenda Urbana de Andalucía 2030 aprobada en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de septiembre de 2018 (BOJA núm. 185 de 24/09/2018), que dentro de la línea estratégica Enfoque plural e integrador de la ciudad contempla el EJ1 Diseñar y planificar la ciudad desde el enfoque de género.

HITO 1.2. Plan de Igualdad y Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los, lugares de trabajo, ambos de la Agencia de Obra Pública, Plan de Igualdad de la Agencia de Vivienda y

Rehabilitación de Andalucía y Plan de Igualdad, auditoria y registro retributivo de la Agencia de Puertos de Andalucía.

HITO 1.3. Consolidación de los mecanismos de feedback por parte de los centros directivos en relación con los informes de observaciones de la UIG.

— Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en fomento, infraestructuras y ordenación del territorio (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

HITO 2.1. Conforme a lo dispuesto en el Decreto 36/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el ejercicio de las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en la composición tanto de las Comisiones Territoriales de Ordenación del territorio y Urbanismo como en la del Consejo Andaluz de Ordenación del territorio y Urbanismo se prevé la representación equilibrada de hombres y mujeres. El mismo principio se aplica en la Comisión de Transparencia de la Consejería en los términos de lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 289/2015, de 21 de julio, por el que se regula la organización administrativa en materia de transparencia pública en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.

HITO 2.2. Integración en los modelos de PCAP de las recomendaciones de la Comisión Consultiva de Contratación Pública en relación con la aplicación del principio de igualdad.

HITO 2.3. Aprobación del PLAN VIVE en virtud del Decreto 91/2020, de 30 de junio indica expresamente en el art. 5.2 que las órdenes de desarrollo de los distintos programas del Plan, en función de su finalidad, establecerán criterios de priorización en el acceso a las ayudas para las personas comprendidas en el apartado 1, especialmente en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género.

IX. Consejería de Hacienda y Financiación Europea

— La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia (Artículo 5)

Entre 2018 y 2020 se han sucedido tres decretos de estructura, consecuencia del cambio de funciones, órganos y denominación de la consejería que tiene atribuidas las competencias en materia de Hacienda: 107/18, del 19 de junio; 101/2019, de 12 de febrero; 116/2020, de 8 de septiembre.

Aspectos de transversalidad de género regulados:

- Dº Estructura 2018, aspectos más señeros: Artículo 8.3 (organizar y supervisar la UIG); artículo 9.1 k) (velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad: Dirección Gral. Política Digital); artículo 15.3: Velar e impulsar la aplicación práctica de la **transversalidad** de la perspectiva de género **en la planificación** de las actividades que sean de su competencia por la Dirección General de Financiación y Tributos.
- Ficha de Programa del presupuesto. Objetivo operativo del programa 61 A de la Sección: Asesorar a los centros directivos en la **incorporación de la perspectiva de género** en las disposiciones normativas.
- Decreto 367/2019, de 19 de febrero, mediante el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Promoción de la Industria en Andalucía. Preámbulo: **El principio de transversalidad de género se incorpora en el presente decreto, tanto en la composición de la Comisión, que respeta la representación equilibrada de mujeres y hombres** en los términos establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía [...]. Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía: Artículo 4.4, a la Viceconsejería le corresponde velar porque se cumpla la aplicación de la **transversalidad de género en todas las actuaciones** de la Consejería y sus entidades instrumentales; artículo 5.3 o): A la Secretaría General de Hacienda le corresponde velar porque se cumpla la aplicación de la transversalidad de género en todas las actuaciones de la Consejería y sus entidades instrumentales; artículo 7.3: a la Secretaría Gral. Técnica le corresponde **organizar y supervisar la actividad de la UIG**; artículo 8.1 m): corresponde la Dirección General de Transformación Digital la propuesta, impulso, dirección, desarrollo y gestión de la implantación del **modelo integrado de administración electrónica**

aplicando la perspectiva de género y la regla general de desagregar la información por sexos; artículo 10.5: a la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego le corresponde velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, así como la elaboración de estudios estadísticos que ofrezcan datos desagregados por sexo.

— Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Disposición final 2ª: modificación artículo 2 del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (nueva competencia: aprobar el Plan Anual de Auditorías de Género en las Consejerías entidades instrumentales).

— Ficha de Programa del Presupuesto para 2020. Indicadores: “Grado de incorporación de la perspectiva de género por parte de los centros directivos, en el ejercicio de sus competencias”; “Disposiciones normativas que incorporan la perspectiva de género”; “Personas trabajadoras de los centros directivos que han recibido cursos en materia de género”; “Actuaciones asistencia y asesoramiento de la unidad de género”; “Informes de observaciones realizados por la Unidad de Igualdad de Género”.

Enfoque de género del presupuesto (artículo 8)

— Dº Estructura Orgánica Consejería de Economía, Hacienda y Ad. Pública (107/18, 19-6): Artículo 5. 1 a) planificación económica con perspectiva de género: competencias de la Secretaría General de Economía). Artículo 6.3 i) (la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto: competencia de la Secretaría Gral. De Hacienda, Finanzas y Sostenibilidad). Artículo 13. 1 j) El desarrollo y la aplicación de la dimensión de género en el presupuesto).

— Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Artículo 11.1 i): A la Dirección General de Presupuestos le corresponde el desarrollo y la incorporación de la dimensión de género en el Presupuesto en el marco de

sus competencias, y, en concreto, la elaboración del informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la realización de las auditorías de género, así como el seguimiento del grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los correspondientes informes de auditoría de género.

— Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Compete a la Dirección General de Presupuestos [...] en concreto, la elaboración del informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la realización de las auditorías de género, así como el seguimiento del grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los correspondientes informes de auditoría de género.

Lenguaje no sexista e imagen pública (artículo 9)

Revisión del uso del lenguaje inclusivo previo a la aprobación de las normas, en los informes de observaciones evacuados por la UIG de la Consejería, y posterior a su publicación en el informe de seguimiento anual.

I Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas: Memoria y ficha de programa del presupuesto para 2018 de la Consejería de Economía, Hacienda y Ad. Pública: Estudio de necesidades formativas y elaboración del plan de formación del personal integrando la perspectiva de género.

Evaluación de impacto de género. Algunas de las medidas más destacadas propuestas en los informes de observaciones recogidas luego en las normas publicadas.

— Disposición adicional primera, Decreto 186/2018, de 2 de octubre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018. Acción positiva en favor de la igualdad en el empleo. Las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la presente Oferta de Empleo Público podrán establecer medidas de acción positiva a favor de las personas aspirantes del sexo femenino y del sexo masculino, en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos,

especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales, en las que estas personas se encuentren especialmente subrepresentadas, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

— **Decreto 367/2019**, de 19 de febrero, mediante el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Promoción de la Industria en Andalucía: El **principio de transversalidad de género** se incorpora en el presente decreto, tanto en la composición de la Comisión, que respeta la representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como en el objetivo último que este órgano colegiado persigue, coordinando la actuación administrativa de forma integral para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía andaluza, fortaleciendo un tejido industrial que genere empleo de calidad, también para la población femenina (preámbulo). Asimismo (artículo 3.3): En la composición de la Comisión deberá respetarse la **representación equilibrada** de mujeres y hombres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluyendo en el cómputo a aquellas personas que formen parte de los mismos en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de la Comisión. A tal efecto, cada persona titular de las Consejerías a la que corresponda la designación de las personas vocales y la secretaría facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

— **Decreto 25/2020**, de 24 de febrero, por el que se aprueba el **Programa Estadístico y Cartográfico de la Comunidad Autónoma de Andalucía** para el año 2020. Tercero. Sujetos informantes. En el artículo 3, apartado 2, se incorpora la orientación sexual como uno de los datos cuyo tratamiento exigirá el consentimiento expreso.

— **Decreto 622/2019**, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

— **Artículo 12. Formularios. N.º 8**: Los formularios habrán de estar redactados en un **lenguaje inclusivo**.

— **Artículo 43.1. Gestión Documental**: e) Proporcionar fuentes de información para la participación de la Junta de Andalucía en las estrategias de Gobierno Abierto que ponen en valor la difusión, explotación y reutilización de datos sobre la actividad de las Administraciones Públicas. **Estas fuentes de información deberán presentar los datos desagregados por sexo**, con el fin de facilitar la realización de estudios y estimaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

— **Orden por la que se regula la financiación de proyectos que promuevan la integración de la perspectiva medioambiental** en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con cargo al **Fondo Presupuesto Verde**. Esta orden tiene en consideración lo previsto en el artículo 5 (transversalidad de género) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Preámbulo). **El proyecto presentado integrará la perspectiva de género y deberá considerar su impacto sobre las desigualdades** entre hombres y mujeres, de modo que su aplicación permita, en el caso de que sea pertinente, reducir las brechas de género identificadas.

— **En el caso de que se argumente la no pertinencia al género del proyecto, deberá justificarse la misma**. Análisis, evaluación de las solicitudes y resolución: Se promoverá que haya una representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición del grupo de trabajo de análisis.

— **Los proyectos que no integren la perspectiva de género, o no justifiquen la no pertinencia al género**, no serán evaluados por la Secretaría General competente en materia de Hacienda. Sin perjuicio de que los proyectos presentados hayan de integrar la perspectiva de género como requisito para que los mismos sean evaluados, **se valorará el análisis de pertinencia y, en su caso, el grado de excelencia en la integración de dicha perspectiva de género en el proyecto** de que se trate. En el caso de que el proyecto argumente adecuadamente la no pertinencia al género del mismo obtendrá la máxima puntuación en este apartado.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Dº Estructura Orgánica Consejería de Economía, Hacienda y Ad. Pública (107/18,19-6): Artículo 5. 1 d) (análisis y estudios socioeconómicos: competencias de la Secretaría Gral. De Hacienda). Artículo 13.1 Realización de las **auditorías de género**. Artículo 17. f): La planificación y estudios sobre recursos humanos, teniendo en cuenta la variable estadística de género. Artículo 18.1 q): Elaborar cada dos años un **balance sobre la aplicación de las medidas y de los procedimientos** para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en hacienda y financiación europea (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo. 11)

Decreto 367/2019, de 19 de febrero, mediante el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Promoción de la Industria en Andalucía. Preámbulo: [...] **respetar la representación equilibrada de mujeres y hombres** en los términos establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía [...].

X. Consejería de Educación y Deporte

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Educación y Deporte (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia (Artículo 5)

El fundamento normativo utilizado ha sido:

- **El Estatuto de Autonomía para Andalucía.** El mismo establece en su artículo 114 que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, atendiendo al principio

de transversalidad de género, el cual ha de estar presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas públicas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad.

- **Ley 9/2018**, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- **La Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Dicha Ley establece, en su artículo 6.2, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, a tal fin, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

- **El Decreto 17/2012**, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. Dicho Decreto sirve como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, estableciéndose así la adecuación al nuevo marco legal.

- **El Decreto 275/2010**, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. El mismo contempla en su artículo 4 que corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de las diferentes Consejerías en la elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de las disposiciones normativas, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido.

Evaluación de impacto de género (artículo 6)

El número de informes de observaciones sobre los Informes de Evaluación de Impacto de Género a la normativa emitidos por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería en 2018, 2019 y 2020 fueron 53.

Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 7)

II Plan Estratégico de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación: Este II Plan Estratégico de Igualdad de Género consolida las medidas del I Plan de Igualdad y profundiza e incluye nuevas medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer y a evitar discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia. Asimismo, incorpora otras que inciden en la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada.

Su carácter estratégico refleja la apuesta de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo y por impulsar en los centros docentes y en la propia Administración de nuestra Comunidad, entornos igualitarios, a favor de las mujeres y a favor de los hombres.

Las iniciativas recogidas en el Plan se agrupan en cuatro grandes finalidades:

- Establecer las condiciones para que los centros desarrollen planes coeducativos a través de una organización escolar y de un currículo sin sesgos de género y la elaboración de un Plan igualdad en todos los centros docentes;
- Desarrollar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa;
- Promover iniciativas de prevención de la violencia;
- Integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa andaluza.

Este II Plan se dirige e involucra a toda la comunidad educativa, con el propósito de continuar impulsando la educación de las nuevas generaciones como el motor de cambio en las relaciones entre niños y niñas, de hombres y mujeres y, en definitiva, dando un paso más hacia la consecución de una sociedad más justa, promoviendo, nuevas actuaciones educativas dirigidas a desarrollar en los alumnos y alumnas sus capacidades cognitivas, emocionales, sociales y éticas, sin sesgo de género.

Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (artículo 10)

Colaboración en la realización de Informes y estudios de ámbito estatal:

- Estudio Estatal “Menores y Violencia de Género”(Año 2019).

Colaboración con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional así como con las Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla en la realización del Estudio Estatal “Menores y violencia de género”.

Este Estudio, considerado de gran interés para la comunidad educativa, es continuación de los realizados tanto en 2010 como en 2013. Se encuentra dirigido por la Unidad de Psicología Preventiva de la Universidad Complutense de Madrid con la Dirección de María José Díaz-Aguado y pretende continuar con la labor de investigación iniciada sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género en la adolescencia.

El estudio se realizó sobre una muestra de centros públicos y privados de nuestra Comunidad Autónoma en las etapas de ESO (3º y 4º ESO), Bachillerato, FP Básica y Ciclos Formativos. La colaboración de estos centros consistió en facilitar que el alumnado y el profesorado, de los cursos seleccionados, respondiese de forma telemática a los cuestionarios elaborados.

Colaboración en la realización de Informes y estudios de ámbito autonómico:

- **Informe Consejo Escolar de Andalucía.** Recopilación de datos sobre actuaciones en materia de Igualdad por parte de la Administración educativa y de los centros docentes andaluces para la preparación de los informes del Consejo Escolar de Andalucía.

- **Informe de Evaluación de Impacto de Género para el presupuesto de la Consejería de Educación y Deporte.** Recopilación de datos sobre actuaciones en materia de igualdad de todos los órganos directivos que integran la Consejería, con la finalidad de determinar el impacto de género en los presupuestos generales de la misma.

— Informe Bienal Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. Recopilación de datos requeridos para la elaboración de los Informes Bienales de aplicación de la Ley 2/2014, de 8 de julio.

— Informe Anual en materia de Violencia de Género en Andalucía. Elaboración de las fichas que contienen los conceptos e indicadores requeridos para la elaboración del Informe Anual. Recopilación de la información de las diferentes órganos de dirección de la Consejería para la elaboración de un documento unificado.

— Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en educación y deporte (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo. 11)

La Consejería de Educación y Deporte impulsa la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y órganos directivos, de consulta o participación en la Administración educativa, sus organismos adscritos y los centros docentes dependientes de ella, conforme al criterio de paridad establecido en normativa.

Contratación pública (artículo12)

Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación y en la adjudicación de los contratos públicos en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de "excelencia en igualdad", una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

Subvenciones

Subvenciones a Asociaciones de Madres y Padres para la realización de Proyectos de Coeducación

De acuerdo con los objetivos y líneas estratégicas de actuación establecidas en el II Plan Estratégico de Igualdad de género en Educación se han realizado acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de igualdad de género, coeducación, y prevención de la violencia de género.

Esta medida se asienta en el principio de responsabilidad social compartida que afecta a la tarea educativa y en la conveniencia de favorecer e incentivar la participación que, de forma altruista, libre y voluntaria, realizan las Asociaciones de Padres y Madres del Alumnado y Asociaciones del Alumnado.

Los proyectos han estado destinados al desarrollo de estrategias de colaboración entre la familia y la escuela, para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

Los proyectos presentados han tenido una duración de un año y se han desarrollado durante el curso escolar siguiente al año de la Convocatoria.

Han participado en las convocatorias las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnas y Alumnos de los centros docentes sostenidos con fondos públicos de todos los niveles educativos.

Los criterios de valoración para estos proyectos son los siguientes:

- Interés educativo e igualitario del proyecto (hasta 60puntos) en cuanto a:
 - Capacidad de promover procesos de reflexión y cambio sobre prejuicios y estereotipos de género en la comunidad educativa.
 - Fomento de la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito familiar y social, así como de la orientación profesional igualitaria.
 - Fomento de la participación e implicación de padres y madres, así como del alumnado.
 - Vinculación con proyectos de investigación, innovación educativa o elaboración de materiales curriculares, o con otros proyectos de coeducación o relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres que se estén desarrollando en el centro educativo.

- Vinculación del proyecto con las medidas y actuaciones propuestas en el centro para el desarrollo de los Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres en educación.

- Calidad técnica del proyecto (hasta 35 puntos) en cuanto a:

- Descripción y coherencia de la justificación, los objetivos, la metodología y los criterios e indicadores de evaluación, así como utilización del lenguaje no sexista.
- Viabilidad y adecuación de las actividades programadas.
- Adecuación del presupuesto desglosado a las actividades programadas.

- Cumplimiento del artículo 15.2 del Reglamento aprobado por el Decreto 282/2010, de 4 de mayo, (hasta 5 puntos) en cuanto a inclusión de las normas medioambientales, valoración de empleos estables creados o mantenidos, actuaciones que incluyan la perspectiva de discapacidad, actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad de género, actuación de impacto de salud y seguridad laboral ya sea de manera conjunta o individualizada.

Son numerosas las actividades que se han plasmado en estos proyectos, y que son valoradas favorablemente, especialmente aquellas que implican a toda la comunidad educativa (o, al menos, a familias y alumnado), que tienen una continuidad a lo largo de todo el curso escolar, y que no se centran únicamente en la celebración de efemérides. La formación en Igualdad dirigida a madres y padres está especialmente valorada, ya que es un colectivo que, por lo general no tiene medios ni acceso a este tipo de formación. Como ejemplo: Educación Emocional en Igualdad, Corresponsabilidad, Orientación laboral con perspectiva de Género, talleres de teatro, Cuentacuentos Coeducativos, Jornadas de Igualdad de puertas abiertas en el centro, Concursos de lemas coeducativos en casa, agendas escolares coeducativas, Charlas sobre Igualdad en relaciones adolescentes, Clubes de lectura coeducativos, etc.

Debemos destacar la necesidad de la difusión de estas prácticas coeducativas en el colectivo de Asociaciones de Madres y Padres, más teniendo en cuenta los resultados tan positivos que la puesta en práctica de estos proyectos tienen en su ámbito de aplicación.

En el periodo objeto del presente informe se han concedido un total de 502 subvenciones, cuyo reparto ha sido el siguiente: 129 en el año 2018, 176 en el 2019 y 197 en el 2020.

Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva dirigidas al fomento de la organización y gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF). En los criterios de valoración se incluyen los siguientes con impacto de género:

- Nº de mujeres deportistas participantes (hasta 30 puntos).
- Adhesión al Manifiesto Andaluz por la Igualdad y la Participación de la Mujer en el Deporte (hasta 10 puntos).
- Presencia de mujeres en la Junta Directiva (hasta 20 puntos).
- Existencia de una Comisión de Mujer y Deporte (hasta 15 puntos).

Subvención en régimen de concurrencia competitiva dirigidas a la tecnificación y el rendimiento deportivo de las Federaciones Deportivas Andaluzas (TRD). En los criterios de valoración se incluyen los siguientes con impacto de género:

- Relación entre el número de licencias totales y el número de licencias femeninas (hasta 20 puntos) - Incremento \geq 6% en el número licencias femeninas (hasta 5 puntos).
- Número de actuaciones y/o programas, relacionados con la mujer, deporte universitario, etc. (hasta 35 puntos).

Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas al fomento del deporte en edad escolar y personas con discapacidad, en la actividad desarrollada por los clubes deportivos y secciones deportivas de Andalucía (FCD). En los criterios de valoración se incluyen los siguientes con impacto de género:

- Porcentaje de participación femenina en Escuelas Deportivas de Clubes (hasta 30 puntos).
- Porcentaje de licencias femeninas que participan en las competiciones oficiales (hasta 40 puntos).

Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de deporte, dirigidas a los clubes deportivos andaluces, a fin de fomentar la práctica deportiva y ayudar a sufragar los gastos derivados de la participación de sus equipos en competiciones oficiales de ámbito nacional no profesional y categoría de edad absoluta con formato de liga en los niveles de competición máximo y submáximo (PLN). En los criterios de valoración se incluyen los siguientes con impacto de género:

- Participación en la prueba deportiva según sexo - hasta un máximo de 15 puntos. (Aptdo. 12.a) 8). Se valorará el tipo de participación en la prueba deportiva, es decir, femenina, masculina o mixta. Se podrá aplicar un criterio de discriminación positiva hacia la mujer en aquellas competiciones en las que participen de forma exclusiva.
- Participación de Equipo Femenino: (15 puntos).
- Participación de Equipo Masculino o Mixto (5 puntos).
- Criterio de desempate de solicitudes: En caso de empate priorizarán las medidas o acciones positivas para las mujeres. (Aptdo. 12 b).

XI. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local (2018-2020). Título I. Capítulo I. Artículos 5 al 10.

Desarrollo normativo y marco legal de referencia (Artículo 5)

Planes Turísticos de Grandes Ciudades, regulados por el Decreto 146/2016, de 30 de agosto. Los objetivos generales de este instrumento de planificación,

destinado a las ciudades andaluzas con una población de derecho superior a los cien mil habitantes, son la puesta en valor y uso de recursos turísticos; la adecuación del medio urbano al uso turístico impulsando la accesibilidad universal; el aumento de la calidad de los servicios turísticos de la ciudad; la mejora del producto turístico existente y la creación de nuevos productos basados en la explotación innovadora de los recursos; la sensibilización e implicación de la población y agentes locales en una cultura de calidad turística; y el fortalecimiento de la competitividad del sector turístico local.

El Decreto 146/2016, de 30 de agosto, por el que se regulan los Planes Turísticos de Grandes Ciudades de Andalucía y los convenios de colaboración mediante los que se articulan, señala que los objetivos generales de los Planes serán la puesta en valor y uso de recursos turísticos; la adecuación del medio urbano al uso turístico impulsando la accesibilidad universal; el aumento de la calidad de los servicios turísticos de la ciudad; la mejora del producto turístico existente y la creación de nuevos productos basados en la explotación innovadora de los recursos; la sensibilización e implicación de la población y agentes locales en una cultura de calidad turística; y el fortalecimiento de la competitividad del sector turístico local.

Para ello, las medidas que se adopten para la consecución de los objetivos generales deben contribuir a la promoción de estrategias de desestacionalización turística, el fomento de la creación de empleo estable y de calidad, y a la corrección de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro del sector turístico andaluz.

Asimismo, los Planes deben contener el diagnóstico de la situación turística de la ciudad, tendencias y escenarios previsibles, incluyendo las estadísticas referidas al género tanto con respecto al empleo como al turismo.

Los Planes Turísticos de Grandes Ciudades aprobados durante el período de referencia han sido los siguientes:

- Plan Turístico de Grandes Ciudades de Andalucía de la Ciudad de Huelva, aprobado por Orden de 25 de julio de 2018.

- Plan Turístico de Grandes Ciudades de Andalucía de la ciudad de Almería, aprobado por Orden de 10 de septiembre de 2018.
- Plan de Turismo de Grandes Ciudades de Andalucía de la ciudad de Granada, aprobado por Orden de 23 de abril de 2020.
- Plan Turístico de Grandes Ciudades de Andalucía de la ciudad de Jaén, aprobado por Orden de 23 de abril de 2020.
- Plan Turístico de Grandes Ciudades de Andalucía de la ciudad de Jerez de la Frontera, aprobado por Orden de 20 de noviembre de 2020.
- Plan Turístico de Grandes Ciudades de Andalucía de la ciudad de Dos Hermanas, aprobado por Orden de 25 de noviembre de 2020.

Derecho a la orientación jurídica, y a la defensa y asistencia legal, de las mujeres víctimas de violencia de género.

Corresponde a la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración la competencia para ordenar los servicios de justicia gratuita y de orientación jurídica gratuita, que comprende entre otras, las actuaciones profesionales realizadas en el turno de guardia para la prestación del servicio de asistencia letrada a la persona investigada, detenida o presa.

Además, es necesario indicar que la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en su artículo 35 dispone que *“la Administración de la Junta de Andalucía garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la orientación jurídica, y a la defensa y asistencia legal, que se asumirán por una misma dirección letrada especializada y una misma representación procesal, desde el momento en que se requiera, y abarcará todos los procesos y procedimientos que tengan causa directa o indirecta en la violencia de género hasta su finalización, incluida la ejecución de la sentencia. Este mismo derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la mujer, de acuerdo con la legislación vigente y desarrollo reglamentario”*.

La prestación de estas actuaciones se asigna a los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita que tienen cada uno de los colegios de abogados de Andalucía. No obstante lo anterior, en la práctica, con objeto de garantizar la prestación de este servicio de forma inmediata, éste se lleva a cabo a través de las guardias aprobadas cada año para la asistencia a las personas investigadas, detenidas o presas.

El Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por el Decreto 67/2008, de 26 de febrero, dispone que, mediante orden de la consejería competente en materia de justicia, se determinará el número de guardias que corresponden realizar a cada colegio de abogados para el ejercicio siguiente. A partir de año 2017, las distintas órdenes que determinan el número de guardias que corresponden realizar a los Colegios de Abogados de Andalucía establecen un número específico de guardias destinadas al turno especializado de violencia de género.

Las órdenes publicadas y el número de guardias aprobadas para el turno especializado de violencia de género durante el período 2018-2020 han sido las siguientes:

- Orden de 19 de marzo de 2018, por la que se determina el número de guardias que corresponden realizar a los Colegios de Abogados de Andalucía durante el ejercicio 2018, así como el baremo a aplicar para su compensación económica.
- Orden de 30 de mayo de 2019, por la que se determina el número de guardias que corresponde realizar a los Colegios de Abogados de Andalucía durante el ejercicio 2019, así como el baremo a aplicar para su compensación económica.
- Orden de 7 de abril de 2020, por la que se determina el número de guardias que corresponde realizar a los Colegios de Abogados de Andalucía durante el ejercicio 2020, así como el baremo a aplicar para su compensación económica.

Colegio de abogados	Guardias turno violencia de género por anualidad
Colegio de Abogados de Almería	299
Colegio de Abogados de Antequera	148
Colegio de Abogados de Cádiz	685
Colegio de Abogados de Córdoba	1.188
Colegio de Abogados de Granada	1.783
Colegio de Abogados de Huelva	322
Colegio de Abogados de Jaén	994
Colegio de Abogados de Jerez de la Frontera	264
Colegio de Abogados de Lucena	107
Colegio de Abogados de Málaga	2.345
Colegio de Abogados de Sevilla	1.065
TOTAL AÑO	9.200

Centros y servicios de justicia juvenil. El Decreto 98/2015, de 3 de marzo, por el que se regula la organización, funcionamiento y características de los centros de internamiento de menores infractores de Andalucía y se crea la comisión andaluza de centros de internamiento de menores infractores, desarrolla una normativa propia que permite garantizar que la intervención en la materia de nuestra competencia se realice desde un enfoque promotor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Todos los centros y servicios disponibles para la ejecución de medidas judiciales impuestas a menores en Andalucía contemplan en sus programas la realización de actividades específicas en materia de igualdad, coeducación, violencia de género y educación sexual. Estas actividades abarcan desde las políticas de personal de los centros y servicios, hasta el desarrollo de programas de prevención en materia de igualdad.

La implantación de un modelo de memorias de actuación de los centros de internamiento y de los centros y servicios de medio abierto, posibilita conocer mejor las características de la población por razón de sexo. Ello permite un mejor ajuste de los recursos a las necesidades de la población menor infractora. En estos años se han redistribuido las plazas destinadas a menores infractoras, diversificando la oferta geográfica para facilitar la ejecución de las medidas en centros próximos al entorno familiar.

Evaluación de impacto de género

La mayoría de los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género. No obstante, si bien se cumple el requisito legal de emitir informe de impacto de género de las disposiciones normativas elaborada, es de señalar la necesidad de mejorar la calidad de estos, especialmente en el diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito tratado por la norma y la relación con las políticas de igualdad de oportunidades, y su relación con la prospección de resultados.

Lenguaje no sexista e imagen pública

La coordinación de la presencia en internet de la Consejería, a través de web, redes sociales y servicios digitales corresponde a la Secretaría General Técnica, que garantiza un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes publicadas por la Consejería dentro del portal de la Junta de Andalucía.

Asimismo, la redacción de las disposiciones normativas se ajusta de forma general a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, utilizando para ello

un lenguaje inclusivo que contribuya al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, la denominación del único colegio profesional creado, el de Terapeutas Ocupacionales de Andalucía, aprobado mediante la Ley 1/2019, de 14 de junio, se ajusta al lenguaje no sexista. No obstante, siguen sin adaptarse a un lenguaje no sexista las denominaciones oficiales de la mayoría de los Colegios profesionales, afectados, como corporaciones de derecho público que son, por el artículo 9.2. de la Ley 12/2007, sin que se haya aprobado durante el período 2018-2020 ningún cambio de denominación.

■ Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía en turismo, regeneración, justicia y administración local (2018-2020). Título I. Capítulo II. Artículos 11-13.

Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados (artículo 11)

La Orden de 6 de noviembre de 2020, por la que se regulan los Premios Andalucía del Turismo, establece que en la composición del Jurado se respetará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres en órganos colegiados, en los términos previstos en los artículos 18.2 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La Orden de 16 de diciembre de 2019, por la que se establece la política de seguridad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el ámbito de la Consejería, dispone en el apartado 3 del artículo 7, que la composición del comité de seguridad TIC de la Consejería deberá garantizar, en la medida de lo posible, la representación paritaria de mujeres y hombres.

La Orden de 15 de diciembre de 2020, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Estadística y Cartográfica y de la Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería y de sus entidades instrumentales, establece en el apartado 5 del artículo 2, que la composición de la Comisión respetará la representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Contratación pública (artículo 12)

El Punto de Encuentro Familiar (PEF) es un servicio gratuito de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local que tiene por objetivo servir de espacio neutral para garantizar el derecho de los y las menores a relacionarse con sus progenitores y familiares durante los procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, prevaleciendo siempre el interés superior del menor.

En los Pliegos de Prescripciones Técnicas de los contratos del servicio del Punto de Encuentro Familiar, se incluye dos objetivos específicos del servicio relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, derivados de lo establecido en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía:

- Realizar las intervenciones técnicas y de orientación necesarias para la adopción de pautas educativas, ofreciendo directrices a las personas progenitoras a fin de mejorar las relaciones familiares y habilidades parentales, aplicando criterios que garanticen la igualdad de género.

- Colaborar en la sensibilización en materia de violencia de género con diferentes colectivos sociales y profesionales, asegurando la capacitación de los miembros del equipo técnico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planificando sus actuaciones desde la perspectiva de género.

Bajo estas condiciones, durante el periodo 2018-2020, se han realizado 9 contratos para el servicio del Punto de Encuentro Familiar.

Subvenciones (artículo 13)

En el área de Turismo, la Consejería dispone de una serie de ayudas dirigidas al sector turístico andaluz, en cuyas bases reguladoras se viene incorporando la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

Como criterio de valoración se incluye la contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en dos aspectos:

1. Si al menos el 50% de los puestos de trabajo de la empresa están ocupados por mujeres, 1 punto.
2. La empresa introduce medidas o acciones positivas para la promoción de la igualdad. 1 punto. Se entiende que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aquellas empresas que puedan acreditar sus avances en materia de igualdad de género en los últimos tres años, aportando documentación acreditativa de sus compromisos en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo, adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, etc.); o aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Para acreditar ambos aspectos, se debe presentar la siguiente documentación:

1. El número de trabajadoras de la empresa se acreditará con los correspondientes certificados o modelos acreditativos expedidos por la autoridad competente.
2. Los avances en materia de igualdad en los últimos tres años se acreditará aportando compromiso documentado en materia de igualdad o informe de evaluación previa de impacto de género.

Finalmente, se exige una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, en la que se deberán recoger, entre otros extremos, cuál haya sido la participación de mujeres y hombres en el cumplimiento de los objetivos, proyectos y compromisos contenidos en la subvención y, en su caso, las actividades desarrolladas en materia de igualdad de género.

Las bases reguladoras en las que se han incorporado estos extremos son las siguientes:

- Orden de 5 de enero de 2018, por la que aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a favorecer la recualificación de los destinos turísticos maduros del litoral andaluz mediante el desarrollo de la Economía Digital.
- Orden de 1 de agosto de 2018, por la que se aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la accesibilidad universal y la puesta en valor turístico del patrimonio público cultural de los municipios del interior de Andalucía.
- Orden de 15 de junio de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas al fomento de la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en las pymes turísticas de Andalucía.

— Orden de 15 de junio de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas a fomentar proyectos de interés turístico de asociaciones sin ánimo de lucro y fundaciones de Andalucía.

— Orden de 11 de diciembre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, dirigidas al fomento de la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en los recursos e instalaciones turísticas municipales (MUNITIC).

4.2 AVANCES DE LAS POLÍTICAS SECTORIALES

Título II Ley 12/2007 y Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

En este apartado se presenta el seguimiento del *Título II. Medidas para promover la igualdad de género de la Ley 12/2007*⁴ en el cual se presentan las principales actuaciones informadas por las Consejerías referentes a la igualdad en las políticas sectoriales y políticas de acción positiva: Educación, Salud, Economía, Empleo, Cultura, Deporte, Mujeres rurales, corresponsabilidad y conciliación, protección y promoción de mujeres, imagen y comunicación entre otras.

4. En ambas herramientas de seguimiento se integraron las modificaciones reguladas en la Ley 9/2018.

- I. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades
- II. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
- III. Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico
- IV. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
- V. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación
- VI. Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior
- VII. Consejería de Salud y Familias
- VIII. Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio
- IX. Consejería de Hacienda y Financiación Europea
- X. Consejería de Educación y Deporte
- XI. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

I. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

— De la igualdad en la transformación económica, industria, conocimiento y universidades. Título II. Capítulo II.

Art. 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior

El Art. 3 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, establece “La autonomía universitaria, fundamentada en el principio de libertad académica que se manifiesta en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio”. Por lo tanto, estas actuaciones dentro de la autonomía universitaria las podrían realizar las Universidades, no disponiendo esta Consejería de dicha información.

Art. 21 Proyectos de investigación

Artículo 21 bis Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. La Agencia Andaluza del Conocimiento realiza el informe sobre Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento, para el periodo 2018-2020 **se han elaborado un total de 6 informes (3 definitivos y 3 avances)**.

La Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, en sus convocatorias de incentivos incorporan criterios de desempate y/o reserva de financiación para proyectos liderados por mujeres investigadoras. Incorporan también períodos de descanso derivados de riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, así como riesgo durante la lactancia natural, disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación máxima de un año por cada hijo o hija. Hay que destacar el Programa WomANDigital.

■ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

El Parque Científico y Tecnológico incluye en la normativa interna de la sociedad, medidas de conciliación en aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones y permisos, fórmulas de teletrabajo y de desconexión digital. Pendiente de aprobación.

Sociedad para la Promoción y Reconversión Económica de Andalucía, S.A (SOPREA). En referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, SOPREA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Medidas para evitar expresiones verbales o escritas, que puedan ser consideradas como peyorativas, sexistas o discriminatorias para las mujeres o los hombres, utilizando un lenguaje integrado y promoviendo el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Impartir formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y especialmente a los responsables de los diferentes departamentos y a los

responsables de la gestión de recursos humanos que intervienen en los procesos de selección.

- Favorecer la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Garantizar la transparencia en el sistema de clasificación profesional de la compañía.
- Fomentar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y formación.
- Medidas para facilitar el acceso a la formación a un mayor número de personas y, concretamente, a aquellas que tengan responsabilidades familiares, favoreciendo un desarrollo equiparable de las carreras profesionales del personal que tenga cargas familiares y del que no las tenga.
- Medidas para garantizar que no se den discriminaciones en la retribución de los empleados/as, con independencia del sexo de la persona que los lleve a cabo.

■ Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII.

En líneas generales los centros directivos de la Consejería indican que tienen integrado el lenguaje inclusivo, sobre todo en lo que se refiere a la elaboración de normativa. Cabe destacar que IDEA tiene una Comunidad de Conciliación en la Intranet de la Agencia donde se alojan recursos para el lenguaje inclusivo, aportando guías didácticas de comunicación incluyente, decálogo del lenguaje no sexista, etc.

Por otra parte, el Consejo de la Agencia ACREA en sus resoluciones e informes está realizando un esfuerzo por adaptar sus textos dando cabida paulatina, en la medida de lo posible, al lenguaje inclusivo. En el Parque Científico y Tecnológico de la Cartuja se han establecido condiciones especiales de ejecución de algunos de los contratos impulsados por la sociedad, exigiendo al contratista que se garantice en sus trabajos el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos. La página web del IECA publica diversas infografías con el objeto de divulgar información de

forma sencilla y fácilmente comprensible a la ciudadanía, con especial atención a lenguaje y a la imagen no sexista.

II. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

— De la igualdad en la agricultura, ganadería, pesca y desarrollo sostenible (Artículo 52. Mujeres del medio rural y pesquero).

Se está trabajando en la Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del Mar de Andalucía antes citada. Esta ley servirá para afrontar la discriminación que han sufrido en cuanto a reconocimiento profesional y a estimación social, y, por otro lado, impulsará el ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales. Entre los principales objetivos y líneas de actuación más relevantes incluidos en el primer borrador de esta Ley se encuentran, por ejemplo, reclamaciones en materia de participación de las mujeres en los órganos encargados de la toma de decisiones.

En este aspecto, el Gobierno andaluz impulsará que en los equipos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales y sindicales exista una representación equilibrada, primando en la concesión de ayudas a las entidades que cumplan con esta premisa.

Igualmente, hemos empezado a colaborar con el Ministerio en un proyecto piloto para simplificación de trámites para acceder a la titularidad compartida.

III. Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico

— De la igualdad en la cultura y patrimonio histórico. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

La Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico aplica fielmente la normativa de función pública en lo referente a conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción entre hombres y mujeres, si bien se constata que sobre todo para el cuidado de personas a cargo son más las mujeres que los hombres los que han solicitado este recurso.

Desde que la pandemia modificó el discurrir de nuestras vidas, el teletrabajo se ha evidenciado como una herramienta muy eficaz en la conciliación de la vida

laboral, familiar y personal, facilitando no sólo dicha conciliación sino también el cumplimiento de los protocolos de prevención y sanitarios impuestos por la COVID-19.

A este respecto, cabe manifestar que depende de Función Pública establecer normativamente los derechos, licencias y permisos que los empleados públicos puedan solicitar, equitativamente y sin discriminación ni agravios comparativos, por lo que en este apartado no existen otras fórmulas específicas de la Consejería.

— Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII.

En lo que respecta a la imagen y medios de comunicación, las campañas de la CCPH son respetuosas con la imagen de la mujer, evitando imágenes estereotipadas y aquellas que pudieran inducir a la desigualdad o maltrato a las mujeres. Todo lo contrario, se apoyan en imágenes que promuevan y favorezcan la presencia de la mujer en la cultura y el patrimonio histórico.

IV. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

— De la igualdad en el empleo, formación y trabajo autónomo (Título II. Capítulo II. Artículos 22 a 35)

En general podemos afirmar que se han realizado o iniciado un número elevado de actuaciones en materia de empleo, especialmente considerando la disposición de artículos específicos sobre ella en el texto de la ley.

En cuanto a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22) encontramos que desde la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo se ha venido elaborando una orden reguladora para el desarrollo de acciones formativas con compromiso de contratación, recogiendo expresamente tanto en la participación como en la posterior contratación una situación de equilibrio entre mujeres y hombres.

Es en el artículo 23 donde se regulan las políticas de empleo, encontrando un total de 28 actuaciones realizadas y otras 23 en proceso. Podemos destacar, por poner alguno de los muchos ejemplos posibles, el "Acuerdo de Colaboración entre la Consejería

de Empleo, Empresa y Comercio y la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales para la mejora de las condiciones de empleabilidad, las competencias profesionales de las mujeres andaluzas y la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo (2017/2020)" a través de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, o el uso del "Protocolo de gestión de Ofertas específicas para mujeres víctimas de violencia de género" o la "Incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos, protocolos y programas de orientación laboral" a través del Servicio Andaluz de Empleo.

En cuanto a los incentivos a la contratación de mujeres, siguiendo el artículo 24, encontramos un total de 7 actuaciones realizadas y 6 en ejecución, destacando a la Secretaría General Técnica al incluir en los pliegos de contratos la obligación de contratación de mujeres en un 50% de las plantillas de las empresas que desarrollen los trabajos.

El artículo 25 aborda la promoción empresarial, habiéndose realizado un total de 21 actividades, entre las que destacan las de Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza, como por ejemplo la organización del "Encuentro experiencias de mujeres empresarias en el ámbito rural" o la creación del "Canal Emprendimiento Femenino en Comunidad SOMOS Emprende Network."

En cuanto a la calidad en el empleo, artículo 26, podemos encontrar la firma del "Convenio de 27 de marzo de 2018 suscrito entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía para instrumentar la cooperación entre ambas administraciones públicas para el mejor desarrollo del servicio público encomendado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social", a través de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

El artículo 27, "Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial", tiene un total de 10 actuaciones desarrolladas y 1 en ejecución. Podemos considerar como relevante para ejemplificar esta cuestión la aprobación de órdenes de bases de subvenciones en materia de planes de igualdad y conciliación, desde el ámbito de competencias de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, en las que se han contemplado líneas de subvenciones a empresas que no estén obligadas a aprobar un plan de igualdad por la normativa vigente, dirigidas a la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, así como realizando convocatoria de ellas.

También hemos de destacar la aprobación por parte de Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza de su plan de igualdad en el año 2020. Por su parte el Servicio Andaluz de Empleo también estuvo realizando actuaciones de cara a la elaboración de su propio plan de igualdad para el personal de convenios y contratos propios.

Sobre Negociación colectiva, que se regula en el artículo 28, encontramos que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, con competencias en ello, desarrolló 4 actuaciones y tenía 2 en ejecución, pudiendo destacar el "Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva y formulación de recomendaciones para el incremento de la presencia de la mujer en las comisiones negociadoras", así como el "Convenio de colaboración Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Instituto Andaluz de la Mujer" para la organización de formación conjunta, desarrollándose según este convenio el "Ciclo de seminarios web sobre Igualdad y Negociación Colectiva CARL-IAM".

El artículo 29 regula la seguridad y salud laboral, otra cuestión del ámbito del empleo. En este caso la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral desarrolló 2 acciones y tenía 5 en ejecución en el periodo de referencia del informe. Un ejemplo es que en las órdenes de bases reguladoras de subvenciones a microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de riesgos laborales contemplan la financiación de proyectos de prevención de riesgos laborales específicos como los relativos al "Desarrollo de planes de formación específica para trabajadoras", así como que con carácter general para todos los proyectos está previsto un criterio de valoración específico al efecto de valorar "Que el proyecto incluya la perspectiva de género".

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo, regulado en el artículo 30, podemos destacar que Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza tenía en ejecución la revisión de su "Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por apariencia o preferencia sexual" así como que desde la Secretaría General Técnica se incluyó en dos pliegos de prescripciones técnicas que "La empresa adjudicataria garantizará la adopción para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual".

■ **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III. 36-40.**

Del artículo 36, "Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado", encontramos que desde la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se realizaron 4 acciones, centradas en la aprobación de bases reguladoras y realización de distintas convocatorias de ayudas de las líneas de subvenciones a entidades locales para la realización de actuaciones que posibiliten la conciliación a las personas trabajadoras de sus municipios, así como para empresas.

En cuanto a la conciliación en las empresas, del artículo 38, encontramos 7 acciones realizadas y 3 en ejecución. Podemos destacar también en este caso a la Secretaría General Técnica que a través de 5 contratos incluyó que "Con el fin de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, el adjudicatario deberá elaborar un plan de apoyo a la igualdad o establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución del contrato" y que "La empresa adjudicataria deberá realizar durante la ejecución del contrato al menos una acción nueva en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a la plantilla adscrita a su ejecución." También el Servicio Andaluz de Empleo estuvo trabajando la "Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía" con tres líneas de especial interés: "Línea 1. Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia; Línea 2. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o dependencia en el ámbito familiar; Línea 3. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos o hijas menores de 3 años."

En el artículo 39, "Conciliación en el empleo público", encontramos que el Servicio Andaluz de Empleo procedió a la modificación de los distintos convenios colectivos aplicables al personal laboral propio de la Agencia, por Acuerdo de la Comisión Paritaria Negociadora, dado que el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa

General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, dispuso en su acuerdo noveno que "todo el personal de las entidades instrumentales del sector público andaluz disfrutará de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus términos, salvo el permiso por asuntos particulares".

■ **Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII Artículos 57 y 58.**

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo hace el uso de un lenguaje y de las imágenes no sexista en todas sus campañas y actuaciones, enmarcadas en todo caso en lo ya comentado en los apartados anteriores.

V. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

■ **De la igualdad en las políticas sociales y conciliación (Título II. Capítulo VII)**

1. 2018, 2019 y 2020: Personación del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía como acusación particular en procedimientos penales como consecuencia de la muerte de mujeres por violencia de género. - 2018 Campaña publicitaria de prevención de la violencia de género.
2. 2018, 2019 y 2020-Seguimiento como administradora del Sistema VioGén.
3. Elaboración y difusión del informe anual en materia de violencia de género de Andalucía.
4. 2018-2020. Punto de Coordinación de Órdenes de Protección.
5. Folletos divulgativos en materia de violencia de género dirigido a las mujeres del mundo rural traducidos en 5 idiomas.
6. 2018 Campaña de sensibilización "Pasa a la Acción", por el 25 de noviembre, día Internacional de eliminación de la violencia contra la mujer.

7. 2018 Carteles con el lema "PASA A LA ACCIÓN". 2018.
8. Campaña sensibilización y prevención "la Vida siempre es más fuerte".
9. Campaña sensibilización. 2020 25 N, 2018-CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
10. Creación de la ventanilla única para la atención a las víctimas de violencia de género Andalucía en materia de violencia de género.
11. Mediante Acuerdo de 4 de noviembre de 2020, del Consejo de Gobierno, se aprueba el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023. En particular, dos de las líneas del Acuerdo están dirigidas a personas mayores, pero con una proporción muy superior a mujeres PROGRAMA CONTRA LA SOLEDAD NO DESEADA: En el Análisis de Situación realizado para la elaboración del Plan podemos estimar que el 28,63% de las mujeres mayores de 65 años viven solas. Según los datos analizados son muchas más mujeres que viven solas que hombres, y si además vemos la evolución, existe una tendencia al alza.

Con el desarrollo de este programa se pretende, en primer lugar, conocer la realidad, detectar situaciones de soledad no deseada, intervenir y realizar un seguimiento. Resulta fundamental el apoyo y coordinación de todas las Administraciones y de aquellos profesionales que mantienen un contacto más cercano y directo, siendo en ocasiones profesionales de referencia en el entorno más próximo, así como reforzar la cultura de apoyo tradicional, apoyo vecinal, movimiento asociativo, principales detectores de situaciones de soledad no deseada.

Entre sus medidas, se llevará a cabo realización de un estudio sobre la soledad no deseada en personas de 55 y más años en Andalucía y la actualización de los recursos para paliarla en función de los resultados del estudio, con especial atención al Servicio de Teleasistencia.

En la Orden de 25 de abril de 2018 en su Línea 14 "programas y mantenimiento en el ámbito de las personas mayores" señala como actuación subvencionable los Programas de acompañamiento en su entorno a personas mayores solas.

- **Programa contra el maltrato:** Se ha puesto de manifiesto que el maltrato hacia las personas mayores es una realidad de la que nos falta información para dimensionarla. Este programa contempla medidas globales y actuaciones contra el maltrato encaminados a la detección, la prevención, ante las situaciones de riesgo y la intervención ante las víctimas ya catalogadas como tal. Entre las medidas que contempla, destacan:
 - Desarrollo de un Sistema de Información de Maltrato hacia las Personas Mayores en Andalucía (registro único, protocolo de actuación, pilotaje, formación al personal implicado...).
 - Actualización el Teléfono de Atención a las Personas Mayores, adaptándolo al nuevo Sistema de Información y Detección diseñado.
- **Programa contra la violencia de género:** En este sentido, la Orden de 25 de abril en la Línea 14 se ha hecho eco de este problema y ha incluido como actuación subvencionable el apoyo social, psicológico y jurídico a personas mayores por maltrato, violencia de género y discriminación por orientación sexual u otros motivos, así como su detección y prevención.

12. I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023, se incluye el PROGRAMA DE INFORMACIÓN A PERSONAS CUIDADORAS PRINCIPALES: Este programa trata de ofrecer a las familias y personas cuidadoras apoyos y soportes necesarios para posibilitar el desempeño de las funciones de cuidado y de "auto cuidado" con el objeto de "cuidar al cuidador", mediante la elaboración de guías informativas que acompañen la Resolución de Reconocimiento de Prestación Dependencia. Además, se prevé que las guías puedan ser utilizadas como material de apoyo de los profesionales del ámbito de los servicios sociales, de la salud, o por las asociaciones, así como que se distribuya en diferentes eventos relacionados en los que participe esta Administración. En este sentido, estas Guías se complementan con los programas subvencionables dirigidos a las personas cuidadoras de las personas en situación de dependencia, siendo en su mayoría mujeres. Es importante destacar el papel de las mujeres como principal proveedora de cuidados. En la actualidad las mujeres siguen desempeñando el rol tradicional de cuidadora; como queda reflejado en el diagnóstico realizado, el 85,20% son mujeres cuidadoras de personas en situación de dependencia, frente al 14,59% de hombres. Se considera fundamental reconocer el valor humano de la provisión de los cuidados, pero hay

que reivindicar el reparto igualitario de esta tarea entre hombres y mujeres, por lo que en este programa se incluirá la perspectiva de género de forma especial. Cuenta con las siguientes medidas:

- Elaboración e Impresión de Guías Informativas para cuidado y autocuidado para personas cuidadoras en el domicilio.
- Difusión de Guías Informativas para cuidado y autocuidado para personas cuidadoras en el domicilio.
- Incorporar como objeto subvencionable en las Subvenciones que gestiona la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones No Contributivas el desarrollo de programas psicosociales y formativos para la atención a las personas mayores en situación de dependencia y/o deterioro cognitivo.

13. I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020-2023 se ha definido un objetivo estratégico que fomenten los PROGRAMAS QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES: La edad puede ser una dificultad para el acceso al mercado de trabajo de las personas mayores; Asociar la imagen de este colectivo con la imagen de futuros empleados puede contribuir a reducir tal dificultad. Tal y como se ha reflejado en el diagnóstico de la situación, en el acceso al empleo, existe una alta tasa de desempleo que afecta especialmente a las mujeres mayores de 55 años (23,44%), viéndose más perjudicadas que los hombres. Desde el Plan Estratégico se desarrollan 5 programas que contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos de “incrementar la empleabilidad en personas entre 55 y 64 años” y de “reducir la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social”. Se trata de mejorar la empleabilidad de personas entre 55 y 64 años en situación de desempleo con riesgo de convertirse en desempleados/as de larga duración, así como de sensibilizar a los/las empleadores/as para incrementar la visibilidad de este colectivo, identificándolos como posibles candidatos/as ante ofertas de trabajo. Hay que destacar la atención a las personas mayores en situación de especial vulnerabilidad a través del programa de apoyo al empleo de personas en situación de exclusión social por medio de empresas de inserción, como instrumentos claves y necesarios.

14. Medidas de acción positiva en materia de DISCAPACIDAD: Fomento de la accesibilidad universal, y específicamente de la accesibilidad cognitiva mediante la

adaptación a lectura fácil de leyes, guías, manuales y documentos en materia de violencia de género, estudio de la accesibilidad cognitiva en centros de atención a personas con discapacidad y centro de información a las mujeres.

15. Diseño de actividad formativa en detección de violencia de género dirigida a profesionales de los Centros de Valoración y Orientación; y actividad formativa sobre accesibilidad cognitiva y lenguaje claro dirigida a los centros de la mujer. En los Congresos para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres y otros actos traducción lectura de lenguaje de signos y en 2018 y 2019 traducción de los programas a braille.

16. Mujeres Jóvenes: en los Congresos para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres y otros actos se tiene en cuenta hacer visibles a las mujeres jóvenes, y se incluyen ponencias o mesas redondas en las que se da un especial tratamiento a las mujeres. Asimismo, en la difusión de la formación en materia de VG se tiene en cuenta a las asociaciones representativas de estas mujeres.

17. Estudio del comportamiento de los jóvenes y adolescentes andaluces en las redes sociales en materia de violencia de género (2018).

18. En el marco del I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020), y de acuerdo con su Informe de progreso y gestión 2018, la Consejería está propiciando la colaboración con las Universidades Andaluzas con la firma de protocolos que estimulen el desarrollo de actuaciones en el marco de los servicios sociales y entre otros en la investigación en prevención de la dependencia y la autonomía personal de la ciudadanía, los programas destinados a la formación de personas mayores y/o con discapacidad y al fomento de las prácticas y experiencias intergeneracionales en beneficio del colectivo de Personas Mayores a través de las Aulas Abiertas de Mayores de las Universidades, que fomente un lugar de encuentro que favorezca el movimiento asociativo y de voluntariado de personas mayores, asociaciones de personas mayores, elementos que permite un mayor desarrollo de la igualdad de género y la prevención del maltrato.

— Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

Acuerdo de 19 de enero de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación de la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2021-2025). En este sentido, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible incluye 17 objetivos que

han sido adoptados por España como miembro de la ONU. El quinto objetivo, que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas, se ha marcado entre sus metas reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia; así como asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

El concepto de conciliación sobre el que se vertebrará la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2021-2025 parte de la necesidad del desarrollo de políticas públicas que favorezcan dicha conciliación, así como de la corresponsabilidad y la coeducación en la distribución y tiempos de los cuidados no remunerados y de la visión de la conciliación para compatibilizar la vida familiar y la laboral.

Dicha estrategia tiene como finalidad concebir la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como una condición para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, incluyendo al menos los siguientes contenidos:

- Análisis de la situación de partida y diagnóstico.
- Definición de los objetivos estratégicos y de las líneas estratégicas de acción.
- Sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia.

— Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII.

1. Acción de comunicación con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 de diciembre. Cartelería, participación en los Premios Andalucía + Social en la modalidad de Buenas Prácticas en la Atención a las Personas con Discapacidad, participación en los actos organizados por el movimiento asociativo de personas con discapacidad y sus familias.

2. En el Acuerdo de 4 de noviembre de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía

2020-2023 es incluye como línea estratégica una línea de programas destinados SENSIBILIZACIÓN HACIA EL BUEN TRATO: Se opta por la acción sensibilizadora con un enfoque preventivo, con la finalidad de ayudar a que, la sociedad en general y la población diana del Plan en particular, tomen conciencia de la importancia de promover el buen trato hacia las personas mayores, fomentando una imagen positiva en la sociedad, como un miembro activo para la prevención del maltrato y/o trato inadecuado. Las personas mayores pueden encontrarse con situaciones de discriminación por razón de edad; en el caso de las mujeres mayores se pueden enfrentar a una doble discriminación, por razón de edad unida a la discriminación de género. Ante ello, se apuesta por reivindicar en la sociedad un trato adecuado, respetuoso y justo hacia las personas mayores, desarrollando estrategias que combatan el edadismo. Este programa plantea entre otras medidas:

- Campaña de Promoción del buen trato hacia las personas mayores. En 2020 se dedicó a la mujer mayor.
- Elaboración y difusión de guías sobre los derechos fundamentales de las personas mayores.
- Incorporar como objeto subvencionable en las Subvenciones que gestiona la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones No Contributivas el desarrollo de: Programas de sensibilización sobre el buen trato hacia las personas mayores y orientadas a transmitir una imagen positiva desarrollándose actuaciones que eviten el maltrato y el trato inadecuado a las personas mayores. Programas de sensibilización y atención a personas mayores en situación de especial vulnerabilidad: mujeres mayores en entorno rural, inmigrantes y retornados, en exclusión social, LGTBI y mayores de 80 años que no tengan reconocida situación de dependencia. así se ha recogido en la Orden de 25 de abril de 2018 en la Línea 14 de “programas y mantenimiento en el ámbito de las personas mayores” al señalar como líneas de subvenciones los programas de sensibilización y mejora de imagen.

3. En los pliegos del Contrato abierto para la Organización de los Congresos para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres se incluye: CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden:

Para todos los lotes (1, 2, 3 y 4): Adopción de medidas para promover la igualdad de género. Al amparo de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, se establecen las siguientes condiciones especiales de ejecución del contrato. Se garantizará:

- El uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- Los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención.
- No se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.
- La acreditación de hallarse en estas circunstancias señaladas se realizará aportando una copia de los documentos y material emitidos, de los informes y de la memoria parcial y/o final. 2.- Asimismo en el PCAP del contrato abierto de elaboración del informe anual en materia de violencia de género se incluye como condición especial de ejecución: Al amparo de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 22 de marzo, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecen las siguientes condiciones especiales de ejecución del contrato. Se garantizará:
 - El uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
 - Los informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos deberán estar desagregados por sexo siempre que sea factible su obtención.

4. 2018 Campaña publicitaria de prevención de la violencia de género.

5. 2018, 2019 y 2020: folletos divulgativos en materia de violencia de género dirigido a las mujeres del mundo RURAL traducidos en 5 idiomas.

6. 2018 Campaña de sensibilización “Pasa a la Acción”, por el 25 de noviembre, día

Internacional de eliminación de la violencia contra la mujer

7. 2018 CARTELES CON EL LEMA “PASA A LA ACCIÓN”.

8. (2018) MATERIAL DE MERCHANDISING.

9. Campaña sensibilización y prevención “la Vida siempre es más fuerte”.

10. Campaña sensibilización. 2020 25 N, 2018- CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

VI. Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior

De la igualdad en la presidencia, administración pública e interior. Título II.

El Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía realizó una campaña para la incorporación de la mujer a los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, difundida en Redes Sociales entre febrero y marzo de 2020.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una prioridad tanto en las instrucciones emitidas en relación con el personal funcionario como dentro del Convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII.

Tanto RTVA como la Dirección General de Comunicación Social realizan un intenso trabajo para garantizar que el 100% de campañas públicas promueven la igualdad de género o mejoran el tratamiento de la violencia de género, utilizando además un lenguaje inclusivo y no sexista.

Además, se han incorporado actuaciones de género en el diseño de la estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, solicitando además por escrito a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de

comunicación institucional el compromiso de contemplar y exigir el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Igualmente, RTVA realiza una programación especial cada 25 de noviembre con motivo del Día contra la Violencia de Género en colaboración con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación a través del Instituto Andaluz de la Mujer.

VII. Consejería de Salud y Familias

■ De la igualdad en la salud y familias. Título II. Capítulo II.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería

Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública

Plan Igualdad de la Agencia 28/03/019. Acceso al plan de Igualdad en la siguiente dirección: https://juntadeandalucia.es/boja/2020/237/BOJA20-237-00098-15261-01_00182520.pdf

Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

2020 en desarrollo de un protocolo contra el Acoso sexual y /o por razón de sexo.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol

Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Protocolo de Acoso sexual por razón de sexo.

■ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol

Artículo 38. Conciliación en las empresas

Reducción de jornada, Excedencia por cuidado de Hijos, Excedencia por cuidado de Familiares y Flexibilización de jornada.

■ Políticas de promoción y protección de la salud y bienestar social. Capítulo IV.

D.G. de Cuidados Sociosanitarios

Artículo 41. Políticas de salud:

- Se redefine la atención que se oferta desde la RPAA para atender necesidades de la población femenina.

- Abordar de manera integral el fenómeno de las adicciones teniendo en cuenta la socialización diferencial de hombres y mujeres.

- Desarrollo del programa de prevención educativa.

- Desarrollo de programa de prevención selectiva e indicada.

- Red asistencial, Comunidad Terapéutica: oferta de programas específicos para mujeres en situaciones como embarazo y exclusión social.

- Plazas específicas para parejas y madres con hijos menores de 3 años.

- Revisión del Catálogo de Servicios Asistenciales.

- Revisión de los manuales clínicos en intervención en drogodependencias y adicciones.

- Actuaciones de reducción de riesgo y daños.

- Programas específicos de incorporación social para personas con adicciones.

- Todas las medidas expresadas en la Herramienta I, referidas a la Dirección General de Cuidados Sociosanitarios, se ocupan de materializar políticas de públicas de promoción y protección de la Salud y de bienestar social, llevadas a cabo a través de los diferentes Servicios que componen esta Dirección General, así como las actuaciones globales que derivan de la actuación de la misma. En relación con el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres suman un total de 15.

Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica

Artículo 41. Políticas de salud: Se han adoptado 48 medidas en el ámbito de salud pública para la promoción de la igualdad de género, la reducción de las desigualdades sociales, la atención a la violencia de género y la atención a los colectivos vulnerables.

ACTUACIONES 2019: 1º. PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Elaboración de Guías rápidas del Protocolo de Actuación Sanitaria ante la violencia de género.
- Edición y distribución de carteles y tarjetas el día internacional contra la violencia de género.
- Formación de profesionales del Servicio de Salud Pública Andaluza. Impartido el personal de la Red Formma con el apoyo de la Escuela Andaluza de Salud Pública: 191 ediciones, 1082 horas, 1699 asistentes (1355 mujeres y 344 hombres).
- Formación en Prevención de la Violencia de Género en parejas jóvenes. 2 cursos, 100 participantes pertenecientes al Programa Forma Joven.
- Cursos de MGF: dirigidos a personal de obstetricia y ginecología y de pediatría.
- 2 cursos, 100 participantes pertenecientes al Programa Forma Joven. 6. Consolidación de las CCII existentes.
- Elaboración de un módulo específico de violencia de género en Diraya.
- Jornada sobre violencia de género dirigida a personal directivo.
- Elaboración de un nuevo modelo de Parte al Juzgado de Guardia.
- Elaboración del Nuevo Convenio con Fiscalía 2019-2023.
- Apoyo de la Consejería al Proyecto "Certeza de Voz".
- Formación de una Comisión Interinstitucional de Violencia de Género en la Consejería de Salud y Familias.
- Puesta en marcha del Sistema de Información de partes de lesiones SIPLES.
- Creación y coordinación de la Comisión de Violencia de Género en el Sistema Sanitario de Andalucía, formada por todas las instituciones implicadas en el desarrollo de las actividades a que compromete el Pacto de Estado contra la violencia de género.

ACTUACIONES 2020: 1º. PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Elaboración de 3 protocolos de actuación sanitaria ante la violencia de género: Protocolo Andaluz de Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género, Protocolo Andaluz de Actuación sanitaria ante la Violencia de Género desde el ámbito de las Urgencias y Protocolo Andaluz de actuación y coordinación ante

agresiones sexuales.

- Campaña de Sensibilización a profesionales "Corazones sin miedo". Publicada en la web de la Consejería de Salud y Familias.
- Virtualización de los cursos de formación de profesionales del Servicio de Salud Pública Andaluza.
- Formación en Prevención de la Violencia de Género en parejas jóvenes. 1 curso.
- Cursos de MGF. 2 cursos.
- Consolidación de las Centros de Información existentes.
- Pilotaje del módulo específico de violencia de género en Diraya. Pendiente de realización
- Jornada sobre violencia de género dirigida a personal directivo vía "on line".
- Elaboración y edición de 1 curso de violencia de género a personal residente.
- Elaboración y edición de 1 curso de violencia de género a personal directivo.
- Elaboración y edición de 1 curso de actuación en menores víctimas de violencia de género.
- Actualización de la App ACTÚA.
- Acreditación de Centros comprometidos contra la Violencia de Género.
- 2 reuniones de la Comisión Interinstitucional de Violencia de Género en la Consejería de Salud y Familias.
- Puesta en marcha del Sistema de Información de partes de lesiones SIPLES, aún pendiente
- 2 reuniones de la Comisión de Violencia de Género en marzo y septiembre, en las que se han expuesto los logros y los proyectos de cada una de las instituciones implicadas.

En España está prohibida la Mutilación Genital Femenina (en adelante MGF) por el Convenio de Estambul, firmado en 2014, la LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la VG, la Ley 26/2015 de modificación del del sistema de protección a la infancia y adolescencia y la Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima del delito. Ente posibles casos existen protocolos de actuación en cuanto a la prevención, aunque sea fuera del país y se está dando formación a profesionales de pediatría para la prevención de la MGF a niñas en situación de riesgo y a profesionales de obstétrica y ginecología para la atención a mujeres ya mutiladas.

En todos los protocolos aparecen las peculiaridades que han de tenerse en cuenta con mujeres vulnerables (mayores, rurales, migrantes, etc.)

Art. 47. Estamos trabajando con el Instituto Andaluz de la Mujer en la estrategia de Trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Art. 48. En los protocolos de actuación se contemplan las características específicas de las mujeres con discapacidad. Garantizar actuaciones dirigidas a disminuir el diagnóstico precoz en mujeres vulnerables a las Infecciones de Transmisión Sexual.

- Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el diagnóstico, tratamiento, seguimiento y calidad de vida de las personas que conviven con VIH o una Infección de Transmisión Sexual.
- Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica por la que se modifica la Comisión Autónoma de cribados poblacionales y actividades de detección precoz.
- Propuesta de modificación del cribado de cáncer de cérvix de oportunista a poblacional (2019)
- Implantación del test prenatal en sangre, dentro del Programa Andaluz para el Cribado de Anomalías Congénitas (2019).
- Definición de acciones, buenas prácticas e indicadores de humanización de la atención perinatal (2018).
- Reedición del Documento de Salud de la Embarazada (2019 y 2020).
- Elaboración de la Estrategia de Cáncer en Andalucía (se inicia el trabajo en 2020).
- En todas las encuestas epidemiológicas se recoge el género y se señala si existe algún problema de discriminación o situación socioeconómica que dificulte la atención epistemológica.

- En los distritos de Atención Primaria se tienen detectadas las áreas con déficits socioeconómicos o de otra índole, para actuar de forma adecuada ante la aparición de problemas de salud en esos ámbitos.

Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud

Artículo 41 Políticas de salud: Ejecución de las medidas de la Consejería en las convocatorias de ayudas para investigación, en el desarrollo de la actividad como entidad colaboradora de la DISIDIR. Formación en liderazgo científico. Acción formativa diseñada a impartir en 2021.

Artículo 42 Investigación biomédica: Presentación de información desagregada por género en todos los datos e informes sobre investigación biomédica, formación (docentes y alumnado participante) y calidad (profesionales certificados).

Servicio Andaluz de Salud

Artículo 41 Políticas de salud: Reducir la brecha de género de los grupos socioeducativos (GRUSE)

Artículo 42 Investigación biomédica:

- Se procura que todas las bases de datos vengán desagregadas por sexo.
- Se incorporan indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global en estudios de investigación biomédica.

Empresa Pública de Emergencias Sanitarias

Artículo 41 Políticas de salud: Se ha incorporado la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombres relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminado.

Secretaría General de Familias

Artículo 41 Políticas de salud:

- Diseño, elaboración y aprobación del I Plan de Familias en Andalucía (2020-2025), que viene a reforzar la coherencia interna de las políticas públicas de la Junta de Andalucía. Se comparten determinados objetivos y medidas derivadas del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, especialmente en lo referido a transversalidad de género, conciliación y corresponsabilidad y empoderamiento de las mujeres.
- Inclusión en las políticas públicas andaluzas la perspectiva de familia, mediante convocatoria de ayudas a las entidades locales de ámbito municipal y diputaciones para proyectos integrados que incorporen la perspectiva de familias en las agendas locales como un activo social.
- Apoyo a las familias, mediante convocatoria dirigida a entidades privadas sin ánimo de lucro para proyectos de asesoramiento, apoyo y acompañamiento dirigidos a mujeres embarazadas y a madres sin recursos con hijas e hijos de cero a tres años.
- Premios Familias Andaluzas 2021, con ocho modalidades distintas y con objeto de otorgar reconocimiento público a la trayectoria de aquellas personas, familias, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la promoción de las familias, en cualquiera de sus acepciones, en Andalucía.
- Licitación del concierto social para la Atención Infantil Temprana de Andalucía.
- Diseño, elaboración y mantenimiento de la web: 'Familias, la Fuerza de Andalucía' con contenidos informativos y de apoyo a las familias en su diversidad.

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias

Todas las medidas expresadas, referidas a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud y Familias, se ocupan de materializar políticas públicas de promoción y protección de la Salud y de bienestar social. En relación con el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres suman un total de 61.

VIII. Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio

— De la igualdad en la en el fomento, infraestructuras y ordenación del territorio. Título II. Capítulo II.

HITO 3.1. Inclusión en el proyecto de ley de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía como uno de los fines de la ordenación urbanística Integrar el principio de igualdad de género teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso y uso de los espacios, infraestructuras y equipamientos urbanos, y garantizando una adecuada gestión para atender a las necesidades de mujeres y hombres en las actuaciones urbanísticas y de transformación urbanística.

HITO 3.2. En la normativa reguladora de los REGISTROS PÚBLICOS MUNICIPALES DE DEMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA, se establecen sistemas de cupos para las personas víctimas de violencia de género.

— Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III

HITO 4.1. La Agencia de Puertos de Andalucía ha promovido en determinados puertos pesqueros la iniciativa "Tendederos de redes" para la racionalización de horarios de trabajo respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

— Conclusiones y actuaciones que se prevén desarrollar de nueva implantación o mejora de las existentes.

HITO 1. Coordinación de las aportaciones de la Consejería a la propuesta de documento base del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2021-2027.

HITO. 2. Elaboración y redacción mediante el empleo de lenguaje no sexista de los Planes de Transporte Metropolitano y los Planes de Movilidad Sostenible.

IX. Consejería de Hacienda y Financiación Europea

— De la igualdad en hacienda y financiación europea. Título II. Capítulo II.

Número 2 y 4 del artículo 31 redactado por el apartado veintiséis del artículo único de la Ley: Convocatoria Pública de Bolsa Temporal de Empleo para el Puesto de Inspector/a ITV. En caso de empate en la puntuación obtenida, se tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, para ello, se establecerán medidas de acción positiva a favor de las personas aspirantes del sexo menos representado en esta categoría (mujeres): CHYFE / VEIASA.

Artículo 32 redactado por el apartado veintiocho del artículo único de la Ley: IV Plan de Igualdad y Diversidad que finalizó en noviembre de 2020. El periodo de vigencia era hasta marzo de 2020, pero viéndose afectado por la COVID se acordó su prórroga hasta noviembre de 2020. Actualmente, se trabaja para iniciar el V Plan de Igualdad y Diversidad: CHYFE / VEIASA.

Artículo 33 Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

SG.1. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre la Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

A.1. Divulgar y publicitar los nombres de las personas responsables del departamento de RRHH, que se encargarán de la recepción de las denuncias sobre acoso, así como el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.

A.2. Realizar una campaña anual de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a través del espacio dedicado a igualdad en la Intranet, con el fin de seguir sensibilizando a toda la plantilla.

A.3. Formación en violencia de género para aquellas personas que realizan labor de atención al público y les ayude a tener una especial sensibilidad a la hora de atenderlas.

A.4. Información a la plantilla al objeto de que conozcan los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

A.5. Seguir promoviendo el establecimiento de convenios de colaboración con el Ministerio, ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

A.6. Seguir garantizando e informando de los derechos laborales y de seguridad recogidas en el Art. 21 de la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medida de Protección Integral contra la Violencia de Género.

A.7. Asistencia de la figura de agente para la igualdad de la empresa, para las personas víctimas de violencia de género que lo soliciten y necesiten asesoramiento.

A.8. Implantar y difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de Igualdad estudiará las solicitudes que existan para darle celeridad.

A.9. La Comisión de Seguimiento propondrá a la Unidad de Personal y Red Social Corporativa el poder relanzar una campaña especial del “Día Internacional contra la Violencia de Género” para sensibilizar al personal sobre este problema social.

A.10. Se darán licencias retribuidas al 100% por el tiempo necesario, una vez tengamos la confirmación oficial de situación de Violencia de Género, para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo se derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto de la víctima como de sus hijos e hijas.

A.11. Renovar anualmente la declaración de principios al objeto de mostrar el compromiso adquirido por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras con la igualdad de trato.

A.12. Informar a la Comisión de Igualdad del número de mujeres víctimas de violencia de género, existentes en la plantilla.

A.13. No computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Teniendo que estar ésta acreditada por los organismos competentes (CHYFE / VEIASA).

Número 2 y 4 del artículo 31 redactado por el apartado veintiséis del artículo único de la Ley:

1. Promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el órgano de selección de personal que corresponda según el puesto que se haya convocado.
2. Difusión de los protocolos anteriores a todo el personal y hacerlos accesibles mediante su publicación en la red a la cual tiene acceso la plantilla. (CHYFE / Fundación Institutos de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía).

Artículo 32 redactado por el apartado veintiocho del artículo único de la Ley:

1. Planificar los trabajos orientados a la elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación.
2. Recogida de información y documentación.
3. Tratamiento y análisis de la información y elaboración de diagnóstico
4. Redacción, aprobación y tramitación del Plan de Igualdad de la Fundación Institutos de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía (IEHPA)
5. Creación de un buzón de propuestas/sugerencias para el uso de la plantilla mediante el que canalizar la colaboración de ésta en la aplicación y mejora del Plan: CHYFE / IEHPA.

Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: Elaboración de un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación. Inclusión en los modelos de pliegos: CHYFE / Dirección General de Contratación.

■ **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.**

Artículo 39. Conciliación en el empleo público: Gestión y tramitación de diversos permisos y licencias que afectan a la conciliación: CHYFE / SGT / Servicio de personal.

Artículo 40. Permiso de paternidad: Gestión y tramitación de permisos de paternidad y adicionales de paternidad: CHYFE / SGT / Servicio de personal.

X. Consejería de Educación y Deporte

■ **De la igualdad en educación y deporte. Título II. Capítulo II.**

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental dentro del marco legal de la Comunidad Europea, la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de la Comunidad andaluza.

El Sistema Educativo debe hacerse cargo de crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes para la vida afectiva e incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

La Consejería de Educación y Deporte consciente de la importancia que tiene la actuación desde las políticas públicas para que el principio de igualdad entre hombres y mujeres consagrado en nuestra Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía sea una realidad, tiene una larga trayectoria, desde su ámbito de competencias, desarrollando una intervención global en el marco educativo a través de la aprobación de Planes de Igualdad.

El I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 2 de noviembre de 2005, supuso una acción política que ha posibilitado un importante avance en el camino hacia la igualdad, contribuyendo a conseguir la revisión de las prácticas docentes y a concienciar sobre la necesidad de avanzar desde la escuela mixta hacia una escuela coeducativa, que cuente con la participación y el impulso de toda la comunidad educativa.

Los logros conseguidos por su impacto educativo y los beneficios e importancia de las intervenciones coeducativas con la juventud e infancia, tal como se refleja en la evaluación de las medidas del I Plan de Igualdad, así como la constancia de que la igualdad es un proceso social de lento avance, obligan a replantear periódicamente las condiciones, la dimensión de las medidas propuestas y su eficacia para favorecer la igualdad real de mujeres y hombres y contribuir así a la construcción de una ciudadanía justa, participativa y de pleno desarrollo.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2016, se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del Sistema Educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

Establece medidas y actuaciones concretas para continuar profundizando, desde una perspectiva de género, en los Planes de Centro, en los materiales y en el currículo; en el aprendizaje, la formación y la implicación de toda la comunidad educativa; en la promoción de acciones de prevención de la violencia de género y en la propia estructura del Sistema Educativo.

Este II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación tiene en cuenta la normativa publicada por distintas instituciones de índole internacional, europeo, nacional y autonómico e incorpora las conclusiones de informes e investigaciones contrastadas del ámbito de la igualdad de género. Tiene, además un carácter eminentemente inclusivo, tanto por las medidas como por las actuaciones que propone; pretende promover medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su finalidad es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres, de niñas y niños, para el logro de su competencia personal y social.

Su carácter estratégico refleja, una vez más, la apuesta de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo e impulsar en los centros docentes y en la propia Administración de nuestra comunidad, entornos igualitarios a favor de las mujeres y a favor de los hombres.

Para analizar y valorar periódicamente el desarrollo de cada una de las medidas y actuaciones que en él se recogen, identificando y valorando los avances y las dificultades y realizar propuestas de mejora, se ha creado la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Género en Educación, integrada por representantes de los

distintos Órganos Directivos y por la persona responsable de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación y Deporte, a la que también pueden asistir otras personas de reconocido prestigio o Instituciones relacionadas con la igualdad de género.

En la actualidad, se está llevando a cabo la evaluación de este II Plan de Igualdad de Género en Educación, para así a través de las conclusiones que se están extrayendo poder establecer las bases para la elaboración del siguiente Plan, tal y como se indica en el apartado 6. del presente Informe.

■ **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III**

Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la Administración educativa e implementación de medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres:

- Orden de 10 de junio de 2020, por la que se regulan los procedimientos de provisión, con carácter provisional, de puestos de trabajo docentes, la movilidad por razón de violencia de género y víctimas de terrorismo, las bolsas de trabajo docentes, así como las bases aplicables al personal integrante de las mismas.
- Orden de 20 de febrero de 2020, por la que se modifica la orden de 26 de febrero de 2008 por la que se regulan las comisiones de servicio del personal funcionario docente dependiente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación.
- Circular de 29 de octubre de 2020, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se aclaran determinados aspectos relativos a la situación de las personas trabajadoras con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo que resulten afectadas por el cierre total o parcial de centros escolares o asistenciales, de las personas afectadas por algún caso debidamente confirmado de Covid-19 en la unidad familiar, así como de las personas trabajadoras con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo.

■ Imagen y medios de comunicación. Título II. Capítulo VII.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, contempla, como una de sus medidas, la de garantizar la incorporación sistemática del enfoque de género en los procedimientos de comunicación de la Administración educativa. Así, una de sus actuaciones se centra en impulsar y velar por el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos, campañas institucionales y publicaciones impresas, en vídeo o en soporte digital de la Administración educativa.

■ Conclusiones y actuaciones que se prevén desarrollar de nueva implantación o mejora de las existentes.

En la actualidad, se está elaborando el documento borrador del III Plan de Igualdad de Género en Educativo bajo las directrices del Plan Estratégico de Igualdad de la Junta de Andalucía.

El número de informes de observaciones sobre los Informes de Evaluación de Impacto de Género a la normativa emitidos por la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería en 2018, 2019 y 2020 fueron 53.

Para ello, se han elaborado **5 subcomisiones** con personas expertas en la materia y pertenecientes a diferentes y variados ámbitos. Las temáticas de las diferentes subcomisiones en las que se está trabajando son las siguientes:

1. Plan de Centro con perspectiva de género.
2. Formación, sensibilización e implicación de la Comunidad Educativa.
3. Erradicar la violencia de género.
4. Medidas estructurales del propio sistema educativo.
5. Internet como herramienta coeducativa. (Ámbito de nueva creación por las necesidades surgidas).

XI. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local

■ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Título II. Capítulo III.

El Acuerdo de 27 de noviembre de 2018, de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de la Administración de Justicia, por el que se mejoran las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia y se establece el programa de trabajo para la aprobación de las oficinas judicial y fiscal y sus modelos estructurales básicos en el ámbito de territorial de Andalucía, contenía el compromiso de adaptar y desarrollar en el ámbito del personal de la Administración de Justicia de lo previsto en el Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 13 de julio de 2018 en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter transitorio, hasta la regulación completa del régimen de horarios, permisos y licencias del personal de la Administración de Justicia competencia de esta Comunidad Autónoma, con fecha de 27 de octubre de 2020, la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal ha aprobado las Instrucciones para la aplicación de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal recogidas en el Acuerdo de 27 de noviembre de 2018 por el que se mejoran las condiciones de trabajo del personal de la Administración de Justicia competencia de la Junta de Andalucía, aprueba las instrucción para la aplicación de las siguientes medidas:

- Regulación de la bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí y recuperables, de hasta el 5% de la jornada anual.
- Regulación del sistema específico de acumulación de jornada semanal.
- Regulación de la reducción de jornada retribuida por enfermedad o accidente tras la finalización de un tratamiento de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados.

05.

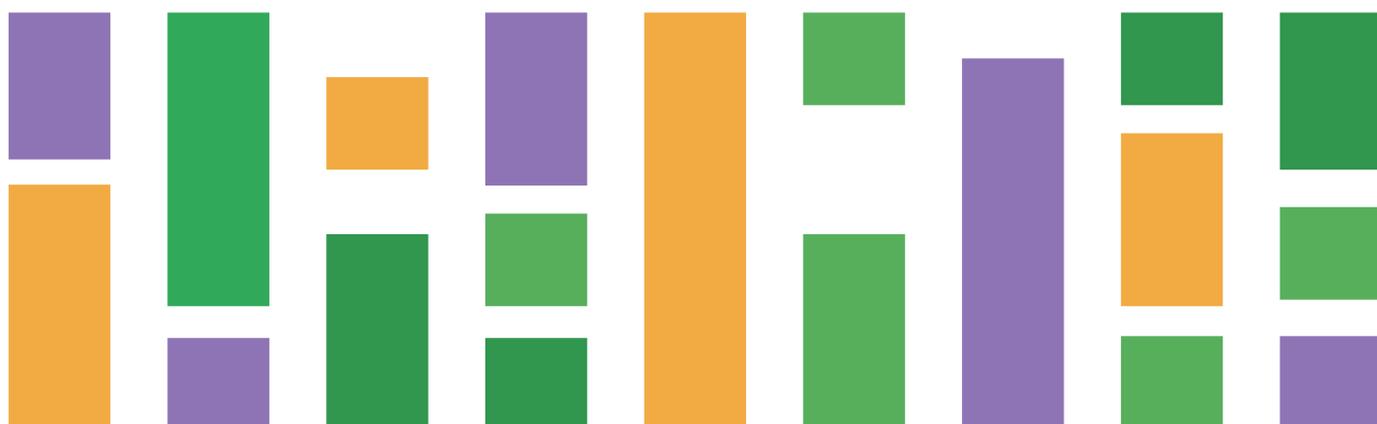
CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS

El Informe de Evaluación de Impacto de Género (IEIG) es de las herramientas más efectiva, junto con los presupuestos con enfoque de género, para integrar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y normativas que se regulan en Andalucía. Desde 2018 a 2020, los Centros Directivos de las Consejerías de la Junta de Andalucía han emitido un total de 541 IEIG, con estas cifras se da cumplimiento de la legislación andaluza que regula la evaluación del impacto de género, el Estatuto de Autonomía para Andalucía (art. 114), la Ley de Igualdad 7/2007 (art. 6) y el Decreto 17/2012, que lo desarrolla.

La normativa establece la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas, este informe junto con el informe de observaciones (IO) de las unidades de igualdad de género en las Consejerías, combina la implicación directa de las diferentes áreas competenciales con la efectividad del principio de igualdad.

En relación a los Informes de Observaciones que emiten las Unidades de Igualdad de Género, en el periodo analizado, se han integrado en los informes de Observaciones un total de 696 medidas de igualdad. De estas, 115 han estado orientadas a integrar la transversalidad de género en la norma; 72 orientadas a considerar la representación equilibrada en la norma; 26 dirigidas a cumplir con la igualdad en la contratación pública; 50 vinculadas a cumplir con el principio de igualdad en las subvenciones; 27 medidas integradas en la norma contra la violencia de género; 70 medidas propuestas para la desagregación de datos por sexos; 141 con el uso del lenguaje no sexista y 195 medidas compensatorias.

Del mismo modo, durante los años 2018, 2019 y 2020 el Instituto Andaluz de la Mujer ha intensificado los recursos para la capacitación y el asesoramiento en materia de integración del principio de igualdad efectiva en la norma, con manuales y formación, profundizando sobre la técnica de la evaluación de impacto de género, para incrementar el rigor y también la utilidad de estas evaluaciones, resultados que se ven reflejados en el seguimiento de los Informes de Evaluación de Impacto de Género que viene realizando el IAM.



La segunda herramienta de la cual se hace uso para garantizar el principio de igualdad en la redistribución de los recursos en nuestra comunidad, es el **presupuesto con perspectiva de género** *se trata de incorporar un enfoque para la formulación de políticas públicas que sitúa el análisis de género en el corazón de los procesos presupuestarios, las finanzas públicas y la política económica. Revisa cómo las asignaciones presupuestarias afectan a las oportunidades económicas y sociales de mujeres y hombres, y busca reestructurar las decisiones de ingresos y gastos para eliminar resultados desiguales, a partir del conocimiento del contexto en que surgen esas diferencias.*⁵

En relación a la distribución de los créditos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, 2019 y 2020 siguió la misma tendencia que en ejercicios anteriores en cuanto a su relevancia para la igualdad de género. En el año 2018, los programas G+, con mayor potencial en este sentido, constituyeron un 73,8% del total del presupuesto con 18.895,9 millones de euros. Por su parte, los programas G supusieron el 20,8%, 5.324,3 millones de euros, y, los programas g1 representaron el 4,6% del total, es decir, 1.178,3 millones de euros.

El Presupuesto consolidado para 2019 ascendió a 36.495,5 millones de euros, lo que supuso un incremento de un 5%, con respecto al Presupuesto 2018. Los créditos correspondientes a los Programas G+ fueron un 72,4% del total del Presupuesto, es decir, 19.603,2 millones de euros, mientras los programas G representaron el 21,3% del volumen total, que suponen 5.774,1 millones de euros. Por su parte, los programas presupuestarios calificados como g1 constituyeron el 5,4%, es decir, 1.471,2 millones de euros.

En el presupuesto 2020, los programas presupuestarios con máxima relevancia para la igualdad de género, los programas G+, representaron el 72,5% del total del crédito, es decir, 20.287,7 millones de euros. Los programas G, que cuentan con una relevancia media-alta en términos de igualdad de género se situaron en el 21,3% del presupuesto, o lo que es lo mismo, 5.966,6 millones de euros; mientras los programas g1, de baja relevancia, ascienden a 1.494,5 millones de euros, y suponen el 5,3% del presupuesto.

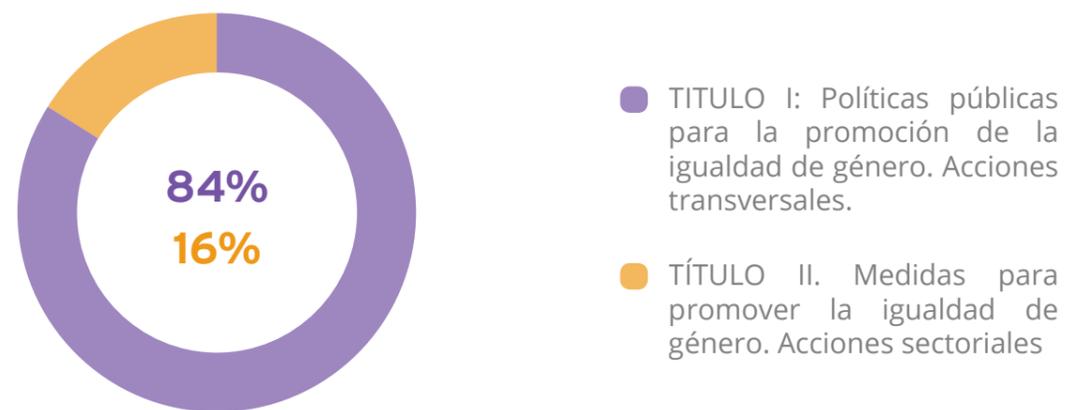
5. Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020

En el IV Informe hay que subrayar que el año 2020 estuvo marcado por **diversas circunstancias, la más excepcional fue la pandemia del COVID-19 y todas las consecuencias socio-sanitarias que ha producido**. En este contexto cabe distinguir como **puntos positivos la existencia de una herramienta de trabajo coordinado como es la Plataforma UIG-IAM** que ha permitido coordinar las funciones en materia de transversalidad de género en la administración pública andaluza y la **existencia de una agenda programada por objetivos trimestrales con las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías**, lo que ha permitido que a pesar de las circunstancias anómalas se haya cumplido los objetivos establecidos con respecto a la coordinación en materia de integración del principio de igualdad en las políticas públicas andaluzas.

Las Unidades de Igualdad de Género, durante 2020, continuaron con el proceso de elaboración de los Informes de Impacto de Género de las disposiciones normativas, destacando la colaboración con los centros directivos de las Consejerías y los Servicios de Legislación, lo que permitió avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la normativa andaluza desde el inicio de las actuaciones, **observando que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en un alto grado a los textos normativos** por los centros directivos, garantizando de esta forma un impacto positivo en relación con la igualdad de género en la normativa Andaluza. Otro de los **logros obtenidos, durante el periodo que ocupa el seguimiento del IV Informe**, en materia de la efectividad del principio de igualdad en Andalucía han sido la elaboración y aprobación de los siguientes planes y estrategias:

- Plan Integral de Sensibilización y Prevención y de la Estrategia Andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024.
- Estrategia de la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, como herramienta de integración del principio de igualdad.
- Plan Integral de Sensibilización y Prevención y de la Estrategia Andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024.
- Plan Integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía 2021-2025.

En relación al desarrollo de medidas de igualdad ejecutadas desde la administración pública andaluza, desde 2018 a 2020, se han implementado un **total de 9.256 actuaciones**, un **84% (7.652 medidas)** guardaban relación con medidas transversales orientadas al cumplimiento del Título I de la Ley “Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género” y el **16% (1.506 medidas)** correspondientes al desarrollo de acciones sectoriales que garantizan el desarrollo del Título II “Medidas para promover la igualdad de género”. Se tratan de aquellas políticas sectoriales y políticas de acción positiva en el ámbito de la Educación, Salud, Economía, Empleo, cultura, Deporte, Mujeres rurales, corresponsabilidad y conciliación, protección y promoción de mujeres, imagen y comunicación entre otras.



Fuente: Elaboración propia, IAM 2021.

De este modo, y como se observa en el siguiente Gráfico “Políticas Públicas para la promoción de la igualdad de género”, la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas andaluzas y la promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía ha quedado garantizado con la implantación de un total de 8.128 medidas que han permitido que los poderes públicos velen y garanticen la inclusión del principio de igualdad en nuestra comunidad. Del total de medidas, corresponden al Título I. Capítulo I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas las siguientes actuaciones:

1.066 acciones relacionadas con el Artículo 5 de la Ley “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las actuaciones” [...].

541 emisión de informes de evaluación de impacto de género que dan cumplimiento del Artículo 6. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres [...].

El cumplimiento y avance del **Artículo 7 Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha quedado garantizado con la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026**, como una de las principales herramientas de integración del principio de igualdad en nuestra comunidad.

48 medidas relacionadas con planes de igualdad de las Consejerías, entidades públicas u algún organismo público de la administración pública andaluza y que daría desarrollo y cumplimiento a parte del Artículo 7. “Y en concreto cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas” [...].

En el **Artículo 8 Enfoque de género en el presupuesto se han implementado un total de 81 acciones**, de las cuales destaca el **Plan Anual de Auditorías de Género en las Consejerías entidades instrumentales**.

En el cumplimiento del **Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.** Se han implementado un total de **3.241 actuaciones** en las que las **Administraciones públicas de Andalucía han garantizado un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.** 1. Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades. Todas las publicaciones y emisiones en las que la Junta de Andalucía participe garantizarán un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres

1.023 actuaciones vinculadas al Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. 1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo [...].

257 medidas asociadas al desarrollo de Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (Artículo 10). 1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán: Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen [...].

Con respecto, al **Título I. Capítulo II.** La promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía, se han implementado un total de 1.871 medidas, correspondientes a:

59 medidas en relación con el Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. 1. Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos y 8 medidas del Artículo 11. Bis. Órganos directivos o colegiados y denominación de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público [...].

159 acciones que responden al Artículo 12. Contratación pública. 1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

Por último 1.645 actuaciones relacionadas con el Artículo 13. Ayudas y Subvenciones. 1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones

de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

Total de actuaciones por artículos más desarrolladas en las Consejerías de la Junta de Andalucía (2018-2020)

Artículo 5. Transversalidad de género	1066
Artículo 6. Evaluación de impacto de género	541
Artículo 7. Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres	48
Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto	81
Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública	3241
Artículo 9 bis. Capacitación del personal de servicio de las administraciones públicas	1023
Artículo 10. Estadísticas e investigación con perspectiva de género	257
Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados	59
Artículo 11 bis. Órganos directivos o colegiados y denominación de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público	8
Artículo 12. Contratación pública	159
Artículo 13. Ayudas y subvenciones	1645
TOTAL	8128

Fuente: elaboración propia, IAM 2021.

NUEVOS RETOS

Durante estos años, en Andalucía se ha consolidado la arquitectura de género en sus dos niveles, político-estratégico y técnico-operativo. Esto ha facilitado que el principio de igualdad de género quede integrado en todos los niveles de la administración pública andaluza, así como en gran parte de las políticas públicas y normas elaboradas en nuestra comunidad. No obstante, nuevos retos y necesidades se presentan y se ponen de manifiesto para seguir avanzando y garantizando la efectividad del principio de igualdad en la sociedad andaluza. Entre los nuevos retos identificados se encuentran:

- Promover y desarrollar protocolos de coordinación entre ambos niveles de la arquitectura de género que permitan los flujos idóneos de información para una correcta elaboración, implementación y evaluación de las políticas de igualdad en Andalucía.
- Visibilizar las funciones y consolidar a las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías de la Junta de Andalucía como unidad encargada de velar por el principio de igualdad en cada Consejería.
- Responder a las necesidades e intereses de mujeres y hombres en la composición, estructuras, operaciones, métodos y trabajo en la administración pública andaluza a través del desarrollo de un Plan de igualdad en la función pública andaluza.
- Eliminar las barreras para la participación plena de las mujeres y ofrecer que la administración es un ejemplo y modelo positivo de igualdad para la sociedad en general.
- Asegurar mediante el de las auditorías de género que los recursos se utilicen eficazmente para promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Remover las barreras (sustantivas, estructurales o culturales) para la participación plena de las mujeres y para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.

- Garantizar que se integre el principio de igualdad en la normativa andaluza a través del cumplimiento y elaboración de los informes de evaluación de impacto de género en la norma.
- Incrementar medidas de igualdad en los Informes de Observaciones orientados a la representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Aumentar el número de políticas sectoriales de igualdad a través del desarrollo de Planes sectoriales de igualdad en cada una de las Consejerías de la Junta de Andalucía.
- Avanzar en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en todas sus dimensiones.
- Impulsar y garantizar el buen desarrollo del Plan Integral de Sensibilización y Prevención y de la Estrategia Andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024.
- Impulsar la estrategia de la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, como herramienta de integración del principio de igualdad.
- Implementar el Plan Integral de Sensibilización y Prevención y de la Estrategia Andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024.
- Iniciar el Plan Integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía 2021-2025.
- Impulsar el Plan Anual de Auditorías de Género en las Consejerías entidades instrumentales.
- Desarrollar medidas de conciliación y corresponsabilidad que garanticen un reparto equitativo de los tiempos y de la responsabilidad en los cuidados.
- Incrementar las actuaciones formativas de capacitación, formación y sensibilización en igualdad entre el personal de la función pública.

BILBIOGRAFÍA

Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026

Acuerdo de 13 de octubre de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía 2021-2025.

Estudio Instituciones sensibles al género. Aproximación al estudio de la integración de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía. (2021) Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Galligan, Y., & Meier, P. (2016). The Gender-Sensitive Parliament: Recognising the Gendered Nature of Parliaments. In International Political Science Association World Congress. Poznan, Poland.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

II Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

III Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

I Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018.

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2019. Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2020. Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

Manual para la elaboración de Informe de Impacto de Género, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, 2018. Depósito Legal: SE-786-2018.

Memoria Anual de Informes de Evaluación de Impacto de Género (2019). Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Memoria Anual de Informes de Evaluación de Impacto de Género (2020). Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Memoria 8 de marzo (2019). Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Memoria 8 de marzo (2020). Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Mieke Verloo & Connie Roggeband (1996) Gender impact assessment: the development of a new instrument in the Netherlands, *Impact Assessment*, 14:1, 3-20.

Wängnerud, L. (2015). *The principles of gender-sensitive parliaments*. Routledge.

