CÁMARA DE CUENTAS
DE ANDALUCÍA

DIRECTRICES TÉCNICAS

FISCALIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE DETERMINADAS CUESTIONES EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

DIRECTRICES TÉCNICAS

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. También la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14) y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2).

La preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad queda patente por la profusión de normas aprobadas en los últimos años para conseguir este objetivo.

En este contexto social, resulta de interés analizar la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Además, la perspectiva de género, y el cumplimiento de la legalidad sobre la misma, es una cuestión clave en el ámbito del ejercicio de la actividad económico financiera, ya que los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluyen la perspectiva de género desde el ejercicio 2003, y son numerosas las normas que contemplan e integran de forma específica esta perspectiva en el presupuesto, tales como, el art.114 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, los art.5 y 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el art.35 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública.

La fiscalización del principio de igualdad por las Instituciones de Control Externo debe convertirse en un elemento común del control sobre la actividad de los entes públicos. En tal sentido, la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos ha modificado, entre otras, la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas para recoger expresamente a la igualdad de género como una de las cuestiones a las que debe referirse la fiscalización de la actividad económico-financiera. Concretamente, el nuevo artículo 9.1 señala:

> *La función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas se referirá al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad, eficiencia, economía, transparencia, así como a la sostenibilidad ambiental y la igualdad de género.*

En lo que respecta a la Cámara de Cuentas de Andalucía, en el Plan estratégico 2023-2026, aprobado el 25 de julio de 2023 por el Pleno de la Institución, dentro del eje 1 *Contribuir a la mejora y eficiencia del funcionamiento del sector público andaluz y a la implementación de mecanismos de buena gestión pública*, se incorpora el objetivo estratégico 1.1, *Dirigir nuestras auditorías a los ámbitos y temas en los que podamos aportar el mayor valor añadido y utilidad pública*, y que a su vez, incluye la línea de actuación 1.1.9, ***Realizar fiscalizaciones que incluyan aspectos relacionados con*** *los riesgos de ciberseguridad, interoperabilidad, protección de datos,* ***perspectiva de género*** *y transparencia.*

Siguiendo las líneas que marca el Plan estratégico, el Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía ha incluido en el Plan de actuaciones para 2024 un informe de fiscalización sobre el cumplimiento en materia de igualdad en las entidades instrumentales y adscritas a la Junta de Andalucía (JA).

DIRECTRICES TÉCNICAS

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA FISCALIZACIÓN

2.1. Tipo de fiscalización

Esta actuación se ha diseñado como una fiscalización de cumplimiento de legalidad en términos de seguridad razonable, se configura como un encargo de atestiguamiento o de revisión ajena y se llevará a cabo de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de las Instituciones Públicas de Control Externo. En concreto, con las ISSAI-ES 100 "Principios fundamentales de fiscalización del sector público", ISSAI-ES 400 "Principios fundamentales de la fiscalización de cumplimiento", ISSAI-ES 4000 "Directrices para la fiscalización de cumplimiento" y las guías prácticas de fiscalización de los OCEX GPF-OCEX 4000 "Guía para las auditorías de cumplimiento" y GPF-OCEX 4320 "Guía sobre la importancia relativa en las fiscalizaciones de cumplimiento de legalidad".

La seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con los Principios fundamentales de fiscalización de los Órganos de Control Externo y las NIA-ES-SP siempre detecte una incorrección material cuando exista.

En los encargos de atestiguamiento el ente fiscalizador mide la materia controlada de acuerdo con los criterios aplicables y presenta la información de la materia, respecto de la cual el fiscalizador procede a reunir evidencia suficiente y apropiada para contar con una base razonable que le permita expresar una conclusión. Por lo tanto, se elaborará un informe en el que se verificará si las entidades cumplen o no, en todos los aspectos significativos, con las normas legales, reglamentarias y de procedimientos aplicables que se han identificado como marco legal de referencia.

La fiscalización se ha planteado en función del alcance, de los objetivos y de los procedimientos de obtención de evidencia que se definen en este documento y proporcionará una seguridad razonable sobre la existencia o no de incorrecciones materiales e incumplimientos significativos del marco normativo aplicable, que servirá de base para la formulación de una opinión.

2.2. Objetivos generales

El objetivo general del trabajo es el de emitir una opinión sobre si las entidades instrumentales y adscritas a la Administración de la Junta de Andalucía (AJA) cumplen o no, en todos sus aspectos significativos, con la normativa aplicable, en materia de igualdad, a determinadas cuestiones con incidencia económico-financiera. Forma parte de este objetivo general la elaboración de un informe y la comunicación de los resultados de la auditoría de conformidad con los hallazgos obtenidos por el auditor.

En consecuencia, de conformidad con la ISSAI-ES 400 y las GPF-OCEX, los objetivos generales de la auditoría se extienden a la obtención de evidencia de auditoría suficiente y adecuada para alcanzar aquellos fines, mediante la aplicación de procedimientos de auditoría diseñados al efecto por el equipo auditor, en función de las áreas fiscalizadas.

2.3. Alcance subjetivo, objetivo y temporal de la fiscalización

Constituyen el **alcance subjetivo** de la fiscalización las entidades que a 31 de diciembre de 2023 forman parte del sector público instrumental o están adscritas a la AJA, salvo algunas que han sido excluidas por diversos motivos (proceso de extinción, carencia de personal, etc.). En total, integran el ámbito

subjetivo 64 entidades (desglose en el **anexo 1**), cuya clasificación por tipo se detalla en el **cuadro nº 1**:

ALCANCE SUBJETIVO

Tipo de entidad	Número
Agencias administrativas	11
Agencias de régimen especial	3
Agencias públicas empresariales	13
Consorcios	11
Sociedades mercantiles	14
Fundaciones	12
TOTAL	**64**

Cuadro nº1

El **alcance objetivo** comprende la verificación del cumplimiento de las distintas obligaciones que, en el ámbito de la igualdad, la normativa establece a cada uno de los grupos de entidades instrumentales y adscritas a la AJA y que, en mayor o menor medida, tienen incidencia económico-financiera.

Los procedimientos de fiscalización seleccionados dependerán del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos por incumplimientos debidos a fraude o error, y se aplicarán sobre la información que se considere necesaria para obtener evidencia suficiente y adecuada en la que sustentar la opinión de cumplimiento de la legalidad.

El **ámbito temporal** del trabajo se refiere al ejercicio 2023. Asimismo, la fiscalización se extiende a aquellas actuaciones en materia de igualdad realizadas por las entidades en ejercicios anteriores y que tengan incidencia en 2023. Del mismo modo, se tendrán en cuenta las actividades que hayan efectuado hasta la finalización del trabajo de campo.

3. CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD Y DEL ENTORNO DE FISCALIZACIÓN

3.1. Naturaleza y objeto

La Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA), define a las entidades instrumentales de la Administración de la JA como las entidades dotadas de personalidad jurídica propia, creadas, participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la AJA o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico, que tengan por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía, en los términos previstos en esta Ley. Y clasifica a las entidades instrumentales en dos grupos: agencias y entidades instrumentales privadas.

Las agencias tienen personalidad jurídica pública y la consideración de administración institucional dependiente de la administración de la JA. Se clasifican en: agencias administrativas, agencias de régimen especial y agencias públicas empresariales.

De acuerdo con lo establecido en la LAJA, las **agencias administrativas** y **agencias de régimen especial** son entidades públicas que se rigen por el Derecho Administrativo, a las que se atribuyen, en ejecución de programas específicos de la actividad de una Consejería, la realización de actividades de promoción, prestacionales, de gestión de servicios públicos y otras actividades administrativas. En el caso de las

agencias de régimen especial, se le asignarán siempre funciones que impliquen ejercicio de autoridad que requieran especialidades en su régimen jurídico.

Por su parte, a las **agencias públicas empresariales** se les atribuyen la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público, sean o no susceptibles de contraprestación, y que aplican técnicas de gestión empresarial en ejecución de competencias propias o de programas específicos de una o varias Consejerías, en el marco de la planificación y dirección de estas.

Se rigen por el Derecho Privado, excepto en las cuestiones relacionadas con la formación de la voluntad de sus órganos y con el ejercicio de las potestades administrativas que en su caso tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados en sus estatutos, en el TRLGHP y demás disposiciones de general aplicación.

Las entidades instrumentales privadas, integradas por las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público andaluz, tienen, a diferencia de las agencias, personalidad jurídica privada.

Las **sociedades mercantiles** tienen por objeto la realización de actividades comerciales o de gestión de servicios en régimen de mercado, actuando bajo el principio de la libre competencia. En ningún caso podrán disponer de facultades que impliquen el ejercicio de autoridad pública, sin perjuicio de que excepcionalmente la ley pueda atribuirles el ejercicio de potestades administrativas.

En cuanto a las **fundaciones** del sector público andaluz, su concepto y régimen jurídico es el previsto en la Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por último, la LAJA se refiere a la posibilidad que tiene la AJA de constituir, junto con otras administraciones públicas y otras entidades, **consorcios** para la consecución de finalidades de interés común.

Los consorcios adscritos a la JA han de someter su régimen orgánico, funcional y financiero al ordenamiento autonómico.

3.2 Antecedentes normativos y marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 o diversas Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

En el ámbito de la Unión Europea se han desarrollado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. A modo de ejemplo, se pueden citar:

- El Tratado de Ámsterdam de 1997, que incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad, y en el artículo 3 fija como objetivo la eliminación de la desigualdad, así como promover la igualdad entre la mujer y el hombre.

- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea regula tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, establece acciones positivas como medidas para la igualdad entre mujeres y hombres.

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para el período comprendido entre dichos años.

En el marco nacional, la Constitución Española proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, e incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, contemplando medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su articulado principios análogos a los propuestos en la Constitución Española. Así, en el artículo 10.2 del Estatuto se indica que *la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social*. Y en el artículo 15 *se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos*.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

Las principales normas en atención a su relevancia para los objetivos de la fiscalización se recogen en el **anexo 2**, organizadas según su ámbito territorial, y ordenadas por rango normativo y fecha.

3.3 Plan de Igualdad en las entidades instrumentales y adscritas

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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 Real Decreto-ley 6/2019, introdujo la obligación de las empresas de 50 o más trabajadores de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

DIRECTRICES TÉCNICAS

En el ámbito de las Administraciones Públicas esta obligatoriedad la determina la Disposición Adicional Séptima, apartados 1 y 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por su parte, el artículo 32 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su redacción dada por la Ley 9/2018, dispone que:

> *1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.*
>
> *2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.*
>
> *3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años*.

Asimismo, el artículo 182 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, dispone que *la Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector público instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia*.

Atendiendo a este articulado, se dictó el "Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía (AGJA) 2023-2027, aprobado por la Comisión Negociadora del citado Plan en fecha 6 de julio de 2023."

De la información solicitada en la fase de planificación, se conoce que en 2023 son 28 las entidades instrumentales y adscritas que tienen aprobado un plan de igualdad propio[1].

Por otra parte, la mayoría de las agencias administrativas y de régimen especial se adhieren al Plan de la AGJA, cuyo ámbito de aplicación comprende el personal funcionario, el personal laboral incluido en el ámbito del «VI Convenio Colectivo del Personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía» y el personal eventual que preste sus servicios en las diferentes consejerías, consejos, agencias administrativas y de régimen especial tanto a nivel central como periférico.

[1] No se han tenido en cuenta aquellas entidades que tienen planes que no están vigentes en 2023 o cuyo contenido difiere sustancialmente del establecido legalmente.

Entidades con Plan de Igualdad

Tipo de entidad	Con Plan de Igualdad	Total entidades
Agencias administrativas	-(*)	11
Agencias de régimen especial	1(*)	3
Agencias públicas empresariales	6	13
Consorcios	6	11
Sociedades mercantiles	8	14
Fundaciones	7	12
TOTAL	**28**	**64**

Cuadro nº2

(*) Agencias con plan de igualdad propio; no se contabilizan las adheridas al Plan AGJA.

La elaboración de los planes de igualdad conlleva un coste para las entidades, ya que serán necesarios recursos tanto materiales como humanos para su elaboración, implantación, seguimiento y evaluación.

Aun cuando la entidad desarrolle el plan con recursos internos (costes indirectos), es habitual que se contraten servicios profesionales para algunas tareas, como el asesoramiento, la realización del diagnóstico inicial o de la auditoría retributiva.

Otro coste asociado a los planes de igualdad es la formación y concienciación de los empleados. Las entidades suelen acudir a terceros para la realización de talleres, seminarios y otras actividades de formación.

3.4 Análisis cuantitativo de las plantillas de las entidades instrumentales y adscritas

El personal al servicio de los entes instrumentales y consorcios (116.911 personas) suponen el 43% del total de trabajadores de la Administración de la JA. Si bien el 77% de estos trabajadores pertenecen al sector sanitario (Servicio Andaluz de Salud).

En el ejercicio objeto de fiscalización, 2023, este personal se distribuía de la siguiente manera:

Personal de las entidades instrumentales y adscritas

Tipo de entidad	Hombres		Mujeres		Total	Gasto
	Nº	%	Nº	%º		(M€)
Servicio Andaluz de Salud	26.965	30%	63.121	70%	90.086	6.699,62
Ag. administr. (excluido SAS)	2.634	34%	5.011	66%	7.645	127,85
Ag. de régimen especial	1.416	40%	2.108	60%	3.524	278,37
Ag. públicas empresariales	5.822	66%	2.957	34%	8.779	359,15
Consorcios	91	57%	68	43%	159	7,75
Sociedades mercantiles	2.860	67%	1.432	33%	4.292	231,29
Fundaciones	783	32%	1.643	68%	2.426	99,22
Total (excluido SAS)	13.606	51%	13.219	49%	26.825	1.103,63
TOTAL	**40.571**	**35%**	**76.340**	**65%**	**116.911**	**7.803,25**

Cuadro nº3

Si se excluye al personal del Servicio Andaluz de Salud, hay un equilibrio en el número de hombres y mujeres que integran las entidades instrumentales y adscritas. No obstante, según el tipo de entidad, hay mayor presencia masculina (APES, consorcios y sociedades mercantiles) o femenina (agencias administrativas y de régimen especial y fundaciones).

3.5 Estructura organizativa y de control interno

Como se indica en el apartado 3.1 de este documento, el modelo organizativo de la JA y sus entes instrumentales se recoge en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Esta norma regula, por un lado, la organización de la administración de la JA, y, por otro lado, las entidades instrumentales (agencias y entidades instrumentales privadas) y los consorcios adscritos.

La Intervención General de la Junta de Andalucía (IGJA) es el superior órgano de control interno, en su doble modalidad de control interno y control financiero, y de órgano directivo y gestor de la contabilidad pública de la gestión económico-financiera, de la Administración de la JA, de sus entidades instrumentales y de los consorcios adscritos. Asimismo, es el órgano directivo responsable de la planificación y ejecución de las actuaciones de supervisión continua.

El control interno se regula en el capítulo II del título V del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Hacienda Pública de la JA, arts.88 a 96, y en los capítulos III a VII del Decreto 92/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la IGJA.

Las agencias públicas empresariales, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz sometidas a control financiero permanente cuentan con unidades propias de control interno. Igualmente, la Intervención General podrá determinar las entidades de la JA no sometidas a control financiero permanente que deberán implantar dichas unidades de control interno, atendiendo al volumen de su actividad o a otras razones justificadas que así lo aconsejen.

El personal que se integre en las citadas unidades estará adscrito orgánicamente al máximo órgano de dirección de las entidades referidas en el apartado anterior y actuará de forma exclusiva para la IGJA y bajo su dependencia funcional única. Su contratación y cese requerirá previa conformidad de la IGJA.

4. INFORME A EMITIR

La estructura del informe se adecuará a la estructura descrita en las ISSAI y las Guías de Fiscalización de los OCEX, en especial la GPF- OCEX 4000 “Guía para las auditorías de cumplimiento”, teniendo como mínimo el siguiente detalle:

1. Título
2. Introducción
3. Responsabilidad de los órganos de gobierno y dirección de las entidades instrumentales y adscritas a la Junta de Andalucía en relación con las obligaciones relativas al cumplimiento de determinadas cuestiones en materia de igualdad
4. Responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Andalucía en relación con la auditoría de cumplimiento
5. Informe sobre el cumplimiento de legalidad.
6. Recomendaciones
7. Apéndices
8. Anexos
9. Alegaciones y tratamiento de las alegaciones

Además, la GPF-OCEX 4000 establece que ha de incorporarse, en un apéndice del informe, la identificación explícita de la normativa empleada para la materia fiscalizada, así como una explicación breve o resumen del trabajo realizado, de los métodos empleados y la comparación realizada por el auditor entre la evidencia obtenida y los criterios establecidos y el modo en que esta comparación ha conducido a los hallazgos de la auditoría, pertinentes para extraer las conclusiones.

Esta estructura del informe podrá mostrar modificación o ampliación de acuerdo con los resultados de los trabajos.

5. EQUIPO DE AUDITORÍA, PRESUPUESTO DE TIEMPO Y CALENDARIO PREVISTO

La consejera responsable de la actuación es Dª Diana Molares Gómez. El equipo de trabajo está formado por una auditora y una técnico de auditoría.

Seguidamente se detallan las fechas relevantes de ejecución del trabajo y la distribución de horas del equipo de trabajo.

- Comunicación del inicio de los trabajos: 14/03/2024
- Planificación y programación (documento de directrices técnicas): 12/09/2024
- Inicio de los trabajos de campo: 25/04/2024
- Estimación finalización trabajo de campo: 15/12/2024
- Estimación de entrega del primer borrador del informe: 30/03/2025

Horas de trabajo del equipo de auditoría

MES	DIAS LABORABLES	HORAS MES	HORAS ESTIMADAS AUDITORA	HORAS ESTIMADAS TÉCNICOS	TOTAL
MARZO	19	133	67	133	200
ABRIL	21	147	74	147	221
MAYO	21	147	74	147	221
JUNIO	21	147	74	147	221
JULIO	23	161	81	161	242
AGOSTO	21	147	-	-	-
SEPTIEMBRE	21	147	37	-	37
OCTUBRE	23	161	40	-	40
NOVIEMBRE	20	140	70	-	70
DICIEMBRE	17	112	35	-	35
ENERO'25	21	142	98	-	98
FEBRERO'25	19	133	66	-	66
MARZO'25	21	147	73	-	73
TOTAL	**268**	**1.864**	**789**	**735**	**1.524**

6. ANEXOS

ANEXO 1

ÁMBITO SUBJETIVO
Entidades instrumentales y adscritas a la AJA a 31/12/2023

Agencias Administrativas

1. Agencia de Digital de Andalucía (ADA)
2. Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC)
3. Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP)
4. Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ)
5. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)
6. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)
7. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)
8. Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesca, Alimentación y de la Producción Ecológica (IFAPA)
9. Patronato de la Alhambra y Generalife (PAG)
10. Servicio Andaluz de Salud (SAS)
11. Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA)

Agencias de Régimen Especial

1. Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN)
2. Servicio Andaluz de Empleo (SAE)
3. Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA)

Agencias Públicas Empresariales[2]

1. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID)
2. Agencia Andaluza de la Energía (AAE)
3. Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (AAIC)
4. Agencia de Medio Ambiente y Agricultura de Andalucía (AMAYA)
5. Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía (AOPJA)
6. Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE)
7. Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA)
8. Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA)
9. Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA)
10. Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH)
11. Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA)
12. Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)
13. Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE)

Consorcios[3]

1. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga
2. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Almería

[2] Se ha excluido a la Agencia Andaluza del Conocimiento, que se integra en TRADE, y cuyos estados de gastos e ingresos no figuran en las Leyes del Presupuesto de la CAA para 2023 ni 2024.

[3] Se ha dejado fuera del ámbito subjetivo al Consorcio Sanitario Público del Aljarafe, al no contar con personal, y al Consorcio Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, que solo cuenta con un empleado. También se han excluido los consorcios Centro Andaluz de Formación Medioambiental para el Desarrollo Sostenibles (FORMADES) y Centro Formación en Comunicaciones y Tecnologías de la Información Málaga (FORMAN) al encontrarse en proceso de liquidación sin actividad.

3. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Granada
4. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Córdoba
5. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Sevilla
6. Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén
7. Consorcio Metropolitano de Transporte de la Bahía de Cádiz
8. Consorcio de Transporte Metropolitano del Campo de Gibraltar
9. Consorcio de Transporte Metropolitano de la Costa de Huelva
10. Consorcio para el desarrollo de la Sociedad de la Información y del Conocimiento en Andalucía "Fernando de los Ríos"
11. Consorcio Parque de las Ciencias de Granada

Sociedades mercantiles[4]

1. Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A. (EASP)
2. Parque Científico y Tecnológico Cartuja, S.A.
3. Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN)
4. Cetursa Sierra Nevada S.A.
5. Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.
6. Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A. (EPGASA)
7. Sociedad Andaluza para Desarrollo Telecomunicaciones, S.A. (SANDETEL)
8. Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA)
9. Venture Invercaria, S.A.U
10. Innova Venture, S.G.E.I.C., S.A.
11. Parque Tecnológico y Aeronáutico de Andalucía, S.L. (AERÓPOLIS)
12. Canal Sur Radio y Televisión, S.A.
13. Red Logística de Andalucía, S.A.
14. Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A.

Fundaciones[5]

1. F. para la Integración Social de personas con enfermedad mental (FAISEM)
2. F. Andalucía Emprende
3. F. Centro de Estudios Andaluces (CENTRA)
4. F. Progreso y Salud
5. F. para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su entorno - Doñana 21
6. F. Desarrollo del Legado Andalusí
7. F. Real Escuela Andaluza de Arte Ecuestre
8. F. Barenboim-Said
9. F. San Juan de Dios de Lucena fusionadas de Córdoba
10. F. Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud Granada
11. F. Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública Andaluza (IEHPA)
12. F. Rodríguez Acosta

[4] No se incluye a las sociedades Apartahotel Trevenque, S.A e Inversión y Gestión de Capital Semilla de Andalucía, S.I.C.C., S.A. (INVERSEED), al no tener trabajadores, y Parque de Innovación Empresarial Sanlúcar la Mayor, S.A. (SOLAND), que ha finalizado el concurso de acreedores en el que se encontraba inmersa.

[5] No se incluyen las fundaciones Hospital San Rafael, Agregación de Fundaciones de Sevilla, Juan Nepomuceno Rojas y Banco Agrícola D. José Torrico y López Calero, al haberse autorizado su extinción por Acuerdos del Consejo de Gobierno de la JA, en septiembre de 2022. Tampoco se incluye la F. Andalucía Olímpica, por tener un único trabajador.

DIRECTRICES TÉCNICAS

ANEXO 2

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española de 1978
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA)
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (modificada por Ley 9/2018)
- Ley 1/2011, de 17 de febrero, de Reordenación del Sector Público de Andalucía
- 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
- Ley 5/2023, de 7 de junio de la Función Pública de Andalucía
- Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía (mediante Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, se aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la AJA, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el protocolo).
- Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo, dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo, en el ámbito de la AJA, sus Instituciones, AA y ARE (Resolución de 6 de julio de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública)
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (aprobado mediante el Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno)

DIRECTRICES TÉCNICAS

- I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027 (ratificado por Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno)
- Instrucción 1/2023, de 12 de junio de 2023, de la Secretaría General para la Administración Pública, mediante la que se establece el sistema interno de información de la AJA en cumplimiento de la Ley 2/2023.