

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2009



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE
GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
PARA 2009**

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009 / [elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos]. - 2ª ed. rev. - Sevilla: Consejería de Economía y Hacienda, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2008

424 p. ; 24 cm

D.L. SE-6084-2008. - ISBN 978-84-8195-500-2

1. Perspectiva de género

2. Presupuesto - España - Andalucía

I. Andalucía. Consejería de Economía y Hacienda. Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos.

II. Andalucía. Consejería de Economía y Hacienda. Servicio de Estudios y Publicaciones, ed.

[316.346.2 : 336.14] (460.35)

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2009

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Economía y Hacienda
Elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos
Edita: Servicio de Estudios y Publicaciones

I.S.B.N.: 978-84-8195-500-2

D.L.: SE-6084-2008

2ª edición revisada

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.
Impreso en Sevilla. España.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2. IMPLANTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO 2009: AVANCES METODOLÓGICOS | 13 |
| 2.1. NUEVO ENFOQUE DE LA IGUALDAD EN REALIDAD | 15 |
| 2.2. DESARROLLO DEL PROYECTO G+: EL DOCUMENTO DE ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS | 18 |
| 3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) | 51 |
| 3.1. POBLACIÓN | 53 |
| 3.2. INMIGRACIÓN | 58 |
| 3.3. PODER Y REPRESENTACIÓN | 61 |
| 3.4. EMPLEO | 74 |
| 3.5. SEGURIDAD SOCIAL, RENTA, TRIBUTOS Y PENSIONES | 81 |
| 3.6. EMPRESAS, UNIVERSIDAD | 91 |
| 3.7. EDUCACIÓN | 99 |
| 3.8. VIVIENDA | 105 |
| 3.9. TRANSPORTES | 109 |
| 3.10. SALUD | 113 |
| 3.11. DEPORTE | 115 |
| 3.12. CULTURA | 118 |
| 3.13. AGRICULTURA | 120 |
| 3.14. MEDIO AMBIENTE | 122 |
| 3.15. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO | 124 |
| 4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA | 133 |
| 4.1. ANÁLISIS CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA | 136 |
| 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS | 158 |

| | |
|--|-----|
| 4.3. ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ | 163 |
| 4.4. PERSONAL DE JUSTICIA Y SANITARIO | 201 |

5. RECURSOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 203

| | |
|--|-----|
| 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2009 | 205 |
| 5.2. ANÁLISIS POR CONSEJERÍAS | 209 |
| 01.00 Consejería de la Presidencia | 210 |
| 06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía | 216 |
| 10.00 Consejería de Economía y Hacienda | 222 |
| 10.31 Instituto de Estadística de Andalucía | 233 |
| 10.33 Agencia de Defensa de la Competencia | 236 |
| 11.00 Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa | 239 |
| 12.00 Consejería de Gobernación | 257 |
| 13.00 Consejería de Justicia y Administración Pública | 266 |
| 14.00 Consejería de Obras Públicas y Transportes | 275 |
| 15.00 Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio | 280 |
| 16.00 Consejería de Empleo | 287 |
| 16.31 Servicio Andaluz de Empleo | 293 |
| 17.00 Consejería de Turismo, Comercio y Deporte | 299 |
| 18.00 Consejería de Agricultura y Pesca | 309 |
| 19.00 Consejería de Salud | 318 |
| 19.31 Servicio Andaluz de Salud | 322 |
| 20.00 Consejería de Educación | 326 |
| 20.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa | 331 |
| 21.00 Consejería para la Igualdad y Bienestar Social | 334 |
| 21.31 Instituto Andaluz de la Mujer | 353 |
| 21.32 Instituto Andaluz de la Juventud | 355 |
| 22.00 Consejería de Cultura | 360 |
| 23.00 Consejería de Medio Ambiente | 371 |
| 5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS | 379 |

6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2007 EN PERSPECTIVA 401

INTRODUCCIÓN

1

Se presenta en estas páginas el **Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009**. Un Presupuesto que se formula en un contexto de crisis económica internacional que refuerza nuestro compromiso con la igualdad como eje de nuestro desarrollo económico.

Es en un momento como el actual cuando más evidente se hace la necesidad de profundizar en los elementos que necesita nuestra Comunidad Autónoma para mejorar su competitividad y por lo tanto reafirmar y reforzar los objetivos que marca la Estrategia para la Competitividad de Andalucía.

Es fundamental poner al servicio del desarrollo económico la totalidad de nuestro talento y de nuestro conocimiento y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres es uno de los elementos más decisivos para alcanzar este objetivo.

La perspectiva de género se entiende como la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres que no pueden explicarse por la biología, desigualdades que son cambiantes en las diversas culturas o que son producto de la tradición cultural y los prejuicios, y que están limitando u obstaculizando el desarrollo personal de unos y otras y por lo tanto la igualdad de oportunidades. Aplicar esta perspectiva en el presupuesto público supone detectar estas desigualdades para tratarlas, lo que añade eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social:

- Influye en la **eficacia** de las acciones que se emprenden, puesto que a medida que mejor se conocen los problemas y las dificultades que enfrenta la población a la que se dirige la intervención pública, más directa y eficazmente se contribuye en su resolución.
- Influye en la **eficiencia**, puesto que a medida que mejor se conocen las formas para lograr mayor igualdad de oportunidades, mejor se emplearán los recursos para conseguirla.

- Influye en la **riqueza**, puesto que una sociedad que consigue ofrecer mejores oportunidades de desarrollo personal, cuidando que nadie se quede por detrás de sus propias posibilidades y atendiendo a las circunstancias que las limitan, será una sociedad con un futuro más prometedor, más rico.
- Influye en la **cohesión social**, puesto que una sociedad que entiende que las desigualdades le restan oportunidades y no son buenas ni para la persona que las padece ni para el conjunto de la sociedad, una sociedad que entiende la solidaridad como elemento fundamental de su funcionamiento, es una sociedad más unida, con mayor bienestar, más cohesionada y más próspera.

Esta perspectiva atraviesa cualquier análisis como un eje sobre el que gira nuestro potencial de desarrollo económico y social. Aplicar la perspectiva de género en el presupuesto público es el resultado del profundo convencimiento en los beneficios sociales y económicos que aporta. El trabajo de encaminar la corriente principal de todas las políticas públicas a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres es un ejercicio valiente, de reflexión y transparencia, pero muy productivo en términos económicos y sociales. La actual coyuntura, que nos impele a afinar más con el destino de unos recursos escasos, lo hace todavía más necesario si cabe.

El Informe de este Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009, el cuarto que se formula, contiene importantes novedades. Novedades que nos afianzan en esta práctica en la que Andalucía se ha posicionado como referente en un lugar inmejorable, desde el que está aportando a la comunidad nacional e internacional mucho conocimiento sobre la práctica efectiva de aplicación del enfoque de género en un presupuesto público. Con el presente Informe se avanza algo más en este productivo ejercicio de reflexión política y económica.

El Informe es también más participativo. Todas las Consejerías han incrementado su participación en la elaboración del mismo:

- Han participado en la descripción y el análisis de los elementos que definen la situación actual de la igualdad o desigualdad de hombres y mujeres que se muestran en el capítulo de *'La Igualdad en Realidad'* y que se configuran como indicadores de seguimiento más allá del margen temporal del ejercicio para el que está definido el propio presupuesto.

- Además han participado decididamente en la aplicación del método G+ y de las pautas que se establecieron en el Documento de Orientaciones Estratégicas G+ para la reflexión e investigación de las desigualdades en los respectivos ámbitos competenciales, en todos y cada uno de los programas de gasto presupuestario, así como en la orientación y determinación de las políticas y actividades para eliminarlas o corregir las tendencias y las inercias que las consolidan.

Por último destacar el importante salto cualitativo que supone introducir una modificación legislativa de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía mediante la que se incorpora la obligatoriedad del Informe de Impacto de Género en la documentación presupuestaria. Este elemento es una innovación sin precedentes en el entorno nacional e internacional en este tipo de normas y viene a reforzar todavía más si cabe, el innegable compromiso con la igualdad de género como eje de nuestro desarrollo.

Con todo, este Informe cobra mayor prestigio y se erige con más autoridad para incentivar la consecución de una sociedad más igualitaria, más justa, más cohesionada y por lo tanto en mejor posición para lograr un mayor crecimiento económico de Andalucía.

Octubre de 2008

Carmen Martínez Aguayo

Presidenta

Comisión de Impacto de Género del Presupuesto

**IMPLANTACIÓN DE
LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN
EL PRESUPUESTO
2009: AVANCES
METODOLÓGICOS**

2

2

2.1. NUEVO ENFOQUE DE LA IGUALDAD EN REALIDAD

Los Informes de presupuestos anteriores articulaban esta foto de La Igualdad en Realidad sobre los ámbitos en los que comúnmente suele moverse la evaluación del impacto de género en el entorno económico por los organismos internacionales tales como Naciones Unidas, World Economic Forum (Davos), el Fondo Monetario Internacional, la Unión Europea, etc., es decir la representación institucional, el empleo -como base del ingreso- y la educación. Con estos elementos de análisis se configuraba una foto aproximativa del estado de la igualdad entre sexos que nos ha permitido incrementar la sensibilidad social y del conjunto de la acción del gobierno de la Junta de Andalucía sobre la necesidad de remover los obstáculos aún presentes para conseguir una sociedad andaluza más igualitaria y por lo tanto más justa y cohesionada.

La publicación durante el año 2007 de las dos leyes de igualdad de género, la estatal y la andaluza, en las que se incide sobre todos los ámbitos tanto públicos como privados en los que se mueve actualmente la desigualdad entre hombres y mujeres, ha supuesto un salto adelante para la evaluación del impacto de género de las políticas públicas. Estas normas obligan a una reflexión en profundidad sobre las múltiples formas y ámbitos en los que se presenta la desigualdad haciendo conscientes a muchos actores de la vida cotidiana que todavía falta mucho para conseguir la ilusoria igualdad formal a la que nos conminaba la propia Constitución Española y los Estatutos de Autonomía.

La transversalidad del enfoque de género que supone la aplicación al presupuesto público, no podía quedar al margen de estas disposiciones y menos cuando se trata de evaluar en qué medida la sociedad andaluza camina en la dirección correcta hacia la igualdad en todos los ámbitos, sea por la acción del gobierno o por la dinámica social en otros espacios donde no llega directamente esta intervención.

Se trata en definitiva de impulsar una conciencia social que apoye y por lo tanto haga más eficaz la acción conjunta de sociedad y poderes públicos en esta dirección, removiendo elementos que perduran enquistados y dificultan la consecución de una sociedad en la que hombres y mujeres sean iguales en derechos y oportunidades reales y efectivos.

Como en ejercicios anteriores este Informe está estructurado en tres capítulos principales que responden al Análisis de Impacto de Género llamado 3R-3T, es decir Realidad, Representación y Recursos (3R) en un marco temporal de Pasado, Presente y Futuro (3T). Pero a diferencia de los anteriores Informes, en este se profundiza en la evaluación de la situación actual desde la perspectiva de género involucrando para ello a todas las Consejerías directa, indirecta o aparentemente poco relacionadas con la acción gubernamental que se refleja en el presupuesto.

Así vemos que la 'foto' la componen un total de 15 temas que desarrollan 70 indicadores distribuidos para su análisis entre todas las Consejerías según el siguiente esquema:

| TEMA | CONSEJERÍAS |
|--|--|
| 1 Población | <i>Economía y Hacienda</i> |
| 2 Inmigración | <i>Gobernación</i> |
| 3 Poder y Representación | <i>Presidencia, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Innovación, Ciencia y Empresa, Economía y Hacienda</i> |
| 4 Empleo | <i>Empleo</i> |
| 5 Seguridad Social, Renta, Tributos y Pensiones | <i>Economía y Hacienda</i> |
| 6 Empresas, Universidad | <i>Innovación, Ciencia y Empresa</i> |
| 7 Educación | <i>Educación</i> |
| 8 Vivienda | <i>Vivienda y Ordenación del Territorio</i> |
| 9 Transportes | <i>Obras Públicas y Transportes</i> |
| 10 Salud | <i>Salud</i> |
| 11 Deporte | <i>Turismo, Comercio y Deporte</i> |
| 12 Cultura | <i>Cultura</i> |
| 13 Agricultura | <i>Agricultura y Pesca</i> |
| 14 Medio Ambiente | <i>Medio Ambiente</i> |
| 15 Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género | <i>Igualdad y Bienestar Social</i> |

Se muestra en definitiva una imagen más completa sobre la situación actual de la igualdad de género entendiéndola como aquella cuya ausencia no se justifica por razones biológicas sino culturales y que por lo tanto pueden y deben ser cuestionadas o removidas. Situaciones que además los poderes públicos tienen obligación constitucional de trabajar para que no se produzcan, consoliden o reproduzcan.

En este sentido, encontramos elementos de desigualdad en la representación pública y privada, en el empleo y los ingresos, rentas y pensiones, en las empresas, la salud, el deporte, la inmigración, la justicia, la educación, la universidad, las viviendas, en el empleo medioambiental, en el desarrollo rural, en la cultura, los transportes, la dependencia, la violencia, etc. Pero, lejos de la idea de que la igualdad entre hombres y mujeres es algo inalcanzable como puede parecer con la imagen general que se presenta, surge una óptica más optimista que nos indica que comprender mejor el complejo entramado de los estereotipos de género en todos los ámbitos sociales acelerará la acción correctora más pertinente no sólo a través del replanteamiento de las políticas públicas sino a través de la movilización social que como pueblo estamos obligados a desarrollar.

En definitiva, se parte de la idea de que la comprensión de todos estos fenómenos y la implicación que introduce la participación en el diagnóstico de todas las Consejerías, supone un paso más en la evaluación del impacto de género del presupuesto público y en la aplicación de la transversalidad de género al conjunto de la acción social. Este procedimiento, unido a la mayor y mejor profundidad del análisis que se aplica directamente a los programas de gasto presupuestario mediante la metodología G+ nos permite ampliar la visión y por lo tanto el tratamiento que el conjunto de la sociedad andaluza y en especial la administración pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía aplica para conseguir una sociedad más justa e igualitaria y en consecuencia con mejores perspectivas de crecimiento económico regional.

2.2. DESARROLLO DEL PROYECTO G+ : EL DOCUMENTO DE ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

El Presupuesto 2009 se elabora en el segundo año de desarrollo e implantación de la metodología del Proyecto G+ que tiene como finalidad hacer permeables todos los programas presupuestarios al análisis de género, tratando de centrar los esfuerzos en aquéllos que tienen la consideración de motores de cambio hacia la igualdad real entre hombres y mujeres.

En 2007 todos los programas presupuestarios fueron clasificados según su sensibilidad y relevancia de género; clasificación que ha venido siendo actualizada anualmente para adaptarla a los sucesivos cambios presupuestarios.

Dentro de una dinámica progresiva de creciente implicación, durante el primer semestre del año 2008, todos los centros directivos, a excepción de los responsables de la gestión de programas catalogados como g0, han desarrollado los compromisos que les son propios según el Proyecto G+ en un documento-guía de planificación: el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+).

El DOE G+ supone un paso más en el desarrollo de la estrategia a seguir para hacer efectivo el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles a las desigualdades que existen entre los hombres y mujeres andaluzas; una herramienta que ayuda a concretar las actuaciones que, en esta materia, pone en marcha cada Consejería, tanto desde la vertiente de adaptación interna de procedimientos como en la formación de los objetivos estratégicos de largo alcance.

A lo largo de este epígrafe se presenta brevemente el Proyecto G+ –extensamente descrito en el *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2008–*, se dan a conocer los programas presupuestarios catalogados como G+ para el ejercicio presupuestario 2009 y se desarrolla, con detalle, el contenido de la metodología de trabajo del DOE G+. Por último, contiene una valoración general de los DOE G+ remitidos por los centros directivos que incluye algunas de las mejores prácticas para cada uno de los compromisos exigidos a los programas G+.

2.2.1. ¿Qué es el Proyecto G+?

El Proyecto G+ es una metodología de trabajo que persigue enfocar y concentrar los esfuerzos en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en igualdad de género. El objetivo, por tanto, es impulsar una cultura de organización que no sea ciega al género, sino capaz de ver si los análisis, actuaciones, incentivos y, en suma, las políticas públicas que se desarrollan tienen un impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres.

Con carácter general el Proyecto G+ se caracteriza por:

1. Ser un proceso participativo y dinámico.
2. Implantar una metodología de carácter progresivo y gradual.
3. Contar con la opinión de personas expertas independientes.
4. Focalizar esfuerzos en programas presupuestarios relevantes desde una perspectiva de género.
5. Estar orientado a institucionalizar el análisis de la dimensión de género en las organizaciones y en los procesos de carácter presupuestario de la Junta de Andalucía.
6. Integrar los tiempos y cargas de trabajo en el marco del proceso anual de elaboración presupuestaria.

La planificación del Proyecto G+ contempla el desarrollo de diferentes etapas, como son: la identificación y clasificación de los programas según la Escala G+, la mejora de la evaluabilidad de éstos y el seguimiento y valoración de los resultados esperados.

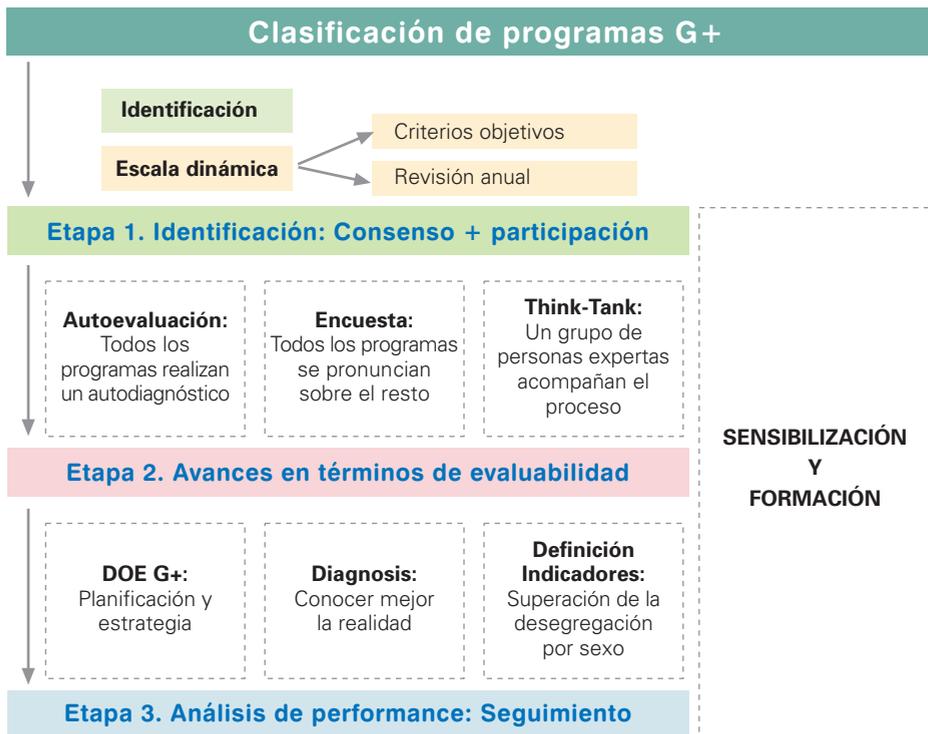
Durante la primera etapa, ya concluida, todos los centros directivos de la Junta de Andalucía se pronunciaron sobre la percepción que tenían de su propia responsabilidad y capacidad dentro del proyecto y de la del resto de los programas presupuestarios.

Se convocó, asimismo, un grupo de trabajo ("think-tank"), formado por personas expertas en diferentes ámbitos del saber científico, técnico o profesional, que sirviera como prueba de contraste externo sobre la idoneidad del modelo diseñado y que ayudara a identificar acciones y aspectos estratégicos al objeto de dar sostenibilidad al modelo.

Una vez identificados los programas considerados motores de cambio, el siguiente paso consistía en establecer criterios y procedimientos orientados a mejorar la evaluabilidad de los programas, tarea que se está desarrollando en la actualidad. Para ello se trabaja en la diagnosis, establecimiento de objetivos estratégicos y definición de indicadores relevantes al género a nivel de programa mediante la puesta en marcha de la metodología contenida en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+).

Por último, a lo largo de la tercera etapa, se tiene prevista la definición de un sistema de seguimiento y evaluación permanente, con capacidad para contrastar la coherencia y consistencia de las actuaciones puestas en marcha por los diferentes centros directivos y consolidar los progresos alcanzados.

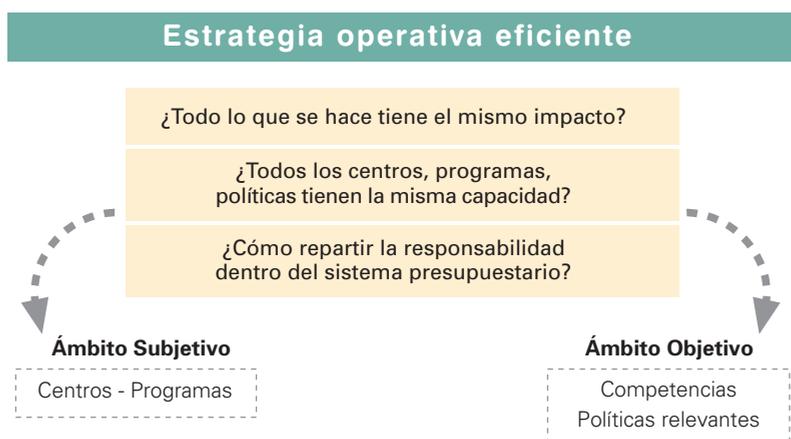
En todas las etapas del Proyecto G+ se simultanean las actuaciones descritas con una labor constante de sensibilización y formación en género dirigida al personal de alta dirección y a las personas con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.



2.2.2. Identificación, selección y clasificación de los programas presupuestarios

De acuerdo con el Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2009, el volumen de crédito asignado a las diferentes políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía ascenderá a 33.764 millones de euros (el de mayor tamaño del conjunto de las Comunidades Autónomas del Estado); presupuesto distribuido en ciento cincuenta y seis programas presupuestarios y gestionado por quince Consejerías a partir de un total de cuarenta secciones presupuestarias.

La complejidad y amplitud de esta estructura orgánica y funcional, acorde con el tamaño y alto nivel de competencias asumidas por la Junta de Andalucía, aconsejaba establecer una estrategia de intervención que hiciera operativa la integración transversal de la perspectiva de género, mediante la identificación de aquellos programas presupuestarios que tuvieran mayor capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, descartando aquellos otros puramente instrumentales.



El proceso de clasificación toma como referencias básicas la **sensibilidad**, como medida de la incidencia directa o indirecta sobre personas, y la **relevancia** de cada programa calificado previamente como sensible al género. En ambos casos se realiza un análisis, tanto desde el punto de vista subjetivo como objetivo; análisis que, en el caso del nivel de relevancia, cuenta con una batería de criterios que sirven de base para su posterior gradación:

| CRITERIOS | |
|-----------------------------|---|
| Poder transformador | Tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género |
| Capacidad de Impacto | Número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa (importancia cualitativa/cuantitativa) |
| Relevancia funcional | El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género |
| Gestión de Personal | El programa despliega efectos sobre la gestión de personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía |

La aplicación de estos criterios permite la elaboración de una escala que sitúa a los programas presupuestarios en cuatro categorías: desde la g0, aquella que agrupa los que no presentan sensibilidad al género –Ej. 12E BOJA o 01A Deuda Pública–, hasta la G+, los que asumen la máxima responsabilidad en el diseño y aplicación de actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres –en el cuadro “Programas G+ para el Presupuesto 2009” aparecen recogidos en su totalidad–.

Para el año 2009, el número de programas clasificados en cada categoría de la Escala G+ es la siguiente:

| Escala G+ 2009 | Nº de programas |
|----------------|-----------------|
| G+ | 41 |
| G | 44 |
| g1 | 53 |
| g0 | 18 |
| Total | 156 |

Este proceso de clasificación cuenta con la participación activa y permanente de los Centros Directivos y del Secretariado Permanente de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género, en un procedimiento iterativo de búsqueda de consensos que facilita e impulsa el compromiso.



La clasificación de los programas presupuestarios de la Escala G+ no es definitiva, está sujeta a revisiones anuales por parte de la *Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Estas revisiones contemplan los cambios en la estructura orgánica, funcional y competencial de los programas presupuestarios, debidos a la creación de nuevas Consejerías y Agencias Administrativas, la reorganización interna de éstas, la creación y supresión de programas presupuestarios o reconsideraciones sobre la aplicación de los criterios de la Clasificación G+.

Para el Presupuesto 2009 la Clasificación G+ ha tomado como referencia los cambios dictados por el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, los cambios internos adicionales recogidos en los Decretos de Estructura de las diferentes Consejerías y el traspaso de competencias sobre la Cuenca del Guadalquivir. A consecuencia de ello, tanto la estructura orgánica como funcional del Presupuesto se han visto alteradas. En el primer caso, por la creación de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa y el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores; en el segundo y tercero, por modificaciones en el número y naturaleza de los programas presupuestarios de forma que se reflejaran mejor los objetivos, actuaciones y recursos contenidos en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

PROGRAMAS G+ PARA EL PRESUPUESTO 2009

| | |
|------------|--|
| 11H | Autoridad y Asesoramiento Audiovisual |
| 14B | Administración de Justicia |
| 31B | Plan sobre Drogodependencias |
| 31C | Atención a Personas con Discapacidad |
| 31D | Atención a Personas Mayores |
| 31E | Atención a la Infancia |
| 31F | Pensiones Asistenciales |
| 31G | Bienestar Social |
| 31J | Coordinación Políticas Migratorias |
| 31P | Apoyo a las Familias |
| 31R | Servicios materia Dependencia |
| 31T | Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género |
| 32A | Dirección y Servicios Generales de Empleo y Servicio Andaluz de Empleo |
| 32B | Fomento e Igualdad en el Empleo |
| 32D | Formación para el Empleo |
| 32E | Inserción Profesional |
| 32F | Promoción y Servicios Juventud |
| 32G | Acciones de Igualdad y Promoción Mujeres |
| 32I | Empleabilidad e Intermediación Laboral |
| 32K | Acciones Integradas de Empleo |
| 41C | Atención Sanitaria |
| 41D | Salud Pública y Participación |
| 42C | Educación Infantil y Primaria |
| 42D | Educación Secundaria y Formación Profesional |
| 42F | Educación Compensatoria |
| 42G | Educación Personas Adultas |
| 42I | Educación para la Primera Infancia |
| 42J | Universidades |
| 45C | Promoción Cultural y Artes Escénicas |
| 46B | Actividades y Promoción Deportiva |
| 54F | Elaboración y Difusión Estadística |
| 61C | Planificación Económica |
| 61D | Política Presupuestaria |
| 71H | Desarrollo Rural |
| 72A | Emprendedores y Fomento Empresarial |
| 82B | Cooperación Internacional |

Nota: Para evitar reiteraciones los programas 31P, 41C y 42I, compartidos por varias Secciones presupuestarias, se presentan una sola vez.

2.2.3. De la clasificación al Compromiso

El Proyecto G+ contempla compromisos para cada uno de los programas presupuestarios, con una exigencia de menor a mayor intensidad según su posición en la Escala G+. Con estos compromisos se persigue:

- Poner en valor los recursos disponibles para que contribuyan de forma eficaz a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, mediante la realización de actuaciones de sensibilización y formación en materia de género del personal y la adaptación de los sistemas de información.
- Obtener información útil para el análisis que permite conocer el posible impacto diferenciado que las actuaciones emprendidas puedan tener en hombres y mujeres en el acceso a los recursos que gestiona cada centro directivo, en el comportamiento de la realidad sobre la que se actúa o en el funcionamiento interno de cada organización.
- Establecer una estructura de objetivos y líneas de trabajo en género integradas en la planificación estratégica y operativa.
- Institucionalizar la dimensión de género en procedimientos de análisis de los programas.

Para el desarrollo de los compromisos de cada programa presupuestario, se han identificado cinco **áreas estratégicas** de trabajo; áreas necesariamente conectadas entre sí y de cuya interacción surgen sinergias que garantizan que el resultado global sea mejor que la adición de los efectos producidos de cada una de las áreas.

Las áreas estratégicas pueden ser de primer orden, respondiendo a las necesidades de diagnóstico y análisis de la realidad en la que se actúa:

- Análisis de acceso a los recursos, servicios e información
- Formación
- Análisis del entorno
- Adaptación de fuentes de información

Mientras que, centradas en el diseño de objetivos, líneas de trabajo y actuaciones, pueden ser clasificadas de segundo orden por su carácter derivado de los trabajos desarrollados en el resto de las áreas.

El desarrollo del contenido de cada área, se inscribe en un proceso que pretende lograr un círculo virtuoso de aprendizaje para cada uno de los compromisos a partir de una constante evaluación formativa, de forma que la ejecución de cada compromiso revierta en su mejora y en la del resto.



Como se ha mencionado, las áreas descritas en el gráfico anterior están fuertemente interconectadas, así por ejemplo, para un mayor conocimiento del entorno, es necesario analizar con detalle el perfil de las personas usuarias de los servicios ofertados, para lo que es preciso contar con fuentes de información interna que capturen estos datos y tengan capacidad para procesarlos en función de variables tales como sexo, edad o situación económica personal.

Asimismo, el conocimiento del contexto social del ámbito de actuación de cada programa presupuestario, desde el punto de vista de género, es imprescindible para el diseño de objetivos estratégicos y operativos pertinentes y relevantes que sirvan de base para la definición de líneas de trabajo y actuaciones específicas cuyo impacto coadyuve a reducir las divergencias en la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades que existen entre hombres y mujeres.

Por último, la formación y sensibilización especializada del personal de los centros directivos, tanto de los altos cargos como el personal perteneciente a cuadros intermedios y personal técnico, son elementos esenciales para la realización de un adecuado análisis en el acceso a recursos, servicios e información, identificación de las diferencias de comportamiento existentes en clave de género, interpretación de los diagnósticos o definición de actuaciones.

2.2.4. El Documento de Orientaciones Estratégicas G+

Dentro del modelo estratégico descrito: identificación-clasificación-compromiso-resultados, el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) es considerado como una oportunidad para:

- Reflexionar en profundidad sobre la inclusión de la dimensión género en el trabajo ordinario de cada programa presupuestario.
- Sistematizar y codificar la información.
- Trazar una ruta que ayude a concretar actuaciones, a aprender y a acumular conocimiento y experiencia.

El DOE G+ adopta en su elaboración una metodología abierta y participativa que persigue fomentar el compromiso del personal directamente implicado en el diseño, elaboración, gestión y evaluación de la política presupuestaria y tiene la consideración de una herramienta interna útil para cada centro directivo, trascendiendo el carácter meramente formal de la elaboración de un documento. El Documento de Orientaciones Estratégicas plantea una dinámica de proceso que induce al centro directivo a mejorar el conocimiento que tiene sobre sus oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas.

En este sentido ya se cuenta con importantes factores críticos de éxito, fortalezas con las que se dispone para avanzar en la institucionalización de la dimensión de género en el conjunto del proceso presupuestario: Voluntad decidida, Valorización del trabajo ordinario, Experiencia acumulada y Resultados a corto plazo.

Desde un punto de vista operativo conviene realizar las siguientes consideraciones:

- Cada programa presupuestario elabora un Documento de Orientaciones Estratégicas, a excepción de los catalogados como programas g0, al objeto de concretar el desarrollo y alcance de los compromisos contenidos en el Proyecto G+.
- Los compromisos asignados se planifican a corto plazo, para un periodo temporal de un año, en el marco de objetivos estratégicos a largo plazo.
- En cada compromiso se desarrollan actuaciones concretas a poner en marcha y su alcance.

- Una vez elaborados los DOE, se dan a conocer a la Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se considera la posibilidad de que ésta pueda emitir las recomendaciones que estime oportunas.
- Los centros directivos realizan un informe de progresos al objeto de dar a conocer el grado de avance en la puesta en marcha de las actuaciones que desarrollan los compromisos que tienen asumidos.



2.2.5. Metodología para el desarrollo de los compromisos de los programas presupuestarios

Metodología contenida en el Documento de Orientaciones Estratégicas, remitidas a los centros directivos para su elaboración. En este epígrafe se contemplan exclusivamente los compromisos correspondientes a los programas clasificados como G+ y el compromiso relativo a la gestión de personal de los programas de Servicios Generales clasificados como g1.

Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

Cada programa G+ establece objetivos a largo plazo que orientan, con carácter general, su contribución a la política de igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la

Igualdad de Género en Andalucía, aunque no agota el campo de actuaciones susceptibles de ser desarrolladas, sí establece un marco de referencia básico y prioridades en la materia que nos ocupa.

Siguiendo un marco lógico de planificación, los objetivos de largo alcance se concretan en objetivos de carácter operativo o de corto plazo, siendo éstos los que determinan la naturaleza de las actuaciones más adecuadas para llevarlos a cabo y los que permiten definir indicadores de género relevantes para la medición de los logros conseguidos.

Preguntas:

- *¿Qué implicaciones tiene la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, para el ámbito de trabajo del programa presupuestario?*
- *¿Se han explicitado los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres para los ámbitos de trabajo de los que se ocupa el programa?*
- *Los objetivos generales propuestos ¿Han sido desarrollados de forma operativa?, ¿Está bien definido su alcance y su calendario?*
- *¿Se ha analizado la coherencia entre las actuaciones y los objetivos de igualdad propuestos?*
- *¿Se integra bien la igualdad de género en el esquema de trabajo global del programa o se han creado objetivos específicos o sectoriales sólo para mujeres?*
- *Los documentos presupuestarios en los que participa el programa, ¿Reflejan bien la labor planificada en este sentido?, ¿Son explícitos?*

Adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable sexo

Para contar con información adecuada conviene revisar el conjunto de aplicaciones informáticas, registros y otros sistemas de información que se utilizan para capturar y procesar datos relativos a personas, de forma que se incluyan datos desagregados por sexo.

Entre los instrumentos y herramientas de información que se pueden adaptar están los registros de subvenciones, aplicaciones on-line de tramitación o consulta, servicios de atención al público, encuestas de opinión sobre la calidad de los servicios, etc.

En la medida de lo posible además del sexo se solicita información básica adicional como, por ejemplo, edad y formación, que ayude a valorar con mayor acierto el perfil de las personas usuarias, beneficiarias, solicitantes,...

Preguntas:

- *¿Se ha realizado un inventario de las aplicaciones, bases de datos,... que contienen información sobre personas?*
- *¿Los sistemas de información disponibles permiten capturar la variable sexo y otras variables básicas de perfil como, por ejemplo, edad o formación?*
- *¿Las aplicaciones informáticas utilizadas permiten explotar la información que contienen en función de la variable sexo?, ¿Se cuenta con informes/listados/pantallas definidos al efecto?*
- *¿Se dispone de una relación exhaustiva de formularios en papel/electrónicos?, ¿Permiten la inclusión de variables relevantes para calibrar la dimensión de género?*

Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

El objetivo de esta actuación es detectar y calibrar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a los recursos que la administración andaluza pone a disposición de la ciudadanía y cumplir con las obligaciones que le son propias: Acceso a la información; Difusión y divulgación; Concesión de ayudas y subvenciones; Adjudicación de los contratos; Prestación de servicios, económicas o telemática de documentos; Cumplimiento de obligaciones en el pago de tributos, tasas y precios públicos.

Las políticas no son neutrales al género, por ello se debe comprobar que las actuaciones que se diseñan no están teniendo un impacto diferenciado en hombres y mujeres, sino que aseguran un aprovechamiento equitativo por parte de ambos sexos.

Preguntas:

- *¿Se han realizado encuestas de satisfacción que permitan detectar necesidades diferenciales de utilización de los servicios/recursos entre hombres y mujeres?*
- *¿Se conoce el resultado desagregado por sexo de la concesión de nuestras líneas de ayuda/subvenciones?, ¿A qué responden las diferencias que se observan?*

- *¿Se dispone de un registro que informe del perfil de las personas asistentes a las actuaciones formativas organizadas directamente o a través de entidades colaboradoras?*
- *¿Se han revisado los pliegos de los contratos para que recojan la sensibilidad al género de las empresas que se presentan?*
- *¿Se tiene previsto revisar los requisitos de concesión de subvenciones para que recojan la sensibilidad al género de las empresas e instituciones que solicitan la ayuda?*
- *¿Se ha comprobado que los canales de información utilizados no presentan un sesgo de género?*
- *¿En las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha se tiene en cuenta que pueden existir diferencias por sexo en el acceso a la información?*
- *¿Se ha analizado la forma de prestar los servicios públicos en relación con las necesidades diferenciales que pueden existir por razón de género?*
- *¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de la ciudadanía respecto de la Administración?*
- *¿Se tiene en cuenta la dimensión de género para facilitar la implicación de mujeres y hombres en los órganos de participación ciudadana de la Junta de Andalucía?*

Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa

En este ámbito el compromiso del centro directivo se orienta a conocer más y mejor, por una parte, la realidad sobre la que despliega sus competencias identificando y explicando las desigualdades de género que se observan y, por otra, el posible impacto que la intervención pública tendrá en hombres y mujeres.

Un mejor conocimiento de la realidad hace que las políticas públicas sean más eficaces y, por tanto, que se utilicen los recursos escasos y disponibles de forma más racional. Teniendo en cuenta que cada sexo supone aproximadamente el 50% de la población, los análisis que no recojan la perspectiva de género, tendrán mayores riesgos de mostrar resultados sesgados, menos rigurosos.

La puesta en marcha de las políticas públicas puede generar un impacto indeseado en hombres y mujeres si no son capaces de identificar y dimensionar el tipo de relaciones de género que existen en el ámbito de la realidad en la que se actúa.

- *¿Tienen el mismo acceso hombres y mujeres a las tecnologías de la información?, ¿Cómo afecta esto a la política de fomento en este ámbito?*
- *¿Pueden aprovechar de igual manera las políticas de empleo que desarrolla la Junta de Andalucía tanto hombres como mujeres?*
- *¿Existe un comportamiento diferencial o se aprecian rasgos específicos en la decisión de crear empresas entre hombres y mujeres?*
- *¿Son similares las necesidades de transporte?*

La información con dimensión de género no es sólo relevante en las fases de diagnóstico y planificación, se extiende al seguimiento y evaluación, permitiendo, de este modo, aprender de la actuación pasada.

En un primer momento puede ocurrir que no se sepa dónde o cómo mirar para detectar comportamientos diferenciales entre hombres y mujeres. O bien es posible que, a priori, no se sea capaz de identificar cuáles son las relaciones causales que explican un comportamiento diferente y si éste constituye un indicio de desigualdad.

En este sentido, siempre es posible adoptar decisiones de formación en género específicas, realizar desde pequeños análisis hasta complejos estudios de diagnóstico multivariante o contar con la experiencia y conocimiento de instituciones especializadas o personas expertas.

Preguntas:

- *¿Es posible elaborar con carácter interno análisis sencillos a partir de datos disponibles?*
- *¿Se conocen estudios sobre relaciones de género publicados recientemente?*
- *¿Se puede crear una base documental específica de artículos, publicaciones, webs,... sobre género que nos aporten conocimientos específicos de la materia que trabajamos?*
- *¿Se conoce y se hace uso del asesoramiento que proporciona la Unidad de Igualdad de Género?*
- *¿Resulta conveniente consultar al Instituto de Estadística de Andalucía sobre la existencia de datos desagregados por sexo para el ámbito de estudio que nos preocupa?*
- *¿Es posible encargar al IEA una explotación específica de alguna encuesta de nuestro interés?*

- *¿Resultaría de utilidad realizar una encuesta sobre expectativas y necesidades de hombres y mujeres en nuestro ámbito de actuación?*
- *¿Sería conveniente realizar el encargo de estudios de género específicos con relación a la actividad que realiza nuestro centro directivo?*
- *¿Se ha previsto la inclusión de la perspectiva de género en los documentos de Planificación cuya elaboración está en curso o prevista?*
- *¿Se ha previsto la elaboración de protocolos orientados a incluir la perspectiva de género en los documentos de seguimiento y evaluación de nuestras actuaciones/planes?*

Construcción de indicadores relevantes al género

Contar con indicadores es una condición imprescindible para aprender, ayudan a mirar, a diagnosticar, a dimensionar y, sobre todo, a valorar si se ha conseguido o no el éxito perseguido.

Los indicadores son adecuados si aportan información interesante. Un indicador es relevante cuando da información útil sobre el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Además, los indicadores pueden revelar información de diferente naturaleza:

- Los **indicadores de recursos** capturan información sobre los insumos que ponen al servicio de un objetivo (ejemplos: crédito, profesores y profesoras, tiempo,...).
- Los **indicadores de realización** informan sobre la aplicación directa de los recursos, los productos conseguidos (ejemplos: cursos de formación realizados para personas desempleadas, plazas en residencias de mayores, plazas de guardería, de educación infantil,...).
- Los **indicadores de resultados** aportan información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado (ejemplos: número de mujeres y hombres contratados después de formación, inversión inducida, presencia en equipos de investigación (hombre-mujer), número de emprendedores y emprendedoras registradas...).
- Los **indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía (ejemplos: calificación sobre cumplimiento de los servicios ofertados, valoración subjetiva del servicio ofertado a hombres y a mujeres).

En definitiva, la construcción de indicadores:

1. Es un proceso de discusión y consenso (técnico-político).
2. Requiere una planificación previa que determine las referencias básicas, las metas que se quieren alcanzar.
3. Depende de la información disponible.
4. Demanda un procedimiento de colección de datos, análisis y seguimiento constante.

Hasta el momento se ha hecho mucho hincapié en la necesidad de contar con la desagregación por sexo de todos los indicadores presupuestarios y el esfuerzo realizado ha contribuido a sacar a la luz patrones de desigualdad no identificados y que se ocultaban por el efecto de la agregación.

Los indicadores de género no son diferentes del resto de indicadores, tienen la misma naturaleza y problemática. Según esto su construcción debe fundamentarse en un buen conocimiento de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y de la voluntad de establecer el consenso acerca de qué metas queremos alcanzar y mediante qué instrumentos.

Preguntas:

- *¿Los objetivos de igualdad planteados concretan su alcance?, ¿Se han establecido metas, referencias cuantitativas?*
- *¿Se dispone de indicadores coherentes con los objetivos de igualdad que se han definido?*
- *¿Están todos los indicadores relativos a personas desagregados por sexo?*
- *¿Se tiene información suficiente para construir aquellos indicadores que son más relevantes?*
- *¿Se ha establecido un procedimiento de construcción de indicadores que permita su sostenibilidad en el tiempo?, ¿Están bien definidos y sistematizados (descripción, fuentes, origen...) en documentos de trabajo?*

Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

Para la consecución de la efectiva transversalización del enfoque de género en el presupuesto público es imprescindible ofertar formación específica en género al personal competente en su elaboración y gestión.

La mejora de los conocimientos y habilidades del personal del centro directivo, además de reforzar una actitud positiva al cambio de paradigma, es fundamental para la identificación de necesidades, el diseño y planificación de actuaciones con perspectiva de género y la construcción de indicadores relevantes al género.

La formación en género tiene una parte general o básica y otra muy específica del área de trabajo de cada programa presupuestario. Si bien, en el primer caso, es posible encontrar con cierta facilidad formación genérica sobre conceptos básicos o procedimientos de análisis más o menos estandarizados, cada centro directivo tendrá que adoptar una actitud proactiva para desarrollar actuaciones propias (específicas de su actividad) que satisfagan sus necesidades de formación específica:

1. Tecnologías de la información y género.
2. Desarrollos urbanísticos, modelos de ciudad y género.
3. Tributación desde una perspectiva de género.
4. Relaciones de género en el mercado de trabajo.

Preguntas:

- *¿Se ha establecido cuál debería ser nuestro objetivo en este ámbito?*
- *¿Se conocen las necesidades formativas de nuestro personal en este ámbito?*
- *¿Se fomenta o facilita la formación en género de nuestro personal?*
- *¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de planificar las actuaciones de formación?*
- *¿Es posible organizar alguna conferencia de sensibilización sobre género para personal encargado del diseño, seguimiento y evaluación de las actuaciones?*
- *¿Existe una oferta de formación básica que se ajuste a las necesidades de nuestro centro directivo?*
- *¿Se disponen de materiales didácticos?, ¿Es necesaria la elaboración de materiales específicos?*
- *¿Se fomenta la publicación de artículos por parte de nuestro personal sobre las vinculaciones de nuestra actividad con las relaciones de género?*
- *¿Se difunde entre el personal estudios, trabajos, artículos, informes publicados sobre este tema?*
- *¿Se dispone de un espacio en la intranet donde volcar información documental, jornadas, conferencias sobre género dirigido a nuestro personal?*

Análisis de actuaciones que afectan diferencialmente a hombres y mujeres en la gestión del personal de las Consejerías y Agencias Administrativas

El análisis de las actuaciones relativas a gestión de personal es un compromiso que debería ser asumido por la totalidad de los programas presupuestarios, sin embargo, en la práctica son, por lo general, los Programas presupuestarios de Servicios Generales los que asumen un papel protagonista en este ámbito. Por esta razón, este compromiso se tiene en cuenta solamente por los Programas de Servicios Generales dado que, por lo general, los centros directivos que los definen y ejecutan son los competentes en la gestión de recursos humanos.

Desde esta posición se realiza una labor de impulso de iniciativas a varios niveles:

1. Acceso a los puestos y promoción.
2. Conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Aspectos formativos.
4. Sensibilización sobre corresponsabilidad en el ámbito privado.

Preguntas:

- *¿Los Cuadros Directivos son sensibles al género, están comprometidos y tienen la formación suficiente para implementar una organización del trabajo que mejore su propia conciliación y la de las personas que tienen a su cargo? ¿Se puede fomentar esta sensibilidad?*
- *¿Se han analizado los datos de composición de la plantilla, su estructura y rotación? ¿Es necesario tomar alguna medida al respecto?*
- *¿Se observan diferencias en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres? ¿A qué puede deberse?*
- *¿Se ha analizado el número de hombres y mujeres que solicitan reducción de jornada u otros permisos por cuidado de menores; Permisos de paternidad y maternidad...?*
- *¿Conviene dedicar una parte de la asignación presupuestaria a la creación de infraestructuras que faciliten la conciliación familiar y laboral, como Centros Socioeducativos/ Escuelas Infantiles o Ludotecas?*
- *¿Resultaría útil desarrollar prácticas organizativas más eficaces?, ¿Horario de convocatoria a reuniones?, ¿Sistema de compensación horaria? ¿Mejorar la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias?...*
- *¿Tenemos datos sobre las personas que acuden a los cursos organizados por la Consejería/Agencia?, ¿Podemos explicar las diferencias observadas?, ¿Existen diferencias en las necesidades de formación de hombres y mujeres?*
- *¿Se pueden organizar acciones formativas sobre la incorporación de la perspectiva de género en materias específicas de la Consejería/Agencia?*
- *¿Es posible organizar alguna jornada o conferencia de sensibilización a mandos intermedios para impulsar el proceso de adopción de la dimensión género en su trabajo habitual?*

- *De la misma forma que se favorece el deporte o la creación artística en nuestros centros de trabajo, ¿Podrían ponerse en marcha campañas en la que se anime a incrementar la corresponsabilidad de nuestro personal en el ámbito privado o a combatir estereotipos de género?*

2.2.6. Valoración preliminar de la elaboración de los DOE 2009

Como se ha dicho el Documento de Orientaciones Estratégicas supone un paso más en el desarrollo de la estrategia a seguir para hacer efectivo el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles a las desigualdades entre los hombres y mujeres andaluzas, explicitando la forma en que cada uno de los programas presupuestarios va a llevar a cabo los compromisos que establece el Proyecto G+.

Los DOE han sido remitidos, para su conocimiento, a la *Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía* por la totalidad de los programas presupuestarios, lo que pone de manifiesto una predisposición positiva por parte de todos los centros directivos. En concreto han sido recibidos 138 DOE G+ (los programas clasificados como g0 se exceptúan de su elaboración) que están siendo valorados por parte del Secretariado Permanente de la Comisión. En la actualidad ha concluido la fase de valoración de los Programas catalogados como G+ -los que tienen un marcado liderazgo en esta iniciativa- por lo que a continuación se expondrán, con carácter general, algunas de las conclusiones más importantes.

Para el análisis de los DOE G+ se han tenido en cuenta, entre otros elementos de evaluación, aspectos tales como: la normativa en materia de igualdad, en especial, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción para la Igualdad de Género en Andalucía, los compromisos asumidos para la presente legislatura en el Discurso de Investidura del Presidente, las funciones que prevé el Decreto de estructura orgánica de las Consejerías, la documentación procedente de los programas operativos de Fondos Europeos, la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013 y la planificación de carácter sectorial.

La valoración se pronuncia y ofrece recomendaciones desde dos perspectivas: una primera puramente formal y otra relativa al contenido de la propuesta.

En lo referente a las consideraciones formales de los DOE, se comprueba si los programas han tenido en cuenta todos los compromisos propios de su clasificación en la escala G+, así como si las actuaciones diseñadas y planificadas en el

Documento de Orientaciones Estratégicas son concretas y están acotadas en el tiempo, buscando que este instrumento dote al centro directivo de un cronograma de actuaciones relevantes de carácter anual.

En lo relativo a los aspectos de fondo o contenido, desde el punto de vista presupuestario se contempla la naturaleza, dimensión y alcance del programa presupuestario a partir de su clasificación económica y funcional, lo que permite identificar rasgos distintivos: programa inversor, programa con elevado gasto corriente derivado de la prestación de servicios públicos, con recursos destinados a ayudas o subvenciones públicas, que realice conciertos con entidades públicas y privadas o que cuente con un elevado volumen de recursos. Para el análisis de esta dimensión se aplican criterios de pertinencia, coherencia, relevancia y sostenibilidad.

La *pertinencia* está orientada a determinar si el contenido del Documento de Orientaciones Estratégicas sirve para avanzar en el objetivo de mejorar las cotas de igualdad real entre hombres y mujeres.

La *coherencia* interna entre los compromisos abarca aspectos tales como: medidas no contradictorias, indicadores relacionados con los objetivos planteados, actuaciones derivadas de los objetivos o el refuerzo cruzado entre áreas estratégicas. Así, no sería coherente plantear un análisis del acceso a los recursos si por ejemplo, previamente no se han adaptado las herramientas de información interna para la inclusión de la variable sexo.

Por su parte la *relevancia* de los compromisos se refiere a la relación existente entre los objetivos y actuaciones propuestos con la posición del programa presupuestario dentro de la escala G+, con su dimensión presupuestaria y con su carácter estratégico.

La *sostenibilidad* guarda relación con los mecanismos que se proponen para que el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los anteproyectos de presupuesto de los centros de las distintas Secciones presupuestarias garantice su continuidad, entre ellos: asignación de personas responsables, dinámica de participación interna, control de progresos y revisiones intermedias o creación de un cuadro de mando de indicadores de género.

Con carácter general, del examen preliminar de los documentos correspondientes a los programas G+ se desprende que se ha respetado y enriquecido la metodología aportada y los documentos cumplen con los requisitos formales

establecidos, aunque en algunos casos se hace necesario concretar con mayor detalle la planificación indicativa de las actuaciones para el próximo año.

Desde el punto de vista del contenido, las recomendaciones básicamente se orientan a la mejora de los mecanismos de control interno y la introducción de un mayor número de indicadores de género relacionados con los objetivos.

A continuación se realiza un avance de la valoración general del contenido de los Documentos de Orientaciones Estratégicas correspondientes a los programas presupuestarios clasificados como G+ para cada uno de los seis compromisos que estos programas presupuestarios tienen asumidos.

A. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

En la definición de los objetivos estratégicos buena parte de los programas presupuestarios hacen referencia a la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recogiendo sus mandatos en aspectos tales como: la Igualdad en la Educación, la Igualdad en el Empleo, la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social, las Políticas de promoción y atención a las mujeres y la participación social, política y económica.

Existen programas que presentan dificultad en el establecimiento de objetivos específicos por encontrarse en una fase avanzada de diagnóstico no concluida, en estos casos se asume el compromiso a corto plazo de la definición de objetivos estratégicos mejor informados.

Por otra parte, se observa que hay que seguir avanzando en la concreción de objetivos operativos para el año 2009 en función del ámbito competencial específico de cada programa.

Como buena práctica para este compromiso, se ha seleccionado la correspondiente al Documento de Orientaciones Estratégicas de los programas presupuestarios de la Consejería de Educación, ya que pone en conexión la Planificación Sectorial propia con el desarrollo de las actuaciones contenidas en el DOE (Ley de Educación de Andalucía, I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas).

Buena Práctica 1

Consejería de Educación

Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

La actividad de la Consejería de Educación se orienta al cumplimiento del principio del sistema educativo andaluz recogido en el **artículo 4.1 e)** de la LEA: “Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo”, así como del objetivo expresado en el **artículo 5 i)** de la LEA: “Promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no-violencia y la igualdad entre hombres y mujeres”.

Plan de Igualdad

El 2 de noviembre de 2005, el Consejo de Gobierno aprueba el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, con el que se pretende establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

La Orden de 15 de mayo de 2006 (BOJA de 25 de mayo de 2006) regula y desarrolla las actuaciones y medidas establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Objetivos:

- Facilitar un mayor conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de aquéllas se derivan, así como favorecer las relaciones basadas en el reconocimiento y la libertad de elección.
- Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- Fomentar el cambio en las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares de tal modo que se ofrezcan a niños y niñas y jóvenes modelos de actuación diversos, equipotentes y no estereotipados.

Plan de Familia

El segundo grupo de objetivos para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres están relacionados con las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los ciudadanos.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, determina en su artículo 37.2 que se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por su parte, el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, reconocía la necesidad de que las Instituciones Públicas asuman muchos de los servicios que actualmente prestan las familias, estableciendo medidas, servicios y ayudas al objeto de facilitar que las mujeres y hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen, y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

En ese sentido, el número 2 del segundo artículo del citado Decreto, establece como una de sus finalidades “asegurar que las mujeres y hombres puedan conciliar la vida laboral y familiar”. El capítulo V determina un conjunto de medidas a desarrollar en el ámbito educativo, que son la base del Plan de Apertura de Centros: ampliación del horario de los centros de tal manera que los centros docentes públicos de Andalucía podrán abrir sus instalaciones desde las 7,30 hasta las 18 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16 horas, y las instalaciones deportivas y recreativas de los mismos permanecerán abiertas para su uso público, fuera del horario anterior, hasta las 20 horas en los días lectivos, y desde las 8 hasta las 20 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto.

B. Adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo

La práctica totalidad de los programas presupuestarios avanzan en sus DOE que tienen prevista la desagregación por sexo de sus herramientas de información, si bien se observa la necesidad de realizar un censo de aplicaciones de captura y análisis de la información y de los formularios que manejan y que deben ser adaptados.

Como buena práctica para este compromiso, se ha seleccionado la correspondiente al Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa presupuestario *45C Promoción Cultural y Artes Escénicas* perteneciente a la Consejería de Cultura, por la relación exhaustiva que realiza de las herramientas informáticas objeto de adaptación a lo largo del año 2009.

Buena Práctica 2

Consejería de Cultura

Adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo

Los formularios objeto de adaptación:

- Formulario correspondiente a las ayudas al desarrollo de proyectos y a la producción de obras audiovisuales. Orden de 30 de septiembre de 2005.
- Formulario correspondiente a las ayudas a la promoción de obras audiovisuales. Orden de 6 de marzo de 2006.
- Formulario correspondiente a las ayudas a la formación, perfeccionamiento y ampliación de estudios. Orden de 5 de mayo de 2006.
- Formulario correspondiente a las ayudas de actividades, fomento y promoción cultural. Orden de 28 de marzo de 2007.
- Formulario correspondiente a las subvenciones para la programación de teatro, danza, música en salas privadas de aforo reducido...

Las aplicaciones informáticas objeto de adaptación:

- Aplicación SAETA, para las ayudas al desarrollo de proyectos y a la producción de obras audiovisuales. Orden de 30 de septiembre de 2005.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas a la promoción de obras audiovisuales. Orden de 6 de marzo de 2006.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas a la formación, perfeccionamiento y ampliación de estudios. Orden de 5 de mayo de 2006.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las ayudas de actividades de fomento y promoción cultural. Orden de 28 de marzo de 2007.
- Aplicación SAETA, correspondiente a las subvenciones para la programación de teatro, danza, música.

C. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

La descripción en los DOE G+ del compromiso de análisis de actuaciones dirigidas a personas se ha caracterizado por la gran heterogeneidad de las acciones propuestas en función de las competencias que tienen asumidas y las acciones que desarrollan.

En este sentido, el DOE elaborado por la Consejería de Educación diferencia actuaciones en función de la atención al alumnado, profesorado, personal de administración y las familias en coherencia con la Ley de Educación de Andalucía.

Mientras que el correspondiente al Programa presupuestario *31E de Atención a la Infancia* de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social propone analizar el acceso de las personas a los servicios del Teléfono de Información General en materia de Infancia.

Otras actuaciones dirigidas a personas recogidas en el DOE del Programa *41D Salud Pública y Participación* perteneciente a la Consejería de Salud son: el análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones de promoción de la salud, las actuaciones específicas para la deshabituación del consumo de tabaco dirigidas a mujeres embarazadas o con privación de libertad o la incorporación de sistemas de información sobre Atención Sanitaria a los accidentes basados en la historia digital de salud que permita monitorizar la segregación por sexo.

Una buena práctica para este compromiso es la realizada en el Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa presupuestario *32G Acción de Igualdad y Promoción de las Mujeres* del Instituto Andaluz de la Mujer, debido a la relevancia de las actuaciones y al alto nivel de detalle.

Buena Práctica 3

Instituto Andaluz de la Mujer

Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información

| Actuación | Observaciones (Fecha) | Responsable |
|---|---|--|
| 2.1. Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones/ayudas del IAM. | El análisis por sexo de las personas beneficiarias se realiza al finalizar el año una vez finalizadas las convocatorias. | Secretaría General Responsable del Servicio de Contratación |
| 2.2. Análisis del perfil de las personas asistentes a los cursos impartidos directamente por el IAM o por entidades colaboradoras. | Al finalizar las acciones formativas se elabora un análisis del perfil de las personas asistentes. | Secretaría General |
| 2.3. Revisión de los pliegos de los contratos para recoger la sensibilidad al género de las empresas licitadoras. | El IAM posee un modelo de tipo de pliegos donde se recoge la sensibilidad de género. | Secretaría General |
| 2.4. Revisión de los baremos para la concesión de ayudas a empresas en función de que posean planes de igualdad. | El IAM tiene una línea de ayuda a empresas con criterios de priorización para las empresas que posean planes de igualdad. Durante el primer semestre del año los expedientes de la convocatoria se encuentran en la fase de valoración. | Secretaría General Responsable del Servicio de Contratación |
| 2.5. Análisis de las personas que hacen uso de la tramitación telemática de subvenciones y ayudas. | El IAM posee tres líneas de subvenciones, UNIVERSIDADES, UNEM y SERVAEM; que pueden ser tramitadas de modo telemático, realizando el análisis del perfil de las personas que hacen uso del mismo al finalizar el periodo de solicitud de ayudas, durante el primer trimestre del año. | Secretaría General |
| 2.6. Análisis del perfil de las personas usuarias del Centro de Documentación María Zambrano y de las Bibliotecas Provinciales. | A final del año se disponen de todos los datos relativos de las personas usuarias del Centro de Documentación, al objeto de incluirlo en el Informe 8 de Marzo. | Gabinete de Estudios y Programas |
| 2.7. Análisis de las diferencias que pueden existir en el acceso a la información en las campañas de divulgación y sensibilización puestas en marcha. | Al finalizar el año se realiza el análisis de las diferencias en el acceso a la información en las campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a toda la sociedad, ya que la desigualdad en género afecta a la totalidad de la sociedad. | Gabinete de Estudios y Programas |

D. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de desigualdad de género en el ámbito del programa

Son muchos los estudios y análisis que los centros directivos plantean realizar para incorporar la dimensión de género a la diagnosis de la realidad del ámbito objetivo de sus competencias.

Los DOE elaborados contemplan actuaciones de diversa índole: la realización de encuestas, como la propuesta por el Programa presupuestario *45C Promoción Cultural y Artes Escénicas* de la Consejería de Cultura sobre "Hábitos de consumo cultural"; el diseño de estudios específicos, como el contenido en el DOE del Programa presupuestario *31J Coordinación de Políticas Migratorias* de la Consejería de Gobernación: "Estudio sobre la mujer inmigrante en Andalucía", con especial detenimiento en los roles que asumen en función de las distintas culturas; o la explotación de datos de carácter interno obtenidos de sus fuentes propias de información, como el caso del Programa presupuestario *14B Administración de Justicia* de la Consejería de Justicia y Administración Pública sobre los datos estadísticos ofrecidos por las memorias anuales de los SAVA y de los Equipos Psicosociales.

Como buena práctica para este compromiso se destaca la realizada por el Programa presupuestario *61C Planificación Económica* de la Consejería de Economía y Hacienda, debido a la concreción de las acciones y la relevancia de los aspectos objeto de estudio.

Buena Práctica 4

Consejería de Economía y Hacienda

Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de desigualdad de género en el ámbito del programa

La Dirección General de Planificación realiza las siguientes actuaciones, a fin de conocer mejor la realidad y poder hacer efectivas sus competencias:

1. Convenios de Colaboración con Universidades, para la realización de estudios sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en los costes laborales y otros aspectos relacionados con el género, tales como discriminación salarial, acceso al mercado de trabajo, entre otros. Durante el ejercicio 2008 se va a llevar a cabo el convenio de colaboración entre la Consejería de Economía y Hacienda, la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona y la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, para la elaboración de un estudio que cuantifique las diferencias de coste laboral unitario por sexo y de sus componentes, para las empresas en Andalucía.
2. Explotación interna de los datos provenientes de INDECO para la realización de los informes de seguimiento anuales, y de los informes de evaluación del anterior documento de planificación denominado Plan Económico Andalucía Siglo XXI. Asimismo se llevará a cabo el seguimiento específico de la prioridad horizontal **"Igualdad de Oportunidades"**, teniendo como base los indicadores del sistema INDECO.

E. Construcción de indicadores relevantes al género

Lo que define la relevancia de los indicadores de género es que aporten información útil para monitorizar los objetivos previamente definidos. En este sentido, la mayoría de los programas presupuestarios muestra un alto compromiso en sus DOE para avanzar en la definición de indicadores presupuestarios que contemplen la dimensión de género. Adicionalmente, en coherencia con ello se demanda formación específica sobre la construcción de indicadores pertinentes y relevantes.

Con respecto a este compromiso, se ha seleccionado como buena práctica la desarrollada en el Documento de Orientaciones Estratégicas del Programa 72A *Emprendedores y Desarrollo* de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, debido a la relación de los indicadores de género con los objetivos del programa, así como a la incorporación de indicadores de recursos, realización, resultados y calidad.

Buena Práctica 5

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Construcción de indicadores relevantes al género

Objetivo Operativo 4: *Actuaciones e indicadores*

Mejorar la formación de la mujer en materia de emprender e innovar.

Acciones para incrementar el número de mujeres que participan en los cursos de formación en materia de emprender e innovar. 2009-2010

Definir y elaborar módulos específicos en materia de género, para los distintos cursos en materia de emprender e innovar. 2009

Indicador Recursos

- Recursos humanos destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar: número de personas, cualificación profesional, adecuación y suficiencia.
- Recursos económicos destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar: procedencia de los fondos, adecuación y suficiencia.
- Recursos materiales destinados a la realización de formación de la mujer en materia de emprender e innovar (instalaciones, programas informáticos, etc.): número, características, adecuación y suficiencia.

Indicador Realización

- Número de acciones de formación realizadas.
- Número de mujeres participantes en las acciones de formación realizadas.
- Perfil de las mujeres que participan en la formación: procedencia social, económica, cultural, étnica y geográfica.

Indicador Resultados

- Número de empresas nuevas que surgen a raíz de las acciones de formación realizadas.
- Nivel de cobertura de las acciones de formación realizadas, diferencia entre solicitudes de participación y plazas disponibles.

Indicador Calidad

- Nivel de satisfacción de las personas participantes con las acciones de formación realizadas.
- Nivel de adecuación de los contenidos, medios y materiales empleados en las acciones de formación realizadas.
- Número de colaboraciones con otras entidades.

F. Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

Se contempla en los Documentos de Orientaciones Estratégicas elaborados por los diferentes centros directivos una demanda generalizada de formación especializada en género, tanto para el personal técnico de los servicios como para el personal de alta dirección.

Este reconocimiento constituye un buen indicador de la creciente sensibilidad hacia el proyecto y la necesidad de tener mejores herramientas y conocimientos para evaluar la incidencia de las relaciones de género en los servicios que se prestan y los impactos desde la perspectiva de género que tienen las políticas públicas promovidas por la Administración de la Junta de Andalucía.

Como buena práctica para este compromiso, se ha elegido la correspondiente al Programa presupuestario *41D Salud Pública y Participación* de la Consejería de Salud por la concreción de las actuaciones, por tratarse de formación específica en materia de igualdad de género en función del ámbito concreto (Violencia de género, Plan integral para la inmigración en Andalucía,...) y por estar acotadas en el tiempo.

Buena Práctica 6

Consejería de Salud

Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto

ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLANES INTEGRALES DE SALUD (PIII)

| ACTUACIÓN | FECHA |
|--|-------|
| Prevista la realización en octubre de 2008 de unas Jornadas con profesionales implicados en el Plan Integral de Tabaquismo, sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan. | 2008 |
| Elaboración de una Guía Metodológica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal, a los Planes Integrales de Salud. | 2008 |
| Implantación de una Guía Metodológica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género, de forma transversal, a los Planes Integrales de Salud. | 2009 |

MALOS TRATOS. VIOLENCIA DE GÉNERO

| ACTUACIÓN | FECHA |
|---|-----------|
| Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Constitución e incorporación de profesionales sanitarios con formación en violencia desde la perspectiva de género para el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades formativas. | 2008-2009 |
| Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Actividades de sensibilización y formación con perspectiva de género dirigidas a todo el personal del Sistema Sanitario Público Andaluz, para mejorar la atención a la violencia de género. | 2008-2009 |
| Red Andaluza de Formación contra el Maltrato a las Mujeres: Edición de materiales formativos con perspectiva de género, para mejorar la atención a la violencia de género. | 2008-2009 |

PLAN INTEGRAL DE ATENCIÓN A LA ACCIDENTABILIDAD EN ANDALUCÍA (PIAA)

| ACTUACIÓN | FECHA |
|--|-----------|
| Celebración de una Jornada sobre Estrategias de Intervención en prevención de accidentes de tráfico en jóvenes en el ámbito local con perspectiva de género. | 2008-2009 |

IMPULSO DE LA ACCIÓN LOCAL Y COMUNITARIA

| ACTUACIÓN | FECHA |
|---|-------|
| Curso de formación a técnicos/as del proyecto en acción local, con perspectiva de género. | 2008 |

II PLAN INTEGRAL PARA LA INMIGRACIÓN DE ANDALUCÍA

| ACTUACIÓN | FECHA |
|--|-------|
| Jornada anual de inmigración-salud, con perspectiva de género, para la puesta en común de diferentes experiencias que sirvan de contenidos de formación. | 2009 |

PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN PERINATAL EN ANDALUCÍA (PHAPA)

| ACTUACIÓN | FECHA |
|--|-------|
| Curso de formación de formadores en la Escuela Andaluza de Salud Pública del proyecto PHAPA. | 2009 |

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE PARTICIPACIÓN EN SALUD

| ACTUACIÓN | FECHA |
|---|-------|
| Celebración de un Taller de formación de Ayuda Mutua en Salud: Proyecto PROMUSA, con perspectiva de género. | 2009 |

PROGRAMA VIH-SIDA

| ACTUACIÓN | FECHA |
|---|-----------|
| Desarrollo del plan de formación de formadores al resto de los profesionales de sus respectivos centros sanitarios. | 2008-2009 |

**REALIDAD
(LA IGUALDAD
EN REALIDAD)**

3

3

INTRODUCCIÓN

Para mejor comprensión de lo que aquí se muestra se ha estructurado este capítulo siguiendo el esquema temático descrito anteriormente pormenorizado en los correspondientes indicadores de seguimiento de la evolución de la igualdad de género y de sus determinantes en Andalucía. En cada indicador se recogen los datos más actuales que ha sido posible conseguir y en caso de no ser suficientemente actualizados, se describe la causa del desfase.

Inscritos en cada uno de los temas que conforman este capítulo, los indicadores aparecen numerados y con la Consejería responsable de su análisis, incluyendo el gráfico y el comentario descriptivo correspondiente.

3.1. POBLACIÓN

La población es el objetivo directo de toda la acción de este presupuesto. El conocimiento de su estructura y distribución por sexo y edad nos permite afinar en todas las políticas. Comprender que a nivel general la mitad de la población son hombres y la otra mitad mujeres nos da idea de la igualdad a la que aspiramos. La estructura por edad es fundamental para analizar el peso de las políticas y la evolución de la actividad económica.

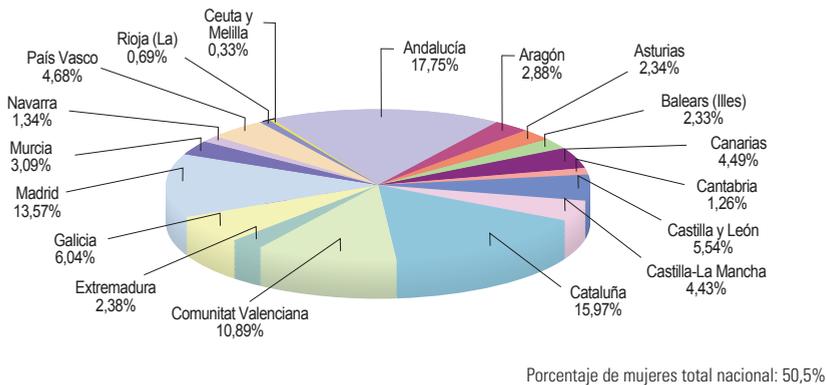
3.1.1. Distribución de la población por Comunidades Autónomas y porcentaje de mujeres, según avance del Padrón a 1 de enero de 2008

Consejería de Economía y Hacienda

Según el avance de la población del Padrón Municipal a 1 de enero de 2008 Andalucía cuenta con el 17,8% de la población española, siendo la Comunidad Autónoma que mayor porcentaje de población aporta al conjunto del estado. En cuatro comunidades (Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana) reside el 58% del total de la población.

Para el conjunto del estado español algo más de la mitad de la población (50,5%) son mujeres, porcentaje que coincide con el de Andalucía. Estos porcentajes varían desde el 49% que se da en las poblaciones con más jóvenes, hasta el 52% que se presenta en las que tienen más personas mayores.

Gráfico 3.1 Población por Comunidades Autónomas



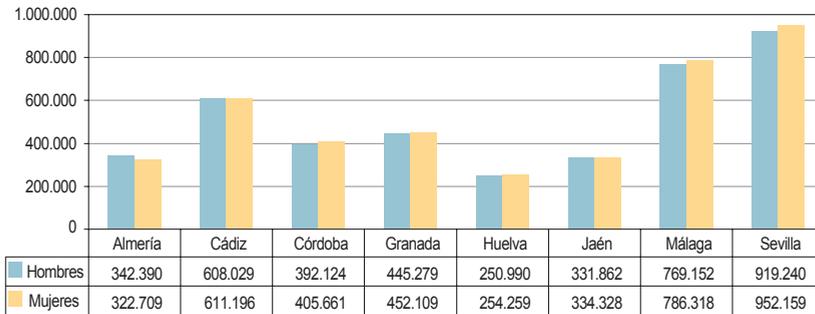
Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2008.
Fuente: INE.

3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2008

Consejería de Economía y Hacienda

La población residente en Andalucía se distribuye por término medio al 50% entre hombres y mujeres. Sólo en Almería la población de hombres supera a la de mujeres. En total hay cerca de 60.000 mujeres más que hombres. En tres provincias (Cádiz, Málaga y Sevilla) reside el 57% del total de la población de Andalucía.

Gráfico 3.2 Población residente en Andalucía por provincias y sexo



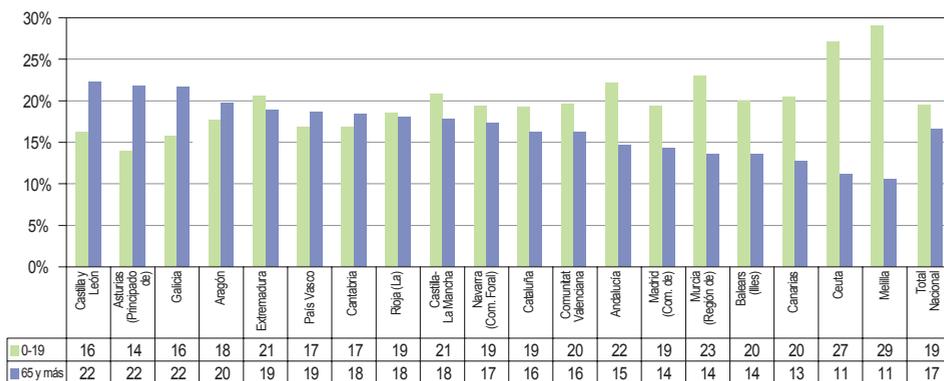
Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2008.
Fuente: INE.

3.1.3. Población residente en España de grupos de edad de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades Autónomas (Porcentajes sobre el total de la población) según avance del Padrón a 1 de enero de 2008

Consejería de Economía y Hacienda

Castilla y León, Asturias y Galicia son las Comunidades Autónomas con mayor proporción de población de 65 y más años y, exceptuando Ceuta y Melilla –cuyas poblaciones son de estructura etaria muy joven-, Murcia y Andalucía son las que tienen mayor porcentaje de población de 0 a 19 años.

Gráfico 3.3 Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidad Autónoma



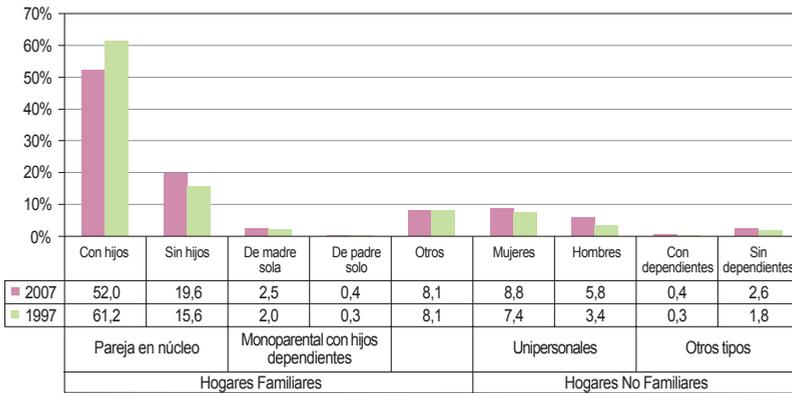
Notas: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito.
Avance del Padrón a 1 de enero de 2008.
Fuente: INE.

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia en Andalucía entre 1997 y 2007 (Porcentaje sobre el total de hogares)

Consejería de Economía y Hacienda

Más de la mitad de los hogares andaluces son de tipo familiar compuestos por dos progenitores e hijos dependientes. El siguiente tipo de configuración más habitual es el tipo familiar sin hijos. En total cerca del 80% de los hogares son de este tipo. El otro 20% lo componen hogares no familiares. El tipo más frecuente en este grupo es el de hogares unipersonales de mujeres aunque también es frecuente el de unipersonales de hombres, tipo que ha experimentado un incremento considerable en la última década. En los últimos diez años el tipo de hogar que más ha disminuido es el de hogares familiares con hijos y el que más se ha incrementado es el de hogares familiares sin hijos.

Gráfico 3.4 Tipología de los hogares andaluces en 2007 y 1997



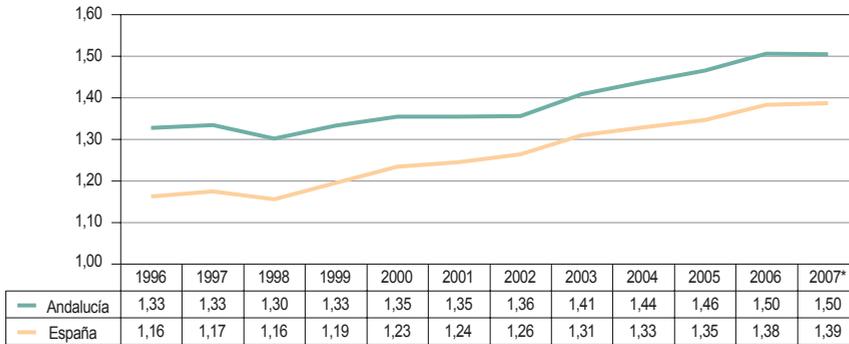
Notas: Porcentaje sobre el total de hogares.
 Explotación de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.
 Fuente: IEA.

3.1.5. Evolución de la Fecundidad (Índice Coyuntural de Fecundidad) en Andalucía y España en los últimos diez años

Consejería de Economía y Hacienda

La fecundidad en Andalucía ha sido desde hace tiempo algo superior que en el conjunto del estado español aunque ambos se encuentran en posiciones inferiores al índice de reemplazo generacional teóricamente situado en 2,1 hijos por mujer en edad fértil, lo que puede comprometer el mantenimiento del estado de bienestar en el futuro.

Gráfico 3.5 Evolución de la Fecundidad (ICF) en los últimos diez años en Andalucía y España



Nota: *Datos provisionales.

Fuente: IEA.

3.2. INMIGRACIÓN

Además de la estructura de la población, la inmigración condiciona en gran medida las políticas públicas y su estudio es indispensable para las actuaciones de cualquier administración pública.

3.2.1. Población española y extranjera en Andalucía y resto de España

Consejería de Gobernación

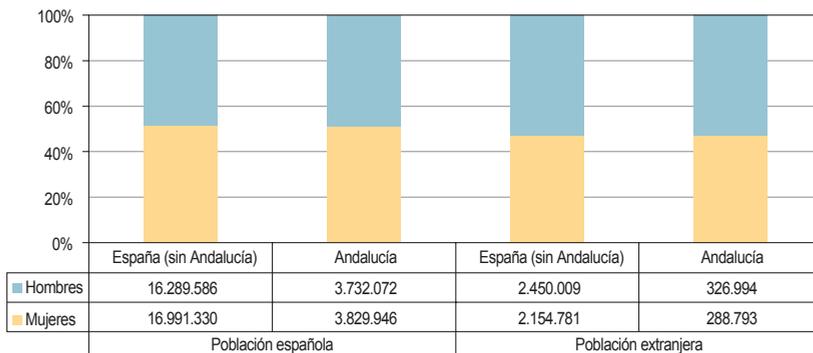
Andalucía recibe una población inmigrante en porcentaje inferior a la media nacional, ya que ésta se puede estimar de acuerdo con los datos reflejados en un 11,33%, mientras que la media de la población inmigrante residente en la Comunidad Autónoma de Andalucía se estima en el 7,53%.

El análisis por sexo sobre la población autóctona y alóctona residente en Andalucía arroja el siguiente resultado:

- De la población autóctona residente en Andalucía el 50,6% es mujer.
- De la población alóctona residente en Andalucía el 46,9% es mujer.
- De la población total residente en Andalucía el 50,4% es mujer.

En consecuencia se puede afirmar que la población alóctona residente en Andalucía contribuye a disminuir la diferencia de población entre ambos sexos.

Gráfico 3.6 Población española y extranjera residente en Andalucía y resto de España según sexo



Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2008.
Fuente: INE.

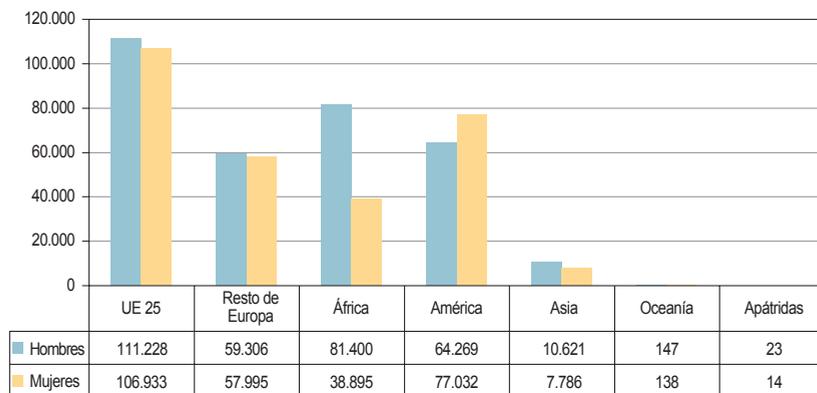
3.2.2. Población extranjera residente en Andalucía según área geográfica de procedencia

Consejería de Gobernación

Los países originarios de la población inmigrante residente en Andalucía, se pueden ordenar en función de la población que aportan de la siguiente forma:

- 1º. Países de la Unión Europea (representan el 35,4% de la población extranjera residente en Andalucía). Constituye el grupo más numeroso, fundamentalmente porque con muchos de estos países no existe restricción al movimiento de personas, están relativamente cerca y el traslado se realiza sin grandes dificultades.
- 2º. Países de América (representan el 22,9% de la población extranjera residente en Andalucía). Constituye el segundo grupo más numeroso, debido al hecho de compartir un idioma común.
- 3º. Países de África (representan un 19,5% de la población extranjera residente en Andalucía). Esta escasa representación se debe a la existencia de grandes restricciones de acceso a nivel fronterizo, dificultades con el idioma así como una gran distancia entre ambas comunidades.
- 4º. Resto de Europa (representan un 19% de la población extranjera residente en Andalucía). Esta escasa representación se debe a la existencia de restricciones de acceso a nivel fronterizo así como a dificultades con el idioma.
- 5º. Asia (representan un 3% de la población extranjera residente en Andalucía). Esta pequeñísima representación se debe a la existencia de grandes restricciones de acceso a nivel fronterizo, la gran distancia entre ambas comunidades, la dificultad con el idioma y el hecho de no conocer una lengua europea.
- 6º. La población inmigrante residente en Andalucía procedente de Oceanía es mínima debido fundamentalmente a la lejanía existente tanto física como cultural entre ambas comunidades. Igualmente es mínima la población apátrida residente en Andalucía, debido fundamentalmente al escaso número de miembros de este colectivo.

Gráfico 3.7 Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía



Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2008.
Fuente: INE.

3.3. PODER Y REPRESENTACIÓN

La presencia de hombres y mujeres en las instituciones y órganos de dirección es uno de los indicadores más utilizados para la evaluación del grado de igualdad de género de cualquier sociedad y es un elemento indispensable para la transmisión cultural intergeneracional de los valores de igualdad de hombres y mujeres. Diversas Consejerías participan en la elaboración de estos indicadores que tratan de mostrar la evolución en Andalucía de esta representación condicionada por el género.

3.3.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

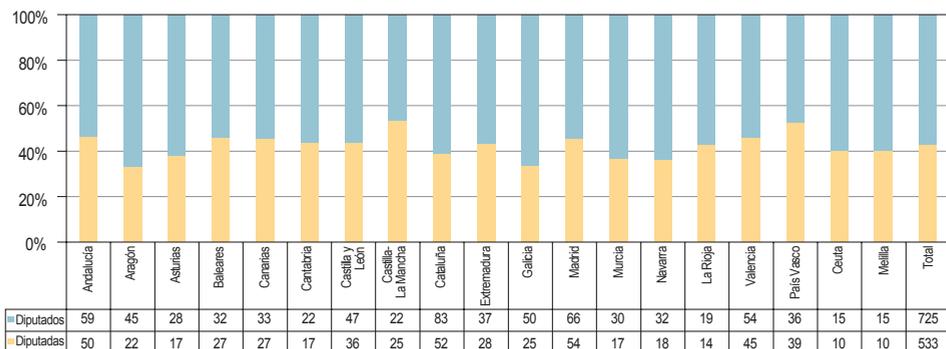
Consejería de la Presidencia

A nivel global, en el ámbito de todos los Parlamentos Autonómicos (incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), a julio de 2008, el 42,37% de sus miembros son mujeres y el 57,63% hombres.

A nivel individualizado, los tres Parlamentos con mayor representación de mujeres son, respectivamente, Castilla-La Mancha (con un 53,19% de representación), País Vasco (con un 52% de representación) y Andalucía con un 45,87% de representación). Como se puede observar, en sólo dos Parlamentos Autonómicos las mujeres son mayoría respecto a los hombres.

De otro lado, los tres Parlamentos Autonómicos con menor representación de mujeres son, respectivamente, Aragón (con un 32,84% de representación), Galicia (con un 33,33% de representación) y Navarra (con un 36% de representación).

Gráfico 3.8 Composición de los Parlamentos/Asambleas de las Comunidades Autónomas según sexo en 2008



Nota: Actualizado a 31 de julio.

Fuente: Los Cargos en el Poder. Ediciones Carpoa.

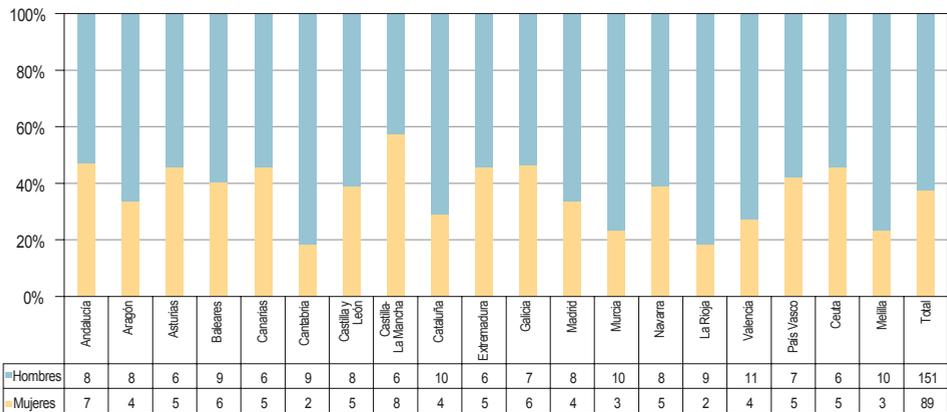
3.3.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia

De los 19 Gobiernos Autonómicos (incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) tan sólo uno de ellos está presidido por una mujer (Madrid). A nivel de las personas titulares de Consejerías, a julio de 2008, el 39,82% son mujeres en tanto que el 60,18% son hombres. De esa forma, en el conjunto de los Gobiernos Autonómicos (considerando personas titulares de Presidencias y Consejerías), el total de miembros mujeres es del 37,08% y el de hombres del 62,92%.

Gráfico 3.9

Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas en 2008



Nota: Actualizado a 31 de julio.
Fuente: Los Cargos en el Poder. Ediciones Carposa.

A nivel individualizado, los tres Gobiernos Autonómicos con mayor representación de mujeres son, respectivamente, Castilla-La Mancha (con un 57,14% de representación), Andalucía (con un 46,67% de representación) y Galicia (con un 46,15% de representación). Como se puede observar, en sólo un Gobierno Autonómico las mujeres son mayoría respecto a los hombres.

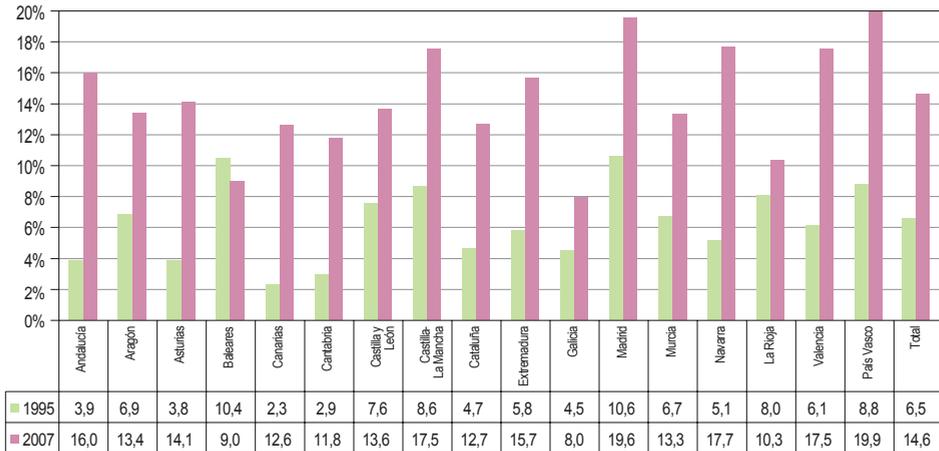
De otro lado, y respecto de los cuatro Gobiernos Autonómicos con menor representación de mujeres son, respectivamente, Cantabria y La Rioja (con un 18,18% de representación) y Murcia y Melilla (con un 23,08% de representación).

3.3.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas y en Andalucía

Consejería de Gobernación

La presencia de hombres y mujeres en las Alcaldías se ha modificado levemente desde los primeros comicios tanto en el conjunto del estado español como en Andalucía. A nivel estatal ha pasado del 2% en 1983 al 14,6% en 2007. En Andalucía se ha incrementado algo más, pasando del 2,1% al 16% en el mismo periodo, aunque en ambos casos la representación de mujeres en estos cargos dista mucho de ser equilibrada. Todas las Comunidades Autónomas han incrementado el número de mujeres excepto Illes Balears. Andalucía se sitúa entre las que más han incrementado esta participación.

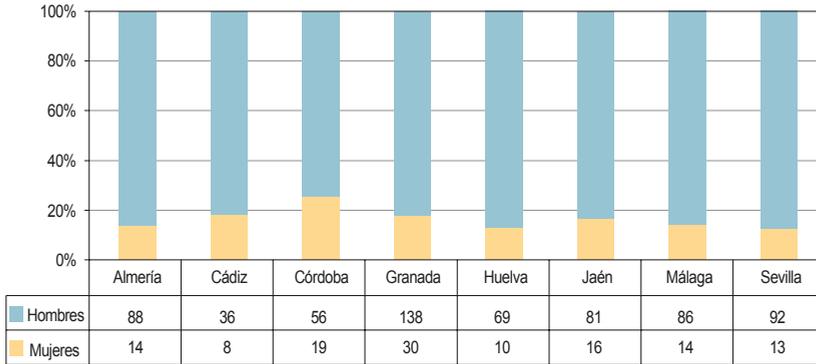
Gráfico 3.10 Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas 1995-2007



Fuente: Instituto de la Mujer.

Por provincias, tan sólo Córdoba tiene más del 20% de mujeres. Huelva y Almería son las que menores porcentajes presentan.

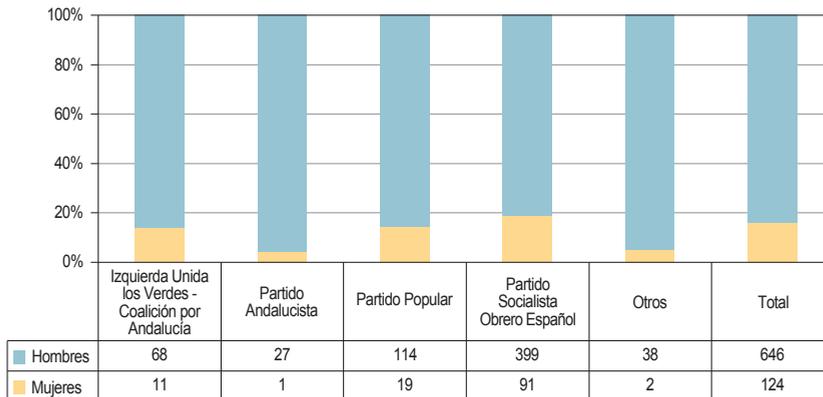
Gráfico 3.11 Número de alcaldías según sexo por provincia. Andalucía 2007



Fuente: Consejería de Gobernación.

Por Partidos Políticos puede verse cómo únicamente el PSOE-A se acerca al 20% de representación de mujeres, siendo el que más mujeres aporta al total. Destaca el Partido Andalucista con una sola mujer alcaldesa aunque en total es el que menos alcaldías ostenta.

Gráfico 3.12 Número de alcaldías según sexo por partido político. Andalucía 2007



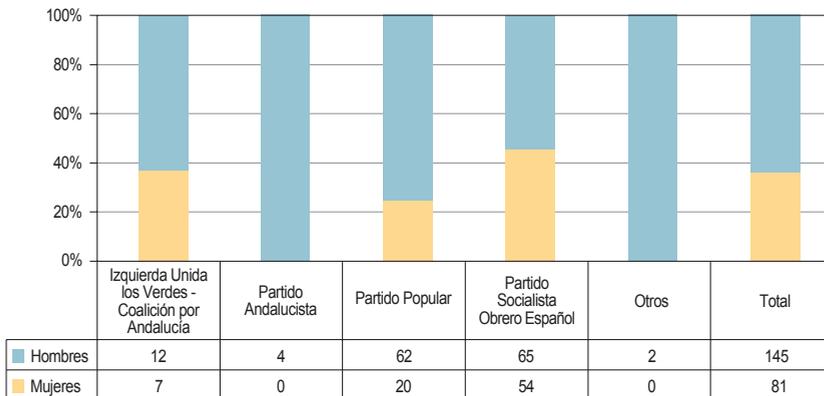
Fuente: Consejería de Gobernación.

3.3.4. Representación de mujeres y hombres en el Gobierno de las Diputaciones Provinciales de Andalucía

Consejería de Gobernación

Las Diputaciones Provinciales de Andalucía están formadas por un total de 226 Diputados/as de los que el 36% son mujeres y el 64% hombres. La aportación de hombres y mujeres en estos cargos difiere en función del Partido Político del que procedan. La mayor aportación de mujeres la hace el PSOE, con un 45%, Izquierda Unida aporta el 37% y el Partido Popular el 24%. El Partido Andalucista no cuenta con ninguna mujer al igual que los que proceden de Otros Partidos, todos hombres.

Gráfico 3.13 Diputaciones Provinciales. Composición según sexo por partido político. Andalucía 2007



Fuente: Consejería de Gobernación.

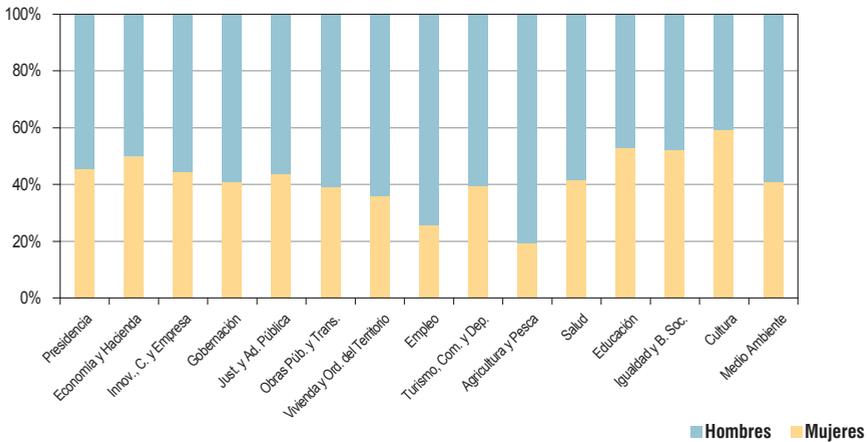
3.3.5. Distribución según sexo de los Altos Cargos de la Junta de Andalucía por Consejerías

Consejería de Justicia y Administración Pública

El porcentaje de representación de las mujeres dentro del número total de altos cargos de la Junta de Andalucía (397) es a 1 de julio de 2008 de un 40,5% lo que supone un afortunado avance con respecto a ejercicios anteriores. Por categorías, sigue siendo mayor el número de Consejeras que de Consejeros, sin embargo, la brecha más significativa sigue estando en las personas titulares de las Viceconsejerías y Secretarías Generales; aunque en este último caso se ha pasado

de 4 mujeres en 2007 a 7 en 2008. En el caso de las Secretarías Generales Técnicas se ha pasado de la paridad en 2007 a duplicar en 2008 el número de mujeres al de los hombres. En el resto de altos cargos pertenecientes a entes del sector público pero que no son Administraciones Públicas se aprecia una desigualdad significativa a favor de los hombres pues las mujeres sólo suponen un 27,4 sobre el total.

Gráfico 3.14 Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2008



Nota: Datos a 31 de julio.

Fuentes: Consejería de Justicia y Administración Pública: Registro de Actividades de Bienes e Intereses de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía.

Algunas Consejerías no alcanzan el reparto equilibrado de sexos en sus Altos Cargos. En comparación con el año 2006 se ha mejorado sensiblemente la distribución por sexos de los Altos Cargos en cinco Consejerías: Innovación, Ciencia y Empresa, Salud, Educación, Igualdad y Bienestar Social y Medio Ambiente que han pasado a tener una representación equilibrada.

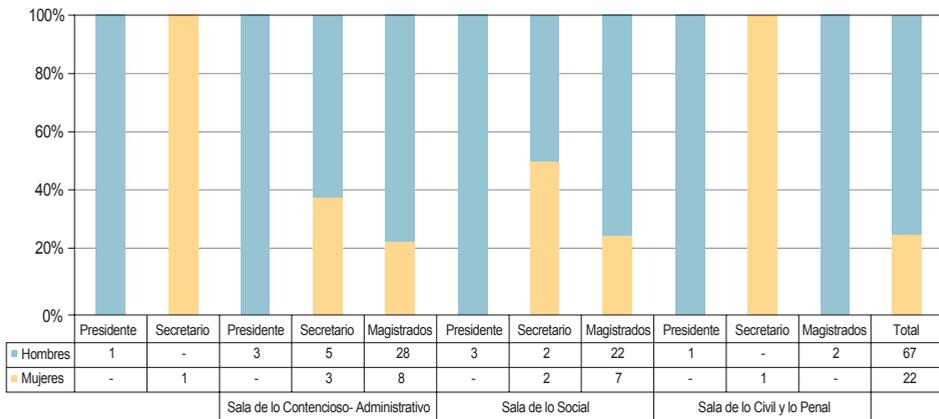
No obstante sigue persistiendo una mayor participación de los hombres en sectores netamente económicos frente a la participación de las mujeres en sectores más sociales.

3.3.6. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

Consejería de Justicia y Administración Pública

En el ejercicio 2008 se ha producido un incremento del número de magistrados/as y cargos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de un 11,25% respecto del ejercicio anterior. La presencia de mujeres ha tenido una modesta subida pasando de ser un 24% a un 24,72%, sin embargo al igual que en el ejercicio anterior no hay ninguna mujer presidenta de sala. Se observa que existe paridad en el caso de secretarios/as (7).

Gráfico 3.15 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Año 2008



Nota: Datos a 1 de septiembre.

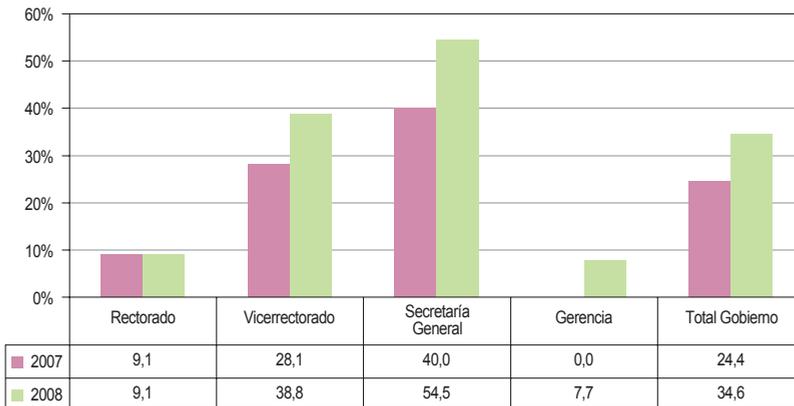
Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

3.3.7. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

La presencia de mujeres en los órganos de dirección de las universidades andaluzas sigue un curso ascendente como puede apreciarse en el gráfico. Entre 2007 y 2008 ha aumentado en más de 10 puntos porcentuales pasando del 24,4 al 34,6%. Los puestos en los que mayor ha sido el incremento son los de Secretaría General y Vicerrectorado. En los Contratos Programa que anualmente se suscriben entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y las Universidades Andaluzas se contempla como objetivo el aumento de esta participación hasta alcanzar en 2011 los niveles contemplados por la Ley de Igualdad. Los puestos de Rectorado requieren la participación en los procesos electorales. La escasa participación de mujeres en estos procesos está condicionando el resultado final.

Gráfico 3.16 Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas en 2007 y 2008



Nota: Porcentaje de mujeres.
Fuente: Universidades andaluzas. WEB.

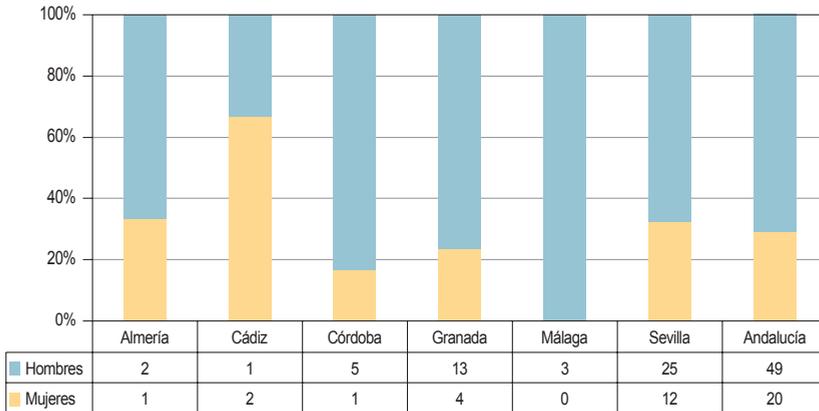
3.3.8. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

El gráfico a continuación nos muestra la realidad sobre la situación de la igualdad de género en el campo de la investigación y más concretamente, la realidad de los centros gestores de la investigación en Andalucía.

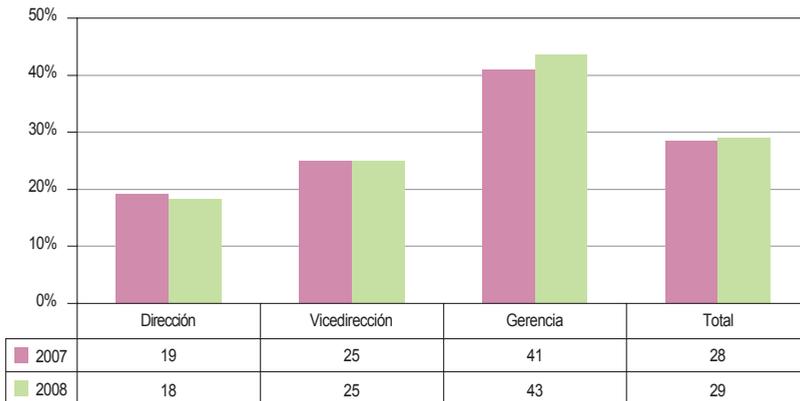
Señalar que si bien en la provincia de Málaga la participación de la mujer en los equipos directivos es nula, el dato es poco representativo al existir tan sólo tres personas como directivos si bien, en provincias donde existe un mayor número de equipos directivos, como son Sevilla y Granada, la participación de la mujer en los mismos alcanza el 32% y 24% respectivamente.

Gráfico 3.17 Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Andalucía 2008



Notas: Datos a 1 de julio. Valores absolutos en tabla y porcentuales en gráfico.
Fuente: Página web del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Gráfico 3.18 Evolución porcentual 2007-2008 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía



Nota: Datos a 1 de julio.
Fuente: Página web del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

No obstante en comparación con el año anterior puede apreciarse un leve incremento de la presencia de mujeres en los puestos de Gerencia y un leve descenso en los de Dirección.

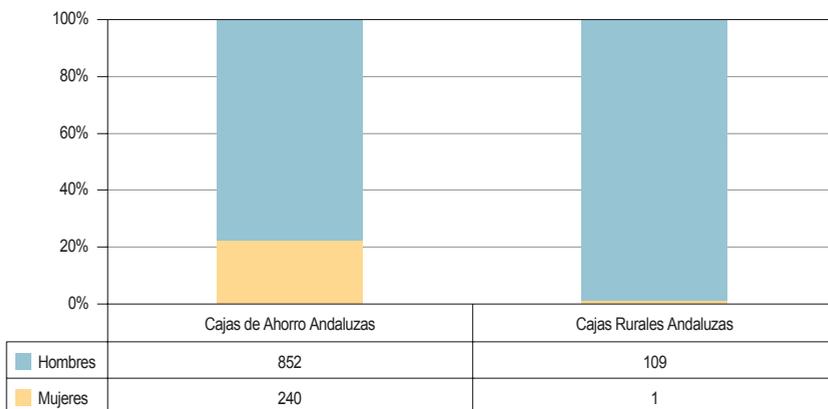
3.3.9. Representación de hombres y mujeres en los Equipos Directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas

Consejería de Economía y Hacienda

Por primera vez se recoge en este Informe la presencia de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro Andaluzas. Se ha considerado que como entidades de base social no deberían quedar al margen de este análisis. Tan sólo se recogen aquí las cinco Cajas de Ahorro Andaluzas, no las que tienen presencia en Andalucía si su Sede Central o Raíz no está ubicada en esta Comunidad.

Puede observarse que la presencia de mujeres en estos órganos en septiembre de 2008 es minoritaria en el caso de las Cajas de Ahorro, donde son el 22% del total, y casi testimonial en las Cajas Rurales, donde sólo hay una mujer.

Gráfico 3.19 Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro Andaluzas según sexo



Nota: Datos a 30 de septiembre de 2008.

Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía y Hacienda.

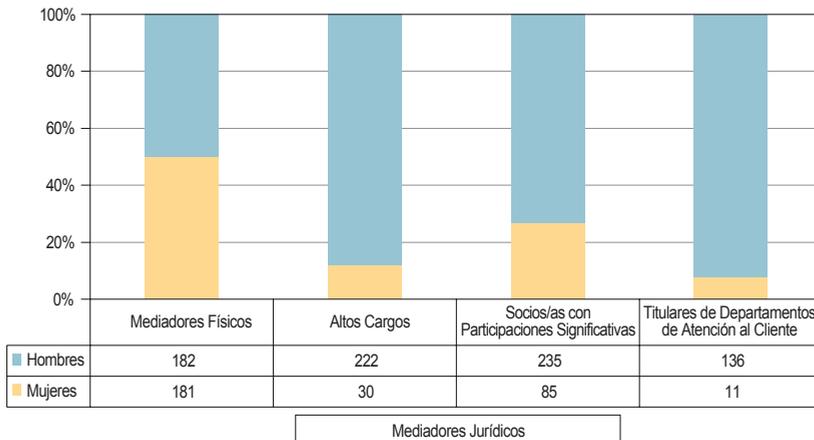
3.3.10. Representación de hombres y mujeres en el registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos

Consejería de Economía y Hacienda

Se ha considerado que la información procedente de este Registro es interesante para analizar la presencia de hombres y mujeres en organismos de carácter económico o financiero siendo además esta Consejería donde reside el mismo.

En el gráfico puede observarse la paridad hombre mujer que se da entre los/as Mediadores/as de Seguros de carácter físico. Otro perfil diferente presentan los Mediadores/as de carácter jurídico donde la presencia de mujeres es minoritaria sobre todo entre los altos cargos. Pero es entre los Titulares de Departamentos de Atención al Cliente de estas Compañías donde menor número de mujeres hay.

Gráfico 3.20 Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía



Nota: Datos a 30 de septiembre de 2008.

Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía y Hacienda.

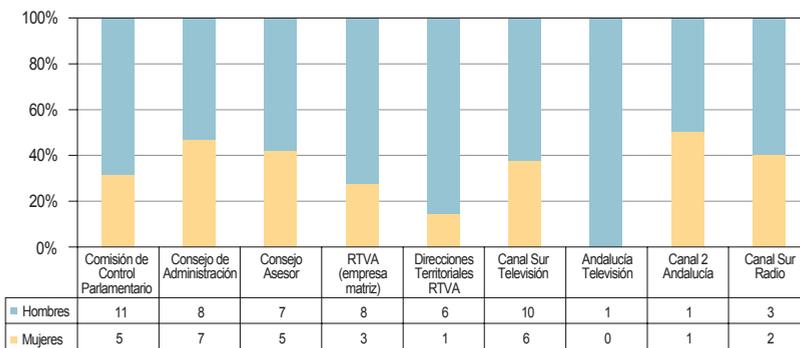
3.3.11. Representación de mujeres y hombres en los equipos directivos de la RTVA

Consejería de la Presidencia

En el ámbito de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus dos sociedades filiales (Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A) y durante 2008, se ha mantenido la tendencia observada en 2007 en relación a la presencia de mujeres y hombres entre sus órganos de dirección y coordinación. No obstante, dado que el avance en 2007 fue bastante considerable, en el presente ejercicio ha sido más reducido. Como novedad, hemos de destacar la inclusión en el presente Informe del “Consejo Asesor”. Tal como indica el artículo 20 de la Ley 18/2007, de 17 de diciembre (RTVA), se trata del órgano de participación de la sociedad en la radio y televisión pública de Andalucía, de ahí su relevancia en el presente apartado del Informe. Aun cuando en la actualidad no están designados todos sus miembros (17), los ya nombrados suponen una presencia de mujeres y hombres equilibrada (42%).

En cuanto al resto de entidades y órganos ya contemplados en el Informe del pasado año, se sigue manteniendo la paridad en Canal 2 Andalucía aunque se han verificado retrocesos en la Comisión de Control Parlamentario y en Canal Sur Televisión. Por el contrario, la participación de mujeres en el Consejo de Administración ha aumentado considerablemente situándose en niveles cercanos a la paridad (47%). También se ha observado un aumento de la presencia de mujeres entre el personal directivo de la empresa matriz (RTVA), situándose en un nivel superior al 27%. Por lo demás, siguen manteniéndose los mismos niveles de presencia en la Direcciones Territoriales y en Canal Sur Radio, situándose en este último caso en un porcentaje del 40%. Por último señalar la disminución de la presencia de mujeres en Andalucía Televisión. No obstante ha de tenerse en cuenta que en la actualidad esta Dirección de Canal Sur Televisión S.A. incluye, en valores absolutos, solamente a 1 directivo hombre.

Gráfico 3.21 Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2008



Nota: Datos a 15 de octubre de 2008.

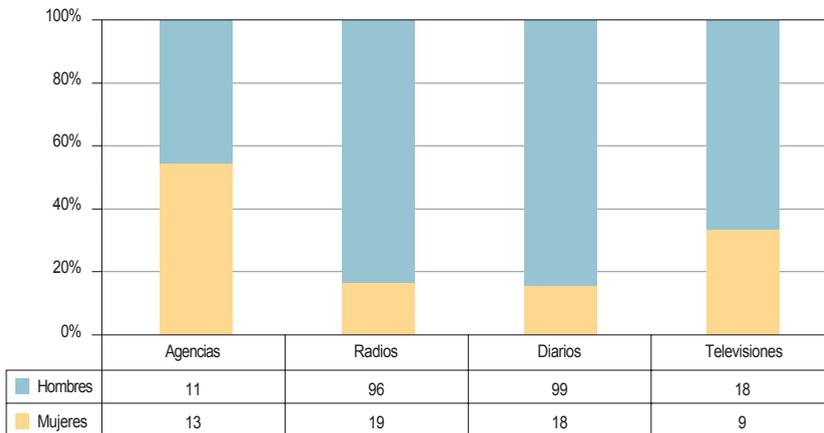
Fuente: Página web de la Agencia Pública Empresarial RTVA.

3.3.12. Personal Directivo de los Medios de Comunicación presentes en Andalucía

Consejería de la Presidencia

El personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía sigue siendo mayoritariamente masculino sobre todo los de las Radios y los Diarios. En comparación con el año anterior tan sólo ha mejorado la representación de mujeres en las Televisiones, gracias al avance en la RTVA. Las Agencias son las únicas, al igual que en años anteriores, que mantienen una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Gráfico 3.22 Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2008



Nota: Datos a 29 de julio de 2008.

Fuente: Agenda de la Comunicación de Andalucía. Web. Consejería de la Presidencia.

3.4. EMPLEO

3.4.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada y parada

Consejería de Empleo

Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2008, en Andalucía hay 5.489.100 personas de 16 a 64 años (el 49,4% mujeres).

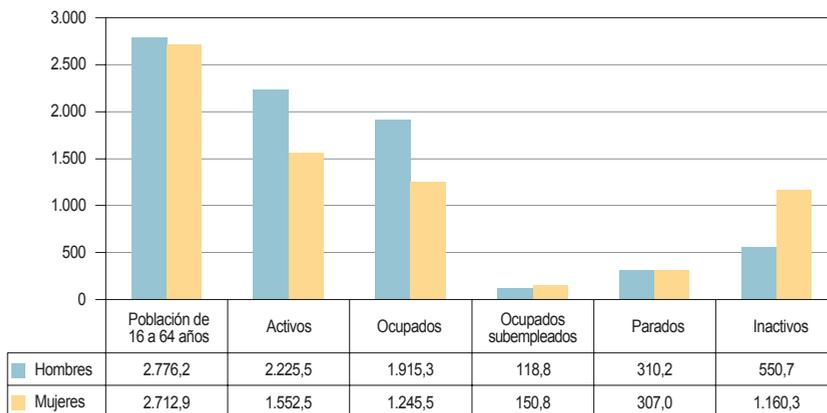
Del total de población de 16 a 64 años, 3.778.100 personas (68,8%) se encuentran en activo en el mercado laboral (de las cuales, el 41,1% son mujeres).

3.160.800 (83,7%) personas se encuentran ocupadas; de ellas, el 39,40% son de sexo femenino, es decir, actualmente hay 1.245.500 mujeres de este tramo de edad trabajando en Andalucía.

617.200 personas se encuentran en el paro, de las cuales, 307.000 son mujeres, lo que representa algo menos del 50% (exactamente el 49,7%).

Por otro lado, 1.711.000 personas de 16 a 64 años (31,2% del total) son inactivas, lo que significa que se encuentran fuera del mercado laboral. De ellas, el 67,8% son mujeres.

Gráfico 3.23 Población de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral en Andalucía. 2T 2008



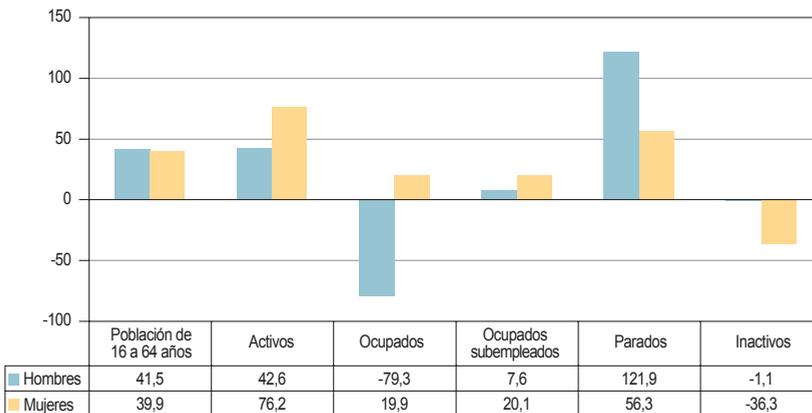
Nota: Miles de personas.

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

Entre el segundo trimestre de 2007 y el mismo periodo de 2008, Andalucía ha aumentado su población activa femenina (de 16 a 64 años) en el mercado laboral en 76.200 personas. Con ello, las mujeres absorben un 64% del incremento global en el número de personas activas en nuestra comunidad. Asimismo, también es significativo el aumento en términos relativos; la subida registrada entre la población activa femenina (5,16%) es superior a la masculina (1,95%) en más de 3 puntos porcentuales. Y, comparando los datos con los descritos en el conjunto de España, observamos que en Andalucía son más favorables (en la media nacional el incremento que se produce entre la población activa femenina es del 4,42%).

Dada la coyuntura económica actual, es especialmente significativo el crecimiento registrado en la ocupación femenina. En el último año, el número de mujeres ocupadas en Andalucía crece a una tasa del 1,63%, lo cual significa que hay en nuestra comunidad 19.900 mujeres empleadas más que en el segundo trimestre del año anterior. Estos datos contrastan con los registrados en los hombres, cuya ocupación, por el contrario, desciende un 3,97%.

Gráfico 3.24 Variación absoluta de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T 2008.

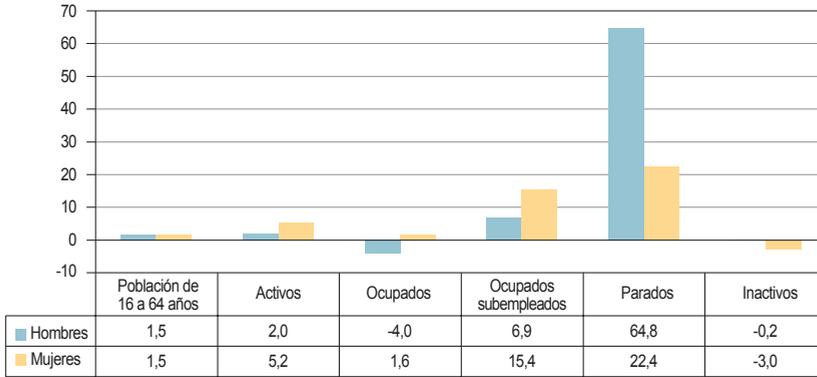


Nota: Miles de personas.

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

No obstante, dado el incremento contabilizado por la población activa femenina en Andalucía, el empleo no ha sido suficiente y, en consecuencia, se ha producido un aumento del paro. Si bien, la subida del paro entre las mujeres (56.300 personas; 22,45%) ha sido menos intensa que la descrita para los hombres (121.900; 64,76%); en concreto, en términos relativos, es inferior en más de 42 puntos porcentuales.

Gráfico 3.25 Evolución de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T 2008



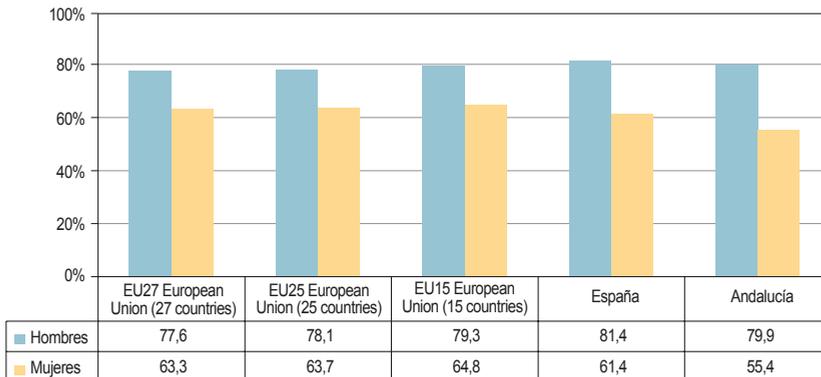
Nota: Incrementos en puntos porcentuales.
Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.4.2. Comparación de las Tasas de Actividad de Andalucía, España y EU-15, EU-25 y EU-27

Consejería de Empleo

Considerando los datos medios del año 2007, podemos destacar que la tasa de actividad de los hombres andaluces (79,9%) es superior a la media europea, tanto respecto a UE-15 (79,3%), como UE-25 (78,1%) y UE-27 (77,6%); en cambio, la tasa de actividad femenina (55,42%) es inferior en nuestra comunidad en todas las comparaciones.

Gráfico 3.26 Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2007



Nota: Media anual.

3.4.3. Evolución interanual de las Tasas de Actividad, Empleo y Paro de Andalucía y España

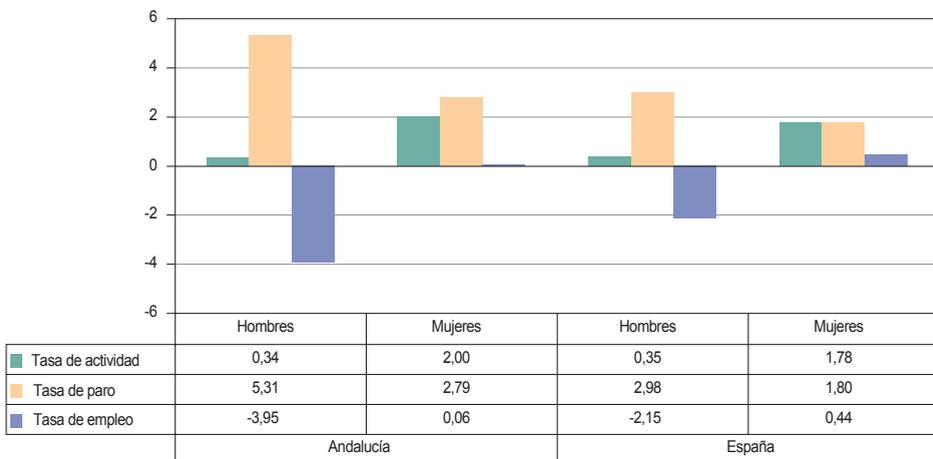
Consejería de Empleo

La tasa de actividad femenina se ha incrementado en Andalucía durante el último año (2º trimestre 2007-2º trimestre de 2008) en 2 puntos porcentuales, siendo este aumento de mayor intensidad al registrado entre los hombres (0,34 puntos), así como superior al ascenso medio de la tasa de actividad femenina en España (1,78 puntos).

La evolución del mercado de trabajo ha provocado que la tasa de paro de las mujeres andaluzas en este segundo trimestre del año 2008 haya aumentado en 2,79 puntos porcentuales, si bien se ha de señalar que esta subida es inferior a la descrita por el masculino (5,31 p.p.) en 2,5 puntos.

Por último, cabe destacar que, aunque de forma leve, la tasa de empleo femenina en Andalucía ha aumentado en el último año (0,06 puntos), en contraste con la disminución registrada entre los hombres (3,95 p.p.)

Gráfico 3.27 Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T 2008



Nota: En puntos porcentuales.

Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.4.4. Tasas de Actividad según nivel de formación alcanzado

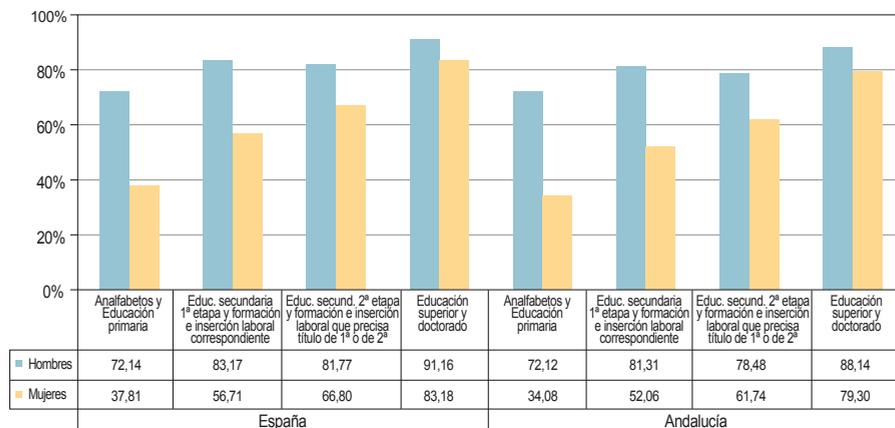
Consejería de Empleo

En estos últimos años los datos confirman no sólo la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, sino que reflejan también que ésta se encuentra más preparada y mejor formada para acceder al mercado laboral.

Teniendo en cuenta las tasas de actividad femeninas medias del año 2007 en Andalucía (edad de 16 a 64 años) según el nivel de formación alcanzado, observamos que el orden de prelación sería el siguiente:

- En primer lugar se sitúa la tasa de actividad tanto de mujeres como de hombres con Educación superior y doctorado, aunque en ambos casos es ligeramente inferior a la Tasa en España.
- En segundo lugar se encuentra la tasa de actividad de las mujeres con Educación Secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o 2ª etapa de secundaria. En el caso de los hombres este lugar lo ocupa la Educación Secundaria de 1ª etapa.
- El tercer puesto lo ocupa la tasa de actividad femenina relativa a Educación Secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente.
- Y, por último, la tasa de actividad de las personas sin estudios o Educación Primaria, que es del 34,08% en mujeres y es donde mayores diferencias hay entre hombres y mujeres tanto en España como en Andalucía. Cabe destacar que esta última es similar en los hombres pero difiere en las mujeres de Andalucía en comparación con las Tasas de España.

Gráfico 3.28 Tasas de Actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2007



Nota: Media anual.

Fuente: INE. IEA.

3.4.5. Evolución interanual de la inactividad en el mercado laboral de Andalucía según el tipo de inactividad

Consejería de Empleo

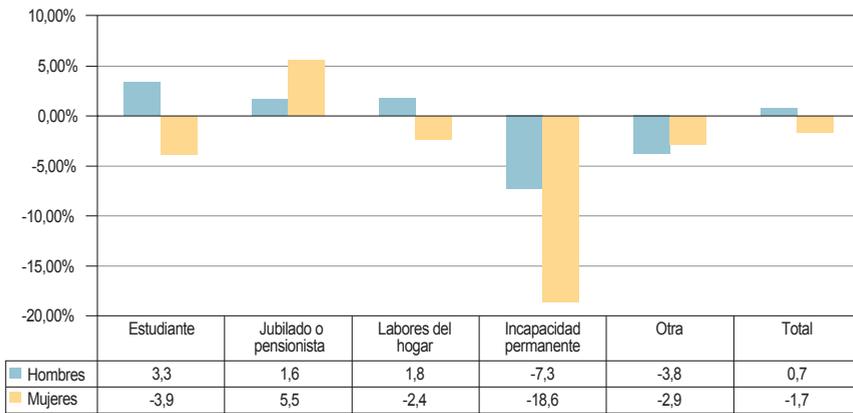
La inactividad se define en el marco de las estadísticas laborales como aquellas personas que no están disponibles para trabajar en el mercado laboral ni buscan trabajo retribuido. El análisis de esta población y de los motivos para encontrarse fuera del mercado de trabajo es muy importante desde un enfoque de perspectiva de género, dadas las diferencias tanto cuantitativas como cualitativas que pueden observarse en este sentido entre hombres y mujeres.

Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2008 y considerando la población de 16 y más años, hay un total de 2.851.400 personas fuera del mercado laboral en Andalucía, de las cuales, el 63,7% son mujeres (1.816.600 personas) y el 36,3% restante hombres (1.034.800 personas).

Cabe señalar que el número de población inactiva femenina ha descendido en el último año. Entre el segundo trimestre de 2007 y el segundo trimestre de 2008, se contabilizan 30.700 inactivas menos en Andalucía, lo que implica en términos relativos una reducción del 1,66% (en contraste con el incremento detectado entre los hombres: 0,73%). Este descenso es ligeramente superior al registrado en el conjunto nacional (donde la inactividad femenina desciende un 1,42%).

Según el tipo de inactividad, observamos que la disminución relativa más significativa tanto en mujeres como en hombres de Andalucía se produce en el apartado de "incapacidad permanente" (18,60% interanual en mujeres) y donde más se incrementa es entre los estudiantes en los hombres y en las pensionistas y jubiladas mujeres.

Gráfico 3.29 Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía 2T 2008



Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.5. SEGURIDAD SOCIAL, RENTA, TRIBUTOS Y PENSIONES

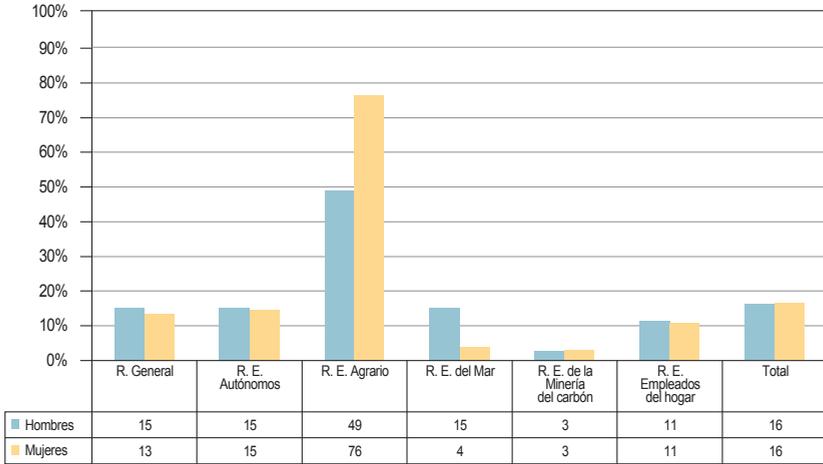
Los avances conseguidos con la incorporación de la variable sexo en los sistemas de información, permiten analizar realidades sobre la ciudadanía contribuyente en nuestra Comunidad Autónoma en aquellas figuras tributarias en las que resulta pertinente el estudio de género así como en la Seguridad Social. En este sentido a día de hoy podemos ofrecer los datos además de la afiliación a la Seguridad Social, que procede de las estadísticas que ofrece el Ministerio de Trabajo, de los impuestos en los que el obligado tributario es una persona física, es decir Impuestos Directos del Presupuesto de Ingresos, Sucesiones y Donaciones, Patrimonio y Renta, y parte de los Impuestos Indirectos, Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

3.5.1. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Economía y Hacienda

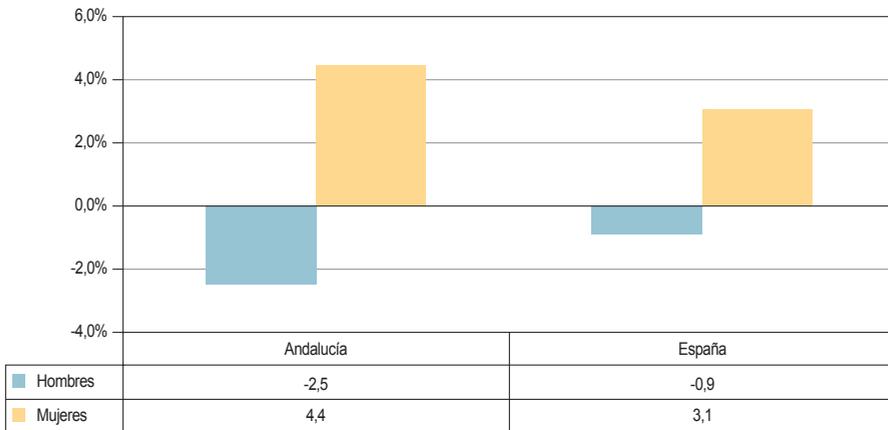
Del total de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social en Andalucía respecto a España se observa que los porcentajes están igualados en hombres y mujeres, en un 16%. Sin embargo cuando desagregamos por regímenes y sexo se observan diferencias tanto en el R. E. Agrario como en el R. E. del Mar. Las mujeres andaluzas son el 76% del total de mujeres afiliadas al primero en España y 26 puntos porcentuales más que los hombres. En el R. E. del Mar sin embargo, las mujeres andaluzas son el 4% del total de mujeres afiliadas en España, 11 puntos porcentuales menos que los hombres. En el resto de regímenes se observa una proporción similar, destacando el R. E. de empleados/as de Hogar que son el 11% del total de España.

Gráfico 3.30 Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional



Nota: Datos a 30 de abril de 2008.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Gráfico 3.31 Evolución porcentual en 2008 sobre el mismo mes del año anterior del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España



Nota: Datos a 30 de abril de 2008.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

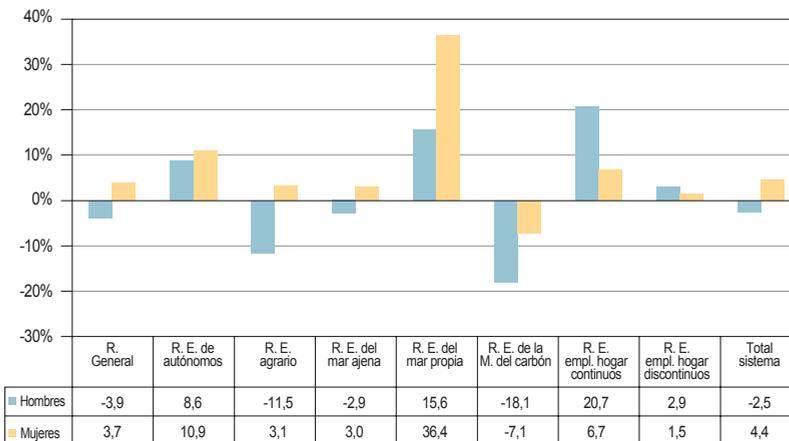
3.5.2. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen en Andalucía

Consejería de Economía y Hacienda

En Andalucía en 2008 el número de afiliaciones a la Seguridad Social de la mujer se ha incrementado respecto al año anterior en un 4,4%, lo que supone el 23,64% del total del incremento de afiliaciones de mujeres en España. Sin embargo en los hombres se observa una disminución de afiliaciones a la Seguridad Social de un 2,5% respecto al año anterior en Andalucía, lo que supone un 45,42% sobre el total de afiliados hombres en España.

Si observamos la tasa de variación de la afiliación a los diferentes regímenes en Andalucía podemos ver que donde mayor ha sido el incremento relativo de afiliaciones de mujeres es en el R. E. del Mar (por cuenta propia) y en el R. E. de Autónomos. En hombres el mayor incremento se produce entre los afiliados al R. E. de Empleados del Hogar Continuos. Las disminuciones relativas son fundamentalmente en el R. E. de la Minería y el Carbón para ambos sexos. Es el único Régimen de Seguridad Social en el que se observa disminución relativa de afiliación de mujeres.

Gráfico 3.32 Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de Seguridad Social según sexo en Andalucía



Nota: Abril 2008/abril 2007.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

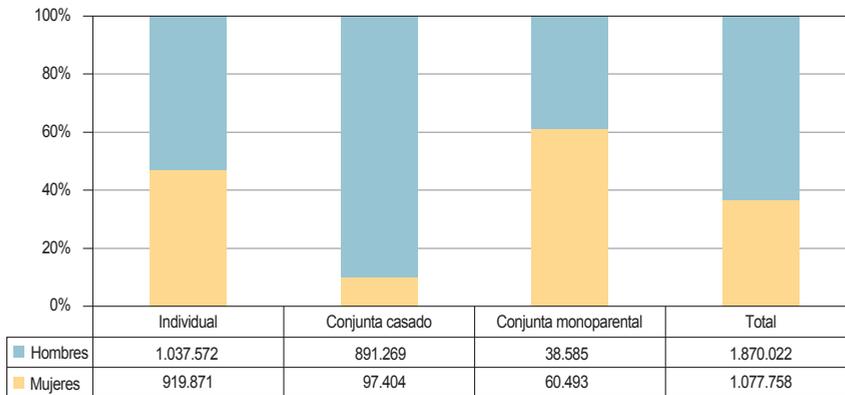
3.5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Consejería de Economía y Hacienda

Este Impuesto grava la renta del contribuyente persona física, entendida como la totalidad de sus rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la ley.

De las 2.947.780 declaraciones presentadas en Andalucía correspondientes al ejercicio económico 2006, el 64,43% pertenecen a hombres (1.870.022) y el 35,57% a mujeres (1.077.758). De acuerdo con la situación familiar podemos observar que el 66,40% han presentado declaración individual, de ellos el 53'01% son hombres y el 46,99% mujeres. Las declaraciones conjuntas ascienden al 33,60%, cabe destacar que en las declaraciones conjuntas casados el número de hombres respecto al de mujeres es muy superior. Por el contrario las declaraciones conjuntas monoparentales, un 3,3%, corresponden a mujeres el 61% frente al 38,9 % de hombres.

Gráfico 3.33 Número de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía



Nota: Renta 2006-Campaña 2007.

Fuente: AEAT.

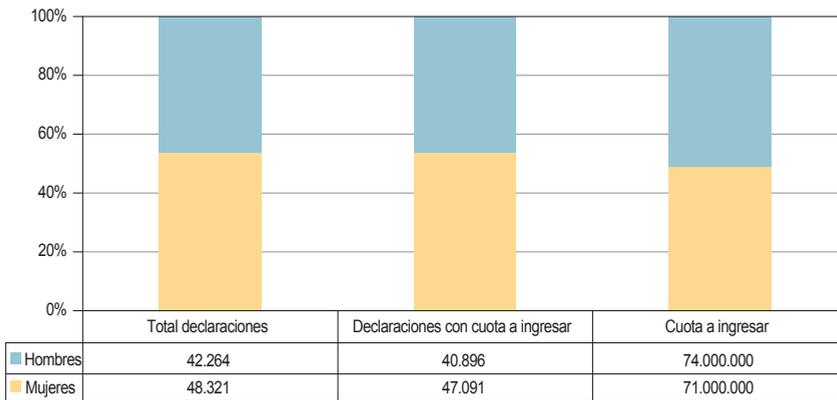
3.5.4. Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas

Consejería de Economía y Hacienda

Grava el patrimonio neto de las personas físicas, es decir el conjunto de bienes y derechos de contenido económico de que sea titular, con deducción de las cargas y gravámenes que disminuyan su valor así como deudas y obligaciones de las que deba responder.

El número total de declaraciones presentadas en la campaña 2007 relativas al ejercicio económico 2006, es de 90.585, de las cuales el 46,66% corresponden a hombres y el 53,34% a mujeres. No obstante destaca que la distribución de la carga impositiva es algo superior en los hombres que en las mujeres.

Gráfico 3.34 Número de declaraciones y cuota a ingresar (en euros) del Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas en Andalucía



Nota: Renta 2006-Campaña 2007.

Fuente: AEAT.

3.5.5. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Economía y Hacienda

Las Adquisiciones Mortis Causa, gravan las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio. Así mismo grava la percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguros sobre la vida, cuando el contratante sea persona distinta del beneficiario.

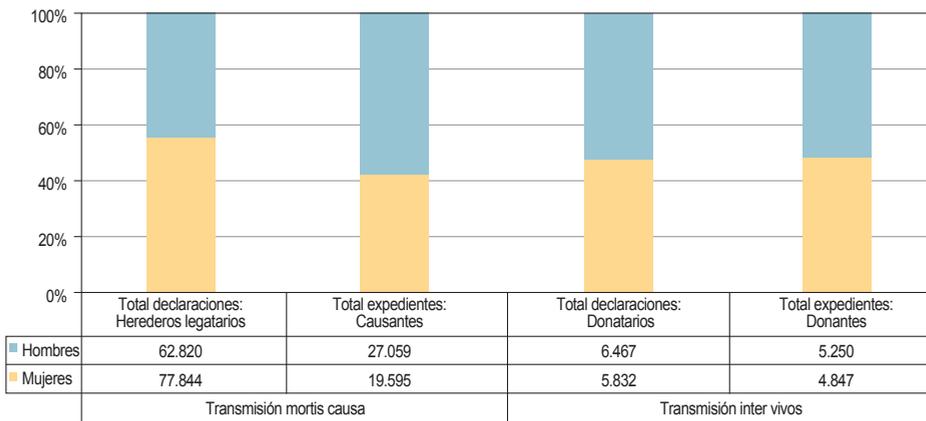
Las Adquisiciones Inter Vivos, gravan la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito inter vivos.

Durante el ejercicio 2007 el total de declaraciones presentadas modelo 650 por Transmisiones Mortis Causa, es decir herederos y legatarios, asciende a 140.664 de ellos el 55,34% corresponde a hechos imponibles declarados por mujeres y el 44,66% a hombres.

El análisis desde el punto de vista del causante indica que se han registrado más expedientes por fallecimientos de hombres un 58% que de mujeres, un 42%.

Respecto a las Transmisiones Inter Vivos, las declaraciones modelo 651 presentadas por donatarios, ascienden a 12.299 de ellas el 52,58% de los sujetos pasivos son hombres y el 47,42% son mujeres. En cuanto a los donantes, el 52% son hombres y el 48% mujeres.

Gráfico 3.35 Número de declaraciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía



Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos) Declaraciones = Autoliquidaciones/Ej. presentacion2007/. Expedientes ej. Apertura 2007.

3.5.6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Economía y Hacienda

Este impuesto grava las Transmisiones Patrimoniales Onerosas (transmisiones onerosas por actos inter vivos de toda clase de bienes y derechos que integren el patrimonio de las personas físicas o jurídicas. Así mismo la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas). Constituyen hechos imponible las Operaciones societarias y Actos jurídicos documentados por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de declaraciones. Ejercicio 2007

| | Personas Jurídicas | | | Personas Físicas | | | |
|----------------|--------------------|----------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | Total | Jurídica | % | Hombre | % | Mujer | % |
| Total mod. 600 | 1.016.150 | 230.666 | 22,70 | 566.199 | 55,72 | 219.285 | 21,58 |

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos) Autoliquidaciones /Ej. presentación 2007

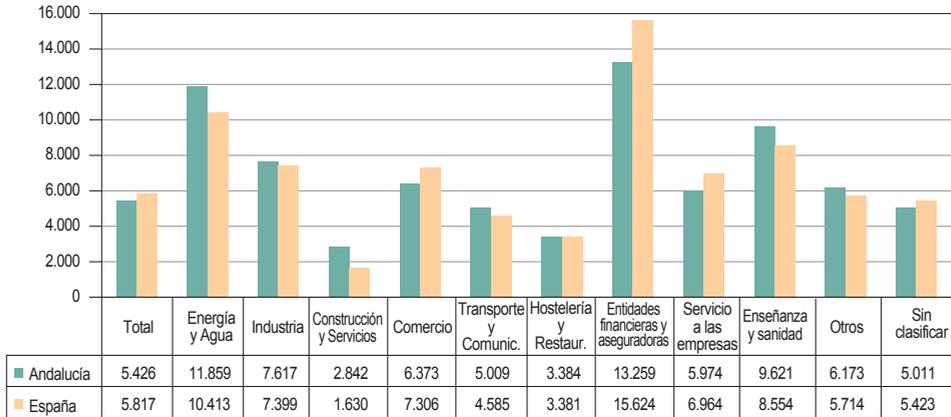
Durante el ejercicio 2007 el total de declarantes por este impuesto en sus tres modalidades asciende a 1.016.150, de ellos son personas jurídicas el 22,7% y personas físicas el 77,3%, es decir 785.484, de ellos son mujeres el 28% y hombres el 72%.

3.5.7. Salario Bruto Anual

Consejería de Economía y Hacienda

La fuente de este indicador son las estadísticas que publica el Instituto Nacional de Estadística a partir de las fuentes tributarias. Según el calendario de publicación de esta entidad hasta noviembre no publica esta información por lo que únicamente se incluye en este Informe un breve comentario sobre las diferencias retributivas observadas en el año 2006 en Andalucía y España. Frente a la decisión de no incluirlo se ha optado por conservar este indicador como recordatorio de la importancia que tiene a efectos de evaluación desde la perspectiva de género.

Gráfico 3.36 Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2006



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria.

En este sentido las diferencias retributivas netas entre hombres y mujeres persisten como en los últimos años, observándose según los datos de la Agencia Tributaria del año 2006 que esa diferencia es menor en Andalucía que en España. Las mayores diferencias se sitúan en el sector de las entidades financieras y aseguradoras, donde los hombres ganan por término medio 15.624 euros más al año que las mujeres en España (13.259 en Andalucía) seguido por el sector de la energía y el agua, donde sus retribuciones son 11.859 euros anuales más en Andalucía y 10.413 en España.

3.5.8. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

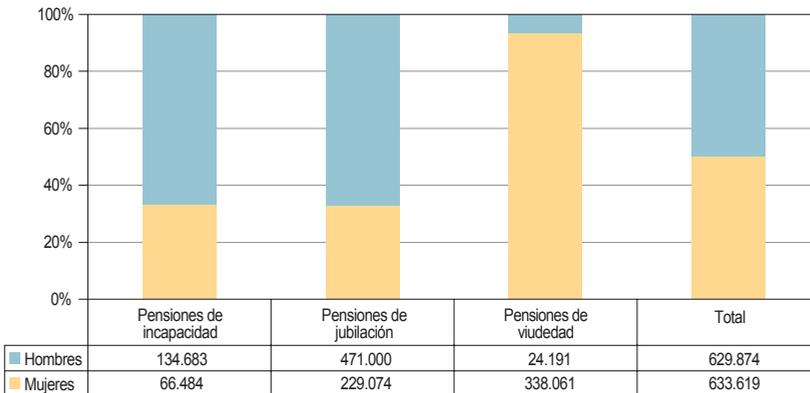
Consejería de Economía y Hacienda

Las pensiones de naturaleza contributiva son de tres tipos: por Incapacidad Permanente, por Jubilación y por Viudedad. Las dos primeras son directamente derivadas del historial laboral del perceptor, la tercera es derivada de la historia laboral del cónyuge del perceptor. La incorporación al mercado laboral de las mujeres está modificando sensiblemente el perfil de estas prestaciones de naturaleza contributiva en los últimos años. Estas variaciones son directamente indicativas del grado de integración en igualdad en la actividad económica de hombres y mujeres por lo que se consideran fundamentales para este Informe.

La fuente de información de estas prestaciones es la Seguridad Social cuyas estadísticas figuran actualizadas en la página web de este organismo. No obstante debe resaltarse que la desagregación por sexo está ausente en la base de datos más actualizada por lo que se analizan para este Informe los datos del año 2007.

A 31 de diciembre de 2007 constaban en Andalucía un total de 1.263.493 pensiones de esta naturaleza prácticamente distribuidas al 50% entre hombres y mujeres. No obstante, la distribución es muy diferente en función del tipo de pensión. El 93% de las pensiones de viudedad son percibidas por mujeres. Sin embargo en las pensiones derivadas del trabajo remunerado los hombres duplican como poco al número de mujeres que las perciben como puede observarse en el gráfico.

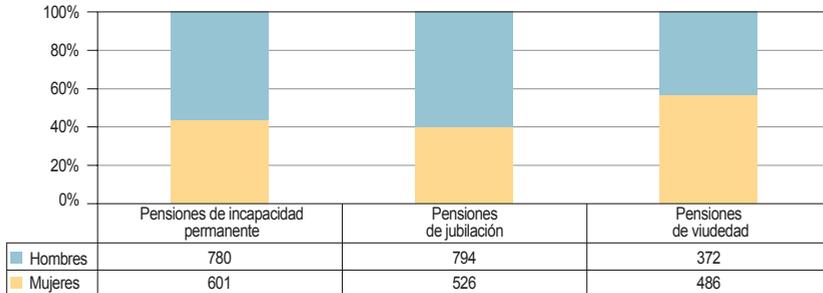
Gráfico 3.37 Número de Pensiones de naturaleza contributiva en Andalucía. Año 2007



Nota: Datos a 31 de diciembre.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Igualmente al analizar la distribución de los importes medios de las pensiones de esta naturaleza puede verse como los hombres perciben un 30% más en las de Incapacidad Permanente y un 50% más que las mujeres en las de Jubilación. Por otra parte, las mujeres perciben unas pensiones medias de viudedad un 23% mayores que las que perciben por este concepto los hombres.

Gráfico 3.38 Importe medio de las Pensiones de carácter Contributivo en Andalucía. Año 2007



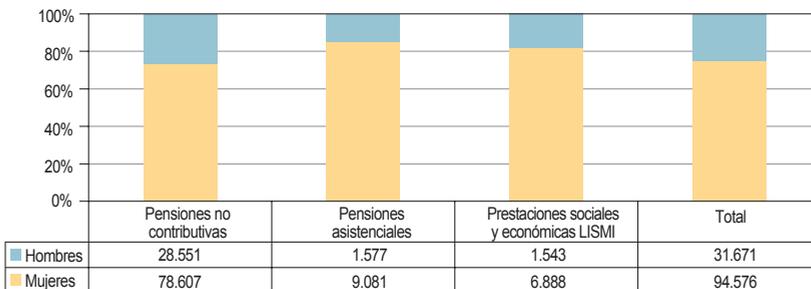
Notas: Datos a 31 de diciembre. En euros/mes.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3.5.9. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

Consejería de Economía y Hacienda

A diferencia de las anteriores prestaciones y debido fundamentalmente a su acceso tardío al mercado laboral, su no acceso o su discapacidad, las mujeres son las principales receptoras de las pensiones de naturaleza no contributiva como puede verse en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.39 Beneficiarios/as de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación. Andalucía año 2007



Nota: Datos a 1 de diciembre.
Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

En efecto se observa como son mujeres el 75% del total de los beneficiarios/as de estas prestaciones y llegan al 85% de las Asistenciales. La evolución de este tipo de pensiones está fuertemente condicionada por la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En consonancia irán disminuyendo éstas a medida que se incrementen las de naturaleza contributiva.

3.6. EMPRESAS, UNIVERSIDAD

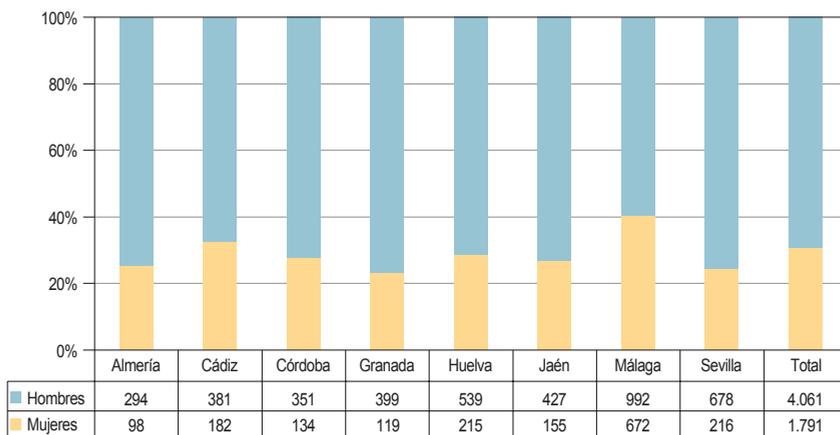
3.6.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

El año 2007 ha sido el primer ejercicio en el cual se han recogido datos desagregados por sexo sobre el número de socios físicos que configuran las nuevas Sociedades laborales andaluzas. Por tanto, no podemos evaluar los avances entre hombres y mujeres en este campo. No obstante, podemos observar que la presencia de la mujer en las sociedades laborales no es meramente testimonial si no que tiene una presencia significativa, así en las provincias donde la población de socios que crean nuevas Sociedades Laborales es menor con respecto al de otras provincias, el porcentaje de participación de la mujer supera ampliamente el 20% (Sevilla y Almería). Esta representación aumenta si se considera el total de Andalucía ya que Málaga, no solamente tiene el mayor número de mujeres como socias si no que es la provincia que registra el mayor número de sociedades laborales creadas a lo largo del ejercicio 2007.

Informes sucesivos nos permitirán hacer un análisis de la evolución de este indicador.

Gráfico 3.40 Socios/as Físicos/as de las Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2007 por provincias



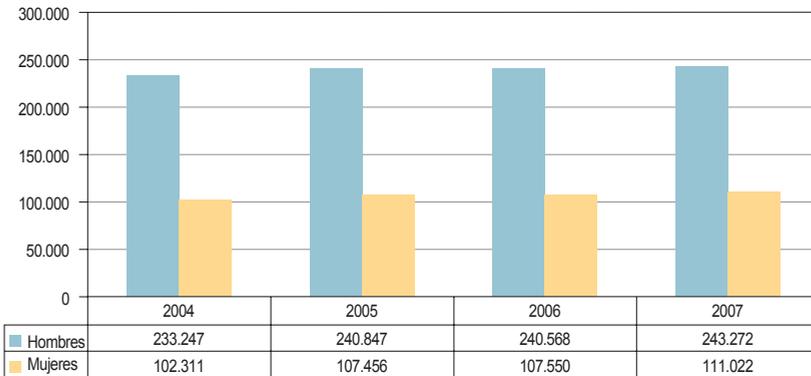
Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

3.6.2. Número de personas de alta como Autónomos/as en Andalucía

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

El número de personas de Alta como empresarios/as Autónomos/as en Andalucía se ha incrementado un 6% en el periodo de 2004 a 2007. Este incremento ha sido ligeramente más acentuado entre las mujeres (9%) que en los hombres (4%) aunque sigue siendo un ámbito mayoritariamente masculino. Por término medio hay algo más de 130.000 autónomos hombres más que mujeres en Andalucía, cifra que se mantiene año tras año.

Gráfico 3.41 Evolución del número de personas de Alta como Autónomos/as en Andalucía. Años 2004-2007



Fuente: D.G. de Economía Social y Emprendedores. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

3.6.3. Alumnado Matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

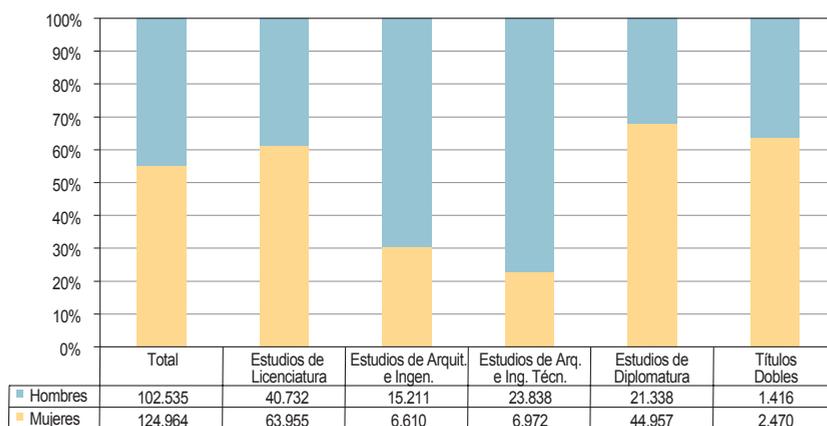
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

En el curso 2006-2007 había en Andalucía un total de 227.499 personas matriculadas en enseñanzas universitarias en Andalucía, el 55% de ellas eran mujeres y el 45% hombres. Las enseñanzas más frecuentadas eran las conducentes a una titulación de Licenciatura (46%) seguido de los estudios de Diplomatura (29%) Arquitectura e Ingeniería Técnica (14%) Arquitectura e Ingeniería Superior (10%) y Titulaciones Dobles (2%).

La distribución por sexo que se da en el total varía en función del tipo de titulación al que se opte y del área de conocimiento que se curse. Mientras que las mujeres son el 68% de las personas matriculadas en los estudios de Diplomatura,

el 64% en los estudios conducentes a titulaciones dobles y el 61% de los estudiantes de licenciaturas, tan sólo son el 30% de los estudiantes de Arquitectura e Ingenierías Superiores y el 23% de los estudiantes de Arquitectura e Ingenierías Técnicas.

Gráfico 3.42 Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza y sexo en Andalucía. Curso 2006-2007



Fuente: INE.

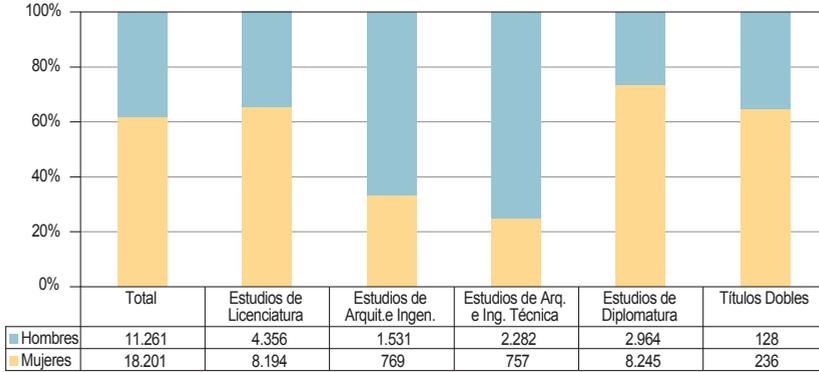
Si analizamos además las ramas de enseñanza podemos observar igualmente diferencias entre hombres y mujeres. Éstas son mayoritarias en las Enseñanzas Humanitarias y de Ciencias Sociales y Jurídicas mientras que los hombres son mayoría en las Enseñanzas Técnicas.

3.6.4. Alumnado que terminó los estudios en 2007 en Andalucía según tipo de estudio

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

En Andalucía se graduaron en el año 2007 en estudios universitarios un total de 29.462 personas, de las que el 62% eran mujeres y el 38% hombres. El perfil de las personas graduadas fue similar al de los estudiantes en su distribución por sexo como puede observarse en el gráfico.

Gráfico 3.43 Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2007 en Andalucía por tipo de estudio



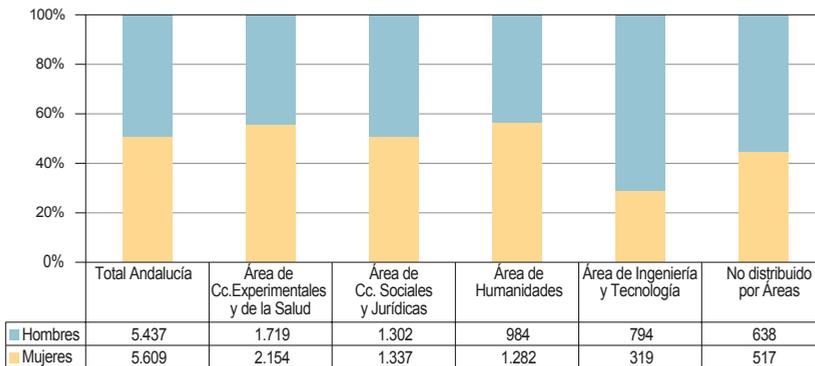
Fuente: INE.

3.6.5. Alumnado matriculado en cursos de Doctorado en Andalucía según área de conocimiento en el curso 2006-2007

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

También en los cursos de Doctorado se observa como las mujeres son la mitad de todo el alumnado exceptuando las áreas de conocimiento de Ingeniería y tecnología, donde no alcanzan el 30%.

Gráfico 3.44 Alumnado Matriculado en cursos de Doctorado según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2006-2007



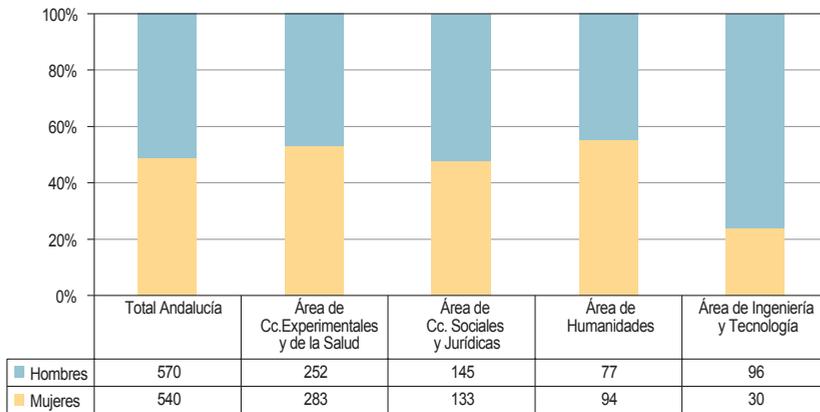
Fuente: INE.

3.6.6. Tesis Doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento en el curso 2006-2007

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Igual que entre el alumnado, los/as graduados/as y los doctorados/as, en las Tesis aprobadas se observa la menor presencia de mujeres en las áreas de Ingeniería y Tecnología.

Gráfico 3.45 Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2006-2007



Fuente: INE.

3.6.7. Catedráticos/as de universidad y escuela universitaria en Andalucía y total de España en el curso 2006-2007

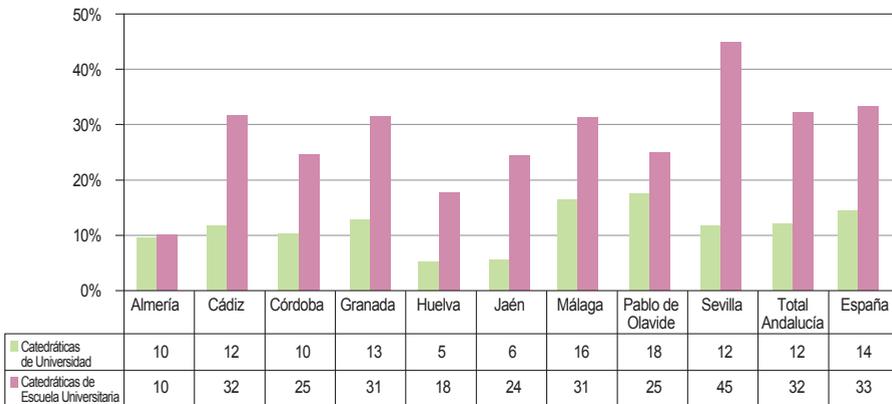
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

En el ámbito del profesorado universitario se han seleccionado los puestos de mayor nivel, es decir catedráticos/as, tanto de Universidades como de Escuelas Universitarias para analizar la distribución del poder de hombres y mujeres en este ámbito tan indicativo para la transmisión de valores de igualdad entre la sociedad.

En este sentido puede observarse que las mujeres tienen mayor presencia como Catedráticas de Escuela Universitaria que de Universidad pero en los dos ámbitos tienen menor presencia en Andalucía que en el conjunto de España. En Andalucía destaca la Universidad Pablo de Olavide como la que mayor porcentaje de mujeres tiene entre sus cátedras de universidad y Huelva la que menos. Por otro lado Sevilla destaca con el mayor porcentaje de catedráticas de Escuela Universitaria y Almería la que menos.

Gráfico 3.46

Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2006-2007



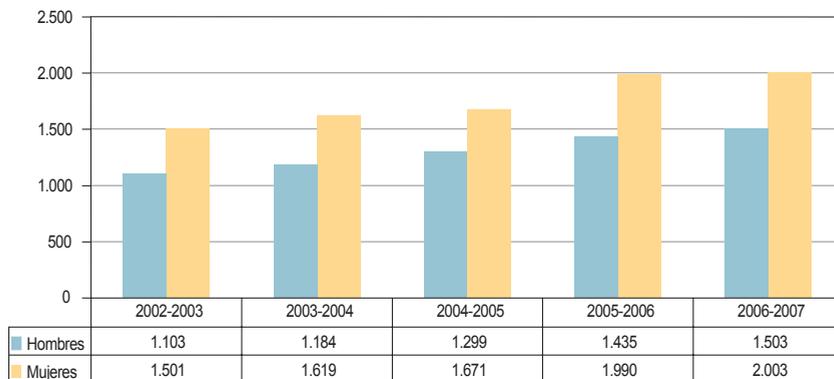
Fuente: INE.

3.6.8. Becas Erasmus emitidas desde las instituciones de Andalucía en el curso 2006-2007

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Andalucía ha experimentado un crecimiento muy importante en la concesión de Becas Erasmus para el estudio en universidades europeas en los últimos años. En los cinco últimos años este incremento ha sido del 35% situándose como la segunda Comunidad Autónoma, después de Madrid, que más estudiantes emite. Las mujeres son mayoría en esta opción en todos los cursos superando el número de hombres en valores del 30% o más, año tras año. Por otro lado, Andalucía es la Comunidad Autónoma que mayor número de estudiantes recibe del programa Erasmus de España. También entre el alumnado que se recibe las mujeres son mayoría, en torno al 60% del total.

Gráfico 3.47 Becas ERASMUS enviadas desde Instituciones de Andalucía por sexo



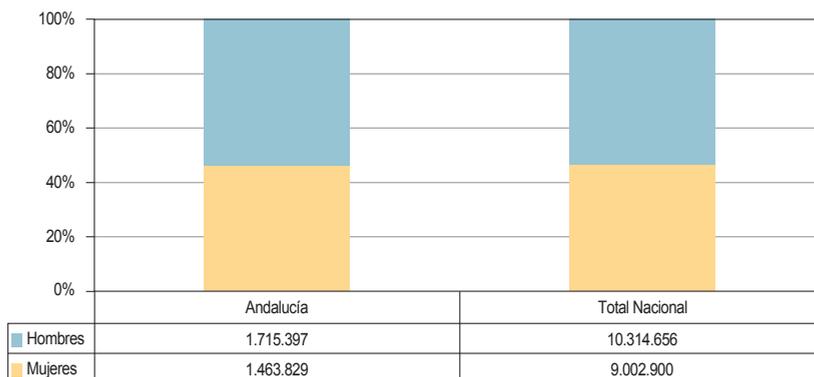
Fuente: Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos. División ERASMUS.

3.6.9. Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Andalucía

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Otro elemento que debe tenerse en cuenta para la evolución de la igualdad de género en Andalucía es el uso de las TIC. La detección de diferencias en el uso de estas tecnologías podría condicionar la sociedad del futuro.

Gráfico 3.48 Personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Comparativa Andalucía y España. Año 2007



Nota: Valores absolutos en datos y valores relativos en gráfico.

Fuente: INE. Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares.

Si comparamos el uso del ordenador por hombres y mujeres teniendo en cuenta los porcentajes de uso y su evolución en el tiempo, nos encontramos con que la brecha digital de género se mantiene como consecuencia de la diferencia de la situación de partida de hombres y mujeres. En el 2003 el 49,6% de hombres usaba ordenador frente al 42% de mujeres en España, mientras que en Andalucía era el 42% para ellos, y el 36,8% para ellas. En el caso de Andalucía, el porcentaje de variación entre hombres y mujeres era en 2003 del 12,38%.

Si observamos el porcentaje de variación que se da entre hombres y mujeres vemos como es mayor en las mujeres tanto a nivel andaluz como nacional. Así, las mujeres han aumentado el uso del ordenador del 42 al 53,4 por ciento en España, lo que supone que su porcentaje ha aumentado un 27,14% a nivel nacional. En el caso de Andalucía el tanto por ciento del uso del ordenador por las mujeres ha pasado de un 36,8% a un 48,7%, lo que ha supuesto el incremento del porcentaje de uso en un 40,48%.

Si bien existe una brecha digital de género entre hombres y mujeres el aumento del porcentaje de uso del ordenador por las mujeres en Andalucía es, en los últimos cuatro años, significativamente mayor que a nivel nacional (40,48% frente al 27,14%). No obstante el uso del ordenador por las mujeres es inferior que el de los hombres en 7,2 puntos. El porcentaje de variación entre hombres y mujeres permanece estancado en torno al 12% desde el año 2003.

No obstante, ha aumentado significativamente el porcentaje de uso y la conclusión sigue siendo que las mujeres usan significativamente menos el ordenador que los hombres en nuestra comunidad autónoma.

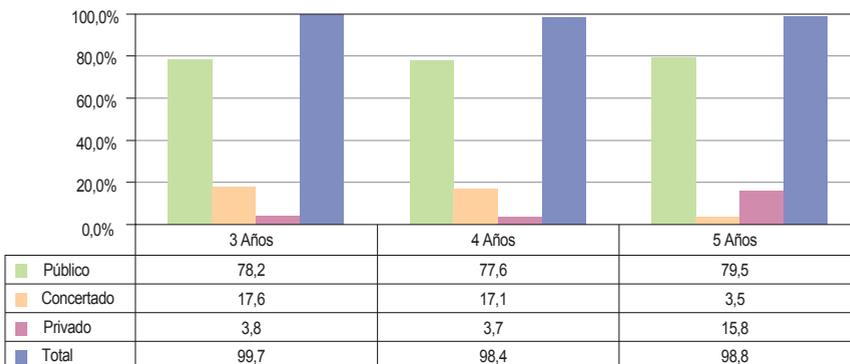
3.7. EDUCACIÓN

La educación es una tarea que lleva a cabo toda la sociedad en su conjunto, familias, instituciones... En la Junta de Andalucía las competencias sobre esta materia en el ámbito no universitario están asignadas a la Consejería de Educación, a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa en materia de enseñanza universitaria, y a la Consejería de Empleo en materia de formación profesional ocupacional.

La educación puede ser un potente instrumento para combatir las desigualdades, en tanto que tiene capacidad para influir sobre los estereotipos que nos impone la sociedad. El ámbito educativo constituye igualmente un medio adecuado para desarrollar políticas que contribuyan a conciliar la vida familiar y laboral.

En el ámbito de la educación no universitaria las enseñanzas pueden ser obligatorias, educación primaria y educación secundaria obligatoria (ESO), que incluyen al alumnado con edades desde los 6 a los 16 años, o enseñanzas no obligatorias, educación infantil (0 a 5 años), educación secundaria postobligatoria (bachillerato o formación profesional específica), educación de adultos y educación de régimen especial.

Gráfico 3.49 Tasas de escolarización preescolar según edad y titularidad de los centros educativos. Andalucía curso 2006-2007



Fuente: Consejería de Educación.

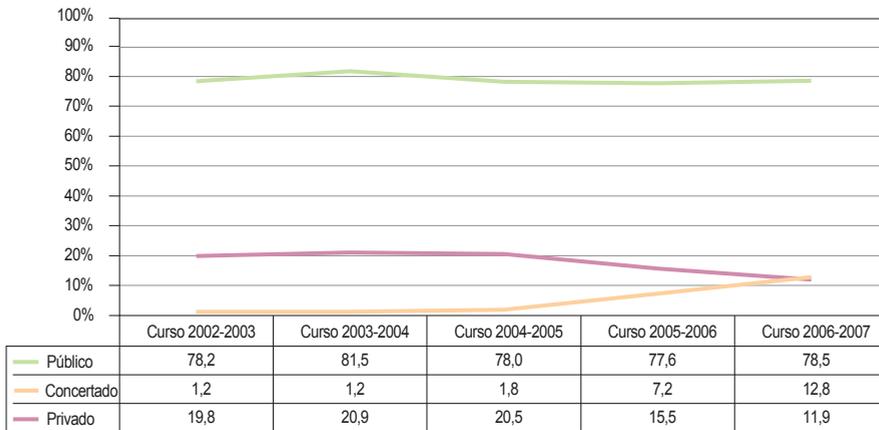
3.7.1. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años en Andalucía

Consejería de Educación

La tasa de escolarización en el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 5 años) se aproxima al 100% en los últimos años, a pesar de que es un nivel de enseñanza no obligatoria.

Se viene produciendo un progresivo aumento del porcentaje de alumnos y alumnas escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos (centros públicos y centros concertados), como consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles. Los gráficos reflejan la secuenciación en el aumento de la gratuidad en la educación infantil. De esta forma en el curso 2006-2007 el 95% de los niños y niñas de 3 y 4 años están escolarizados en un centro sostenido con fondos públicos, así como casi el 83% de los de 5 años, edad para la que se incrementa el número de unidades concertadas en el curso 2007-2008.

Gráfico 3.50 Evolución de las tasas brutas de escolarización del alumnado preescolar en Andalucía según titularidad del centro educativo



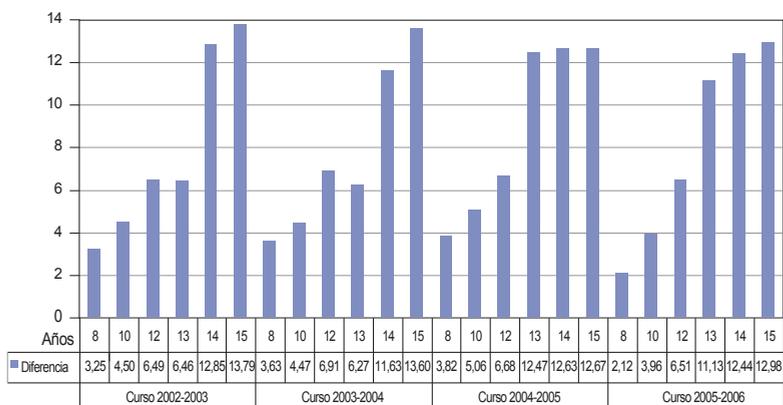
Nota: Población obtenida de la "Proyección de Población de Andalucía 2002-2070"
Fuente: Consejería de Educación.

3.7.2. Tasa de idoneidad en las edades de la enseñanza educativa obligatoria en Andalucía

Consejería de Educación

La tasa de idoneidad es superior para las alumnas que para los alumnos en todas las edades, pero la diferencia es especialmente significativa en la enseñanza secundaria obligatoria (a partir de 12 años). Esta tasa está en consonancia con los porcentajes de alumnos y alumnas que logran graduarse en ESO, superior también en las alumnas. A medida que se incrementa la edad, la diferencia entre alumnos y alumnas aumenta.

Gráfico 3.51 Evolución de las diferencias en Tasa de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía



Nota: Puntos porcentuales Alumnas-Alumnos.
Fuente: Consejería de Educación.

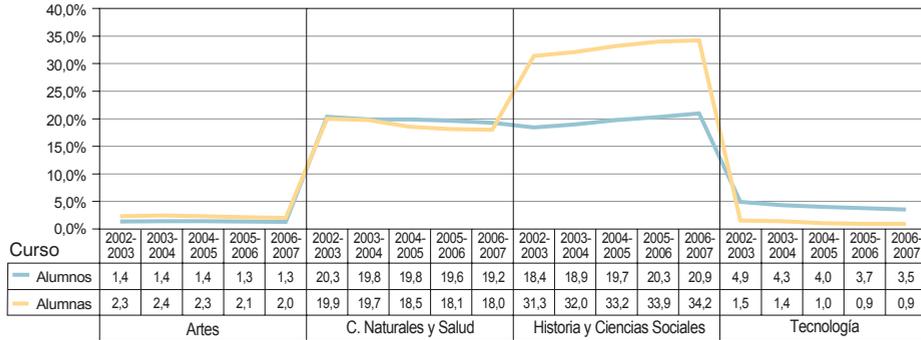
3.7.3. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimientos en Andalucía

Consejería de Educación

Dentro de la enseñanza secundaria postobligatoria, nos encontramos con que tanto en el bachillerato como en la formación profesional específica el número de alumnas que recibe este tipo de enseñanza es superior al número de alumnos. Dado que para cursar la educación secundaria postobligatoria es necesario haber obtenido el título de graduado en ESO, el mayor número de alumnas en estas enseñanzas se debe a que el número de chicas que obtienen ese título es superior al número de chicos.

Sin embargo, existen diferencias por sexo en la elección de la rama de bachillerato, particularmente en las ramas de humanidades y ciencias sociales, donde son mayoría las alumnas, y en el bachillerato tecnológico, donde son mayoría los alumnos.

Gráfico 3.52 Evolución porcentual del Alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía



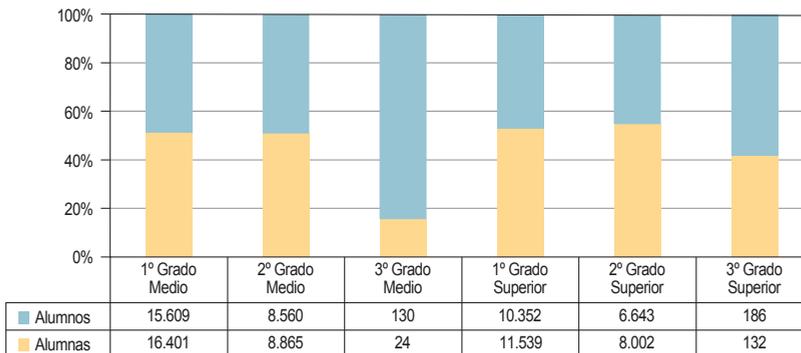
Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso.
Fuente: Consejería de Educación.

3.7.4. Alumnado de Ciclos Formativos según curso y nivel en Andalucía

Consejería de Educación

En cuanto a la formación profesional específica, el número de alumnas que cursan ciclos formativos es superior al de alumnos particularmente en los ciclos formativos de grado superior.

Gráfico 3.53 Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2006-2007



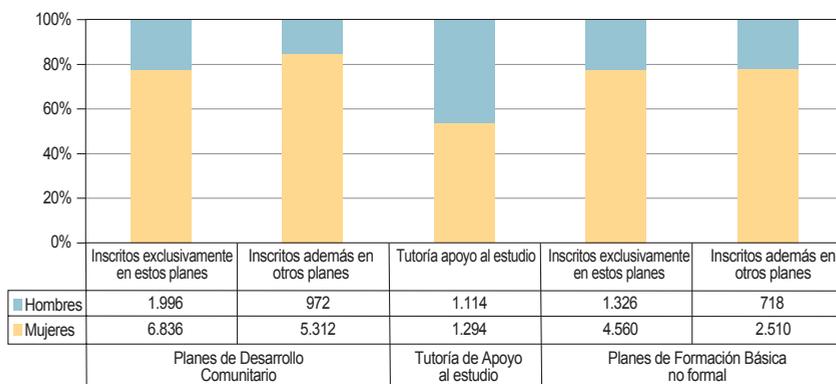
Nota: Valores absolutos en datos y valores relativos en gráfico.
Fuente: Consejería de Educación.

3.7.5. Alumnado de Educación de Adultos en Andalucía

Consejería de Educación

El alumnado de las enseñanzas para adultos está compuesto básicamente por mujeres, cuyo número supone más de las tres cuartas partes del total. Las mujeres son mayoría en todas las modalidades de educación de adultos, excepto en los planes de reinserción social, que van dirigidos a la atención de la población reclusa o del alumnado de centros de menores, o se imparte en colaboración con centros de atención a drogodependientes u otras adicciones.

Gráfico 3.54 Alumnado de educación de adultos en Andalucía. Curso 2006-2007



Nota: Valores absolutos en datos y valores relativos en gráfico.

Fuente: Consejería de Educación.

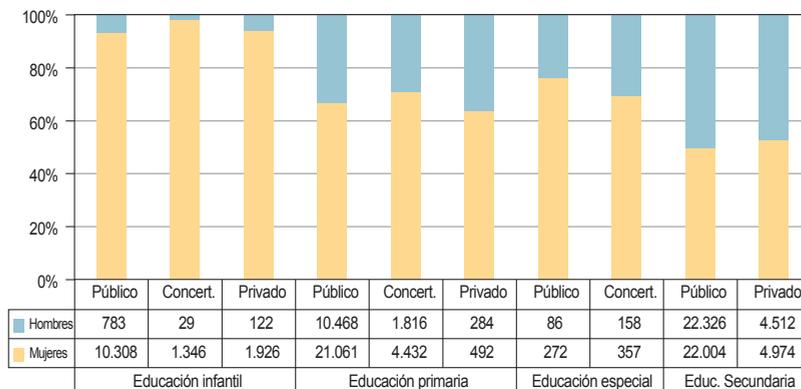
3.7.6. Profesorado según la enseñanza que imparte en Andalucía

Consejería de Educación

El profesorado es mayoritariamente femenino en todos los niveles de enseñanza, especialmente en educación infantil, primaria y educación especial. En la educación secundaria la proporción entre profesoras y profesores está prácticamente equilibrada.

Dentro del profesorado de primaria, cabe señalar que las maestras son mayoría tanto en el desempeño de la actividad de generalista como en el desempeño de todas las especialidades excepto en la especialidad de educación física.

Gráfico 3.55 Profesorado según enseñanza que imparten y titularidad del centro en Andalucía. Curso 2006-2007



Nota: Valores absolutos en datos y valores relativos en gráfico.

Fuente: Consejería de Educación.

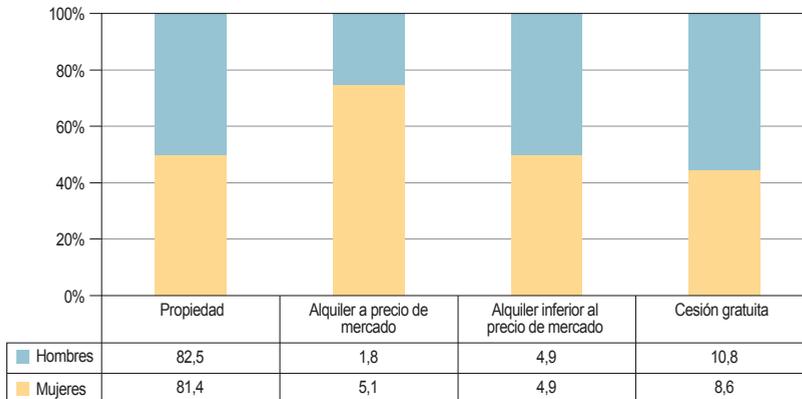
3.8. VIVIENDA

Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio

Se analizan en esta parte los indicadores sobre régimen de tenencia de la vivienda de las personas en Andalucía en una explotación específica para esta Comunidad Autónoma de los datos procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE que realiza el Instituto de Estadística de Andalucía con el fin de detectar diferencias entre hombres y mujeres.

De los resultados de dicha encuesta se deduce que el 82% de las personas viven en régimen de propiedad de la vivienda, el 10% en régimen de cesión gratuita, el 5% viven en régimen de alquiler a precio de mercado y el 3% restante en régimen de alquiler a precio inferior a mercado. Por edad vemos que a medida que aumenta ésta también aumenta la proporción de hogares en régimen de propiedad al tiempo que disminuyen los otros tres regímenes, especialmente el de alquiler a precio de mercado. A nivel general sólo se aprecian diferencias entre hombres y mujeres en el régimen de tenencia de la vivienda en alquiler a precio de mercado, bastante más frecuente entre ellas.

Gráfico 3.56 Personas según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2006



Nota: Datos porcentuales.

Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

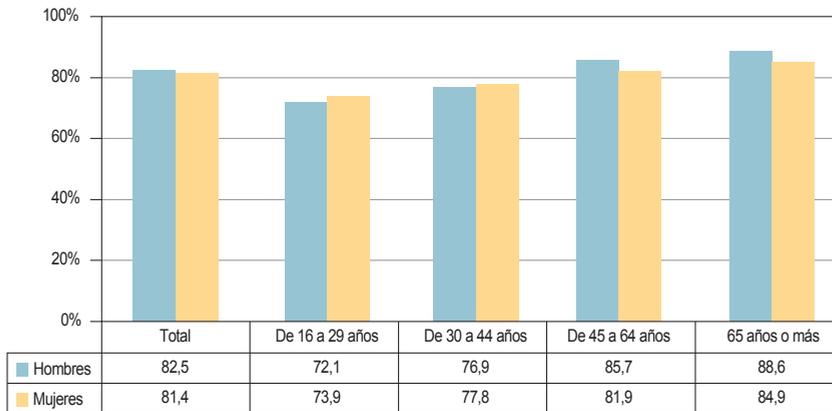
Si analizamos por sexo y edad cada una de estas figuras vemos, según se muestra en los gráficos siguientes, que existen algunas diferencias más.

3.8.1. Hogares en régimen de propiedad en Andalucía

Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio

No hay apenas diferencias entre hombres y mujeres en este régimen de tenencia de la vivienda principal, apenas un punto porcentual. Puede verse que las diferencias, aunque mínimas en todas las edades, son algo más de 3 puntos porcentuales en las edades de 45 a 64 años y de 65 y más años.

Gráfico 3.57 Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal.

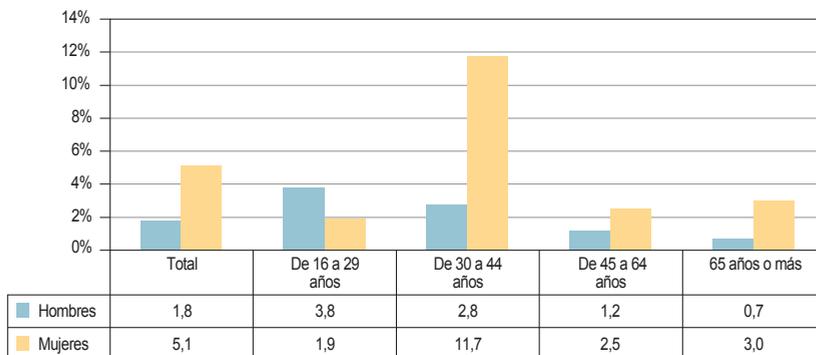
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

3.8.2. Hogares en régimen de alquiler a precio de mercado en Andalucía

Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio

En este régimen de tenencia de la vivienda principal sí se observan diferencias entre hombres y mujeres. Destaca la elevada diferencia en las edades de 30 a 44 años en las que las mujeres casi cuadruplican a los hombres. Únicamente en las edades de 16 a 29 años los hombres casi duplican a las mujeres en este tipo de régimen de vivienda.

Gráfico 3.58 Hogares en régimen de alquiler a precio de mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal.

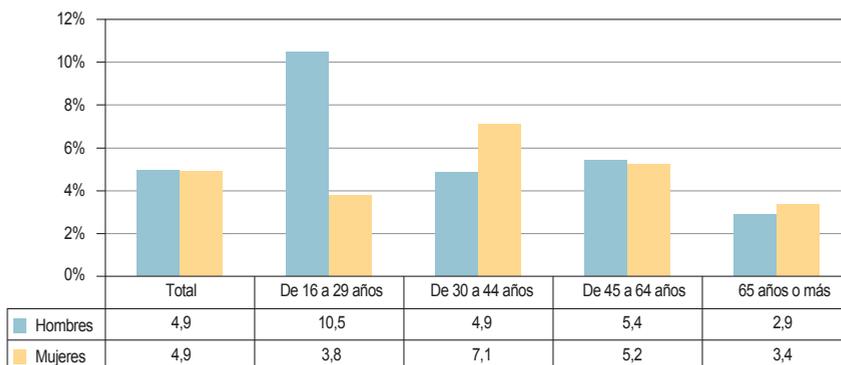
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

3.8.3. Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al de mercado en Andalucía

Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio

Curiosamente en este régimen a nivel global no hay diferencias entre hombres y mujeres y por edades, a partir de los 45 años son muy pequeñas. Tan sólo hay diferencias en las edades de 16 a 29 años, en las que los hombres casi triplican a las mujeres, y en las de 30 a 44 años en las que las mujeres están 2,2 pp por encima.

Gráfico 3.59 Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal.

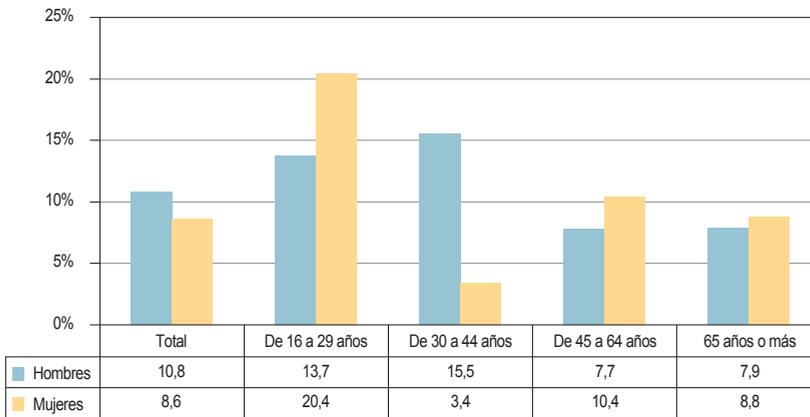
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

3.8.4. Hogares en régimen de cesión gratuita en Andalucía

Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio

Por último también en este régimen de tenencia de la vivienda principal las diferencias a nivel general entre hombres y mujeres son mínimas, de apenas 2,2 pp a favor de los hombres. No obstante, como en los anteriores tipos, al desagregar por edad encontramos grandes diferencias entre unos y otras. Así se observa que los hombres de 30 a 44 años viven en hogares cedidos cuatro veces o más que las mujeres pero para las mujeres este es el régimen en el que viven el 20,4% de las que tienen entre 16 y 29 años.

Gráfico 3.60 Hogares en régimen de cesión gratuita según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal.
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

3.9. TRANSPORTES

Consejería de Obras Públicas y Transportes

Aunque los accidentes de tráfico, su prevención y tratamiento, etc. son competencia de varias Consejerías y sobre ellos incide no sólo la gestión de la administración pública sino múltiples factores sociales como la educación vial, el parque automovilístico, la red de carreteras y vías de circulación, etc., se trata por esta Consejería por su relación con el área de planificación de transportes y carreteras y por ser uno de los pocos indicadores relacionados con los ámbitos de competencia sobre los que se actúa de los que se dispone en la actualidad de datos desagregados por sexo y sobre los que se detectan evidentes diferencias por razón de género.

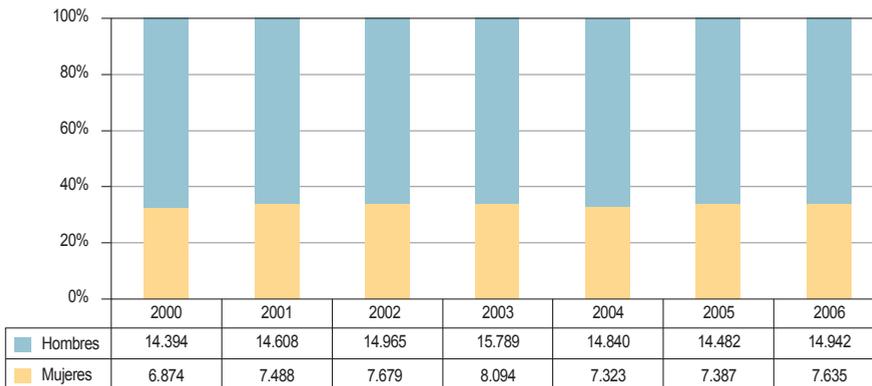
En este sentido pueden verse los gráficos a continuación que reflejan las personas víctimas de accidentes de tráfico en Andalucía en los últimos años.

3.9.1. Evolución 2000-2006 del número de personas heridas en accidentes de tráfico en Andalucía

Consejería de Obras Públicas y Transportes

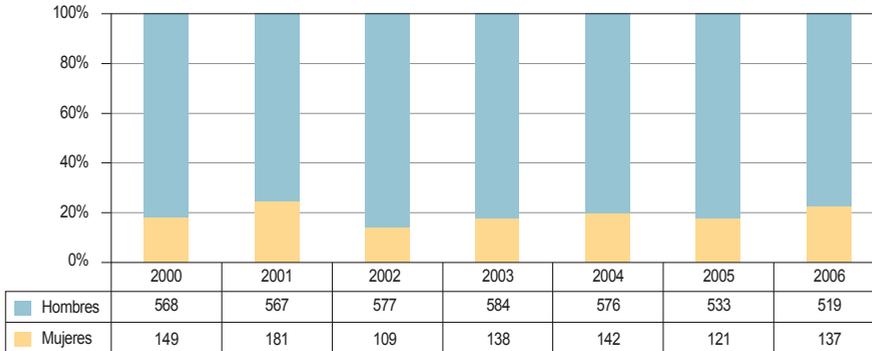
Desde el año 2000 a 2006 el número total de personas heridas en accidentes de tráfico se ha incrementado en un 6% aunque la gravedad de los accidentes ha sido menor, disminuyendo en total un 9% el número de muertes por esta causa.

Gráfico 3.61 Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Gráfico 3.62 Evolución del número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Los hombres duplican el número de heridos y cuadruplican el número de muertes que las mujeres de forma constante en todos los años estudiados. Únicamente en el año 2001 el número de muertes de los hombres es relativamente menor, tres veces el de las mujeres.

3.9.2. Personas heridas o muertas en accidentes de tráfico según edad en Andalucía. Año 2006

Consejería de Obras Públicas y Transportes

Al analizar los datos de los accidentes de tráfico por la edad de las víctimas puede apreciarse como en las edades de 0 a 14 años hay igualdad entre los sexos tanto en número de personas heridas como en el de muertas. Las principales diferencias se observan en las edades de 15 a 44 años en los que los hombres incorporan el perfil de mayor riesgo, duplicando el número de heridos y cuadruplicando o más el de muertos que las mujeres.

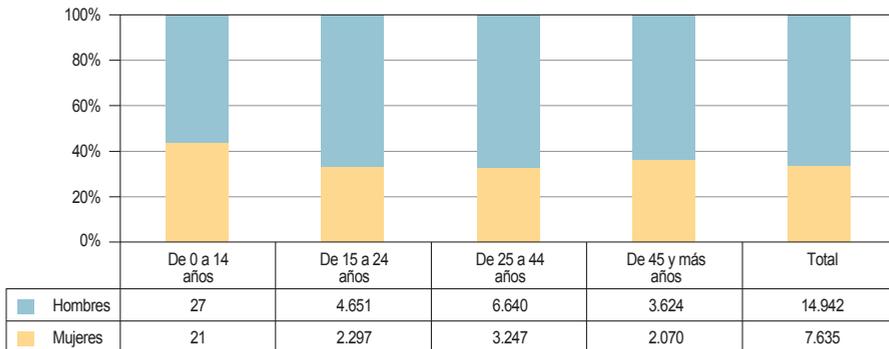
En definitiva, desde una perspectiva de género, la evolución seguida por las estadísticas sobre muertes y accidentes en las carreteras andaluzas entre 2000 y 2006 permite extraer las siguientes conclusiones:

Los accidentes de tráfico provocan mayor número de heridos y muertos en los hombres, que en las mujeres. En estos años el 80% de los muertos y el 67% de los heridos contabilizados han sido hombres.

Se trata de una distribución por sexo de heridos y, sobre todo, de muertos, que no se puede explicar exclusivamente por un reparto de los desplazamientos en

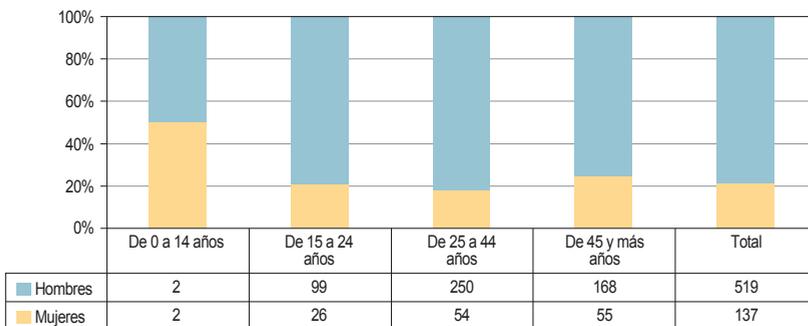
vehículos privados igualmente favorable a los hombres. En 2006 se estimó por el Ministerio de Fomento que los desplazamientos en este tipo de vehículos correspondieron en un 61% a los hombres y en un 39% a las mujeres. Puede deducirse, por tanto, que en promedio el comportamiento de las mujeres está siendo más adecuado que el de los hombres.

Gráfico 3.63 Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Gráfico 3.64 Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

La evolución a lo largo del período refleja una tendencia más favorable en el número de muertos por accidente de circulación entre las mujeres que entre los hombres, con la única excepción del año 2001 en el que se produjo un número excepcionalmente alto de muertes femeninas. En el número de heridos, por el contrario, la evolución está siendo más negativa entre las mujeres.

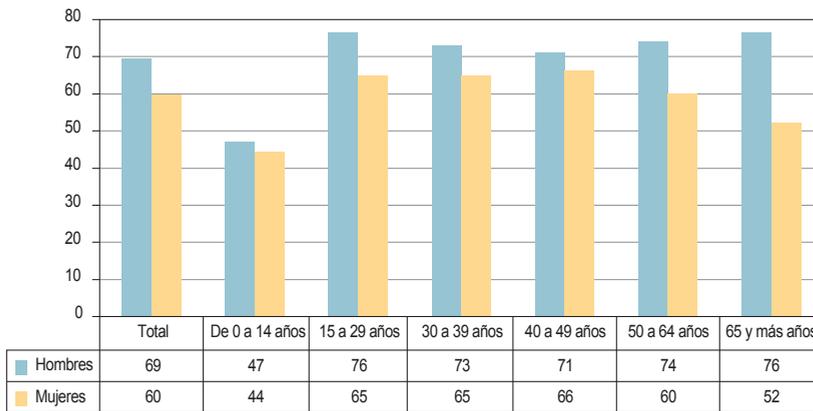
3.9.3. Tiempo medio dedicado a desplazamientos según sexo en Andalucía

Consejería de Obras Públicas y Transportes

Los resultados de la encuesta nacional sobre movilidad realizada para el año 2006 muestra unas diferencias sustanciales en los tiempos dedicados a desplazamientos en los días laborables en función del sexo.

Los tiempos de desplazamiento en Andalucía son sensiblemente superiores en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Son incluso superiores a los que se producen en el resto de España. En Andalucía las mujeres dedican por término medio 60 minutos a desplazarse, frente a los 69 minutos que dedican los hombres, en total, un 15% más de tiempo.

Gráfico 3.65 Tiempo medio dedicado a desplazamientos de las personas que se desplazan según sexo y edad en Andalucía. Año 2006



Nota: En minutos de media en un día laborable.
Fuente: Ministerio de Fomento.

Se trata de un indicador que podría estar reflejando la distinta posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral, su menor presencia dentro de la población activa y la mayor tasa de paro que soportan; factores todos ellos que tienen una incidencia directa en su menor movilidad.

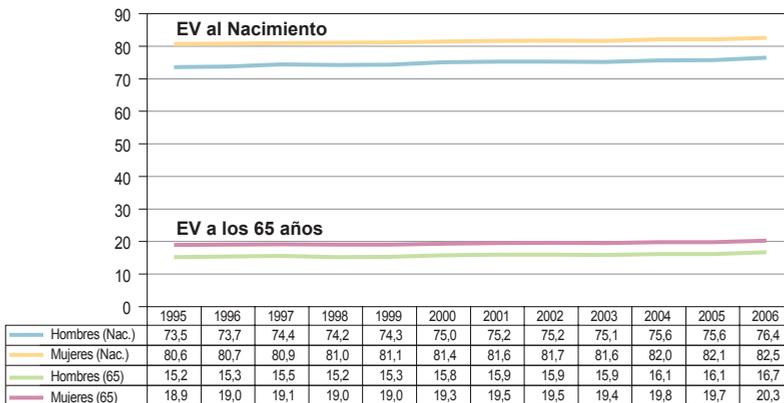
3.10. SALUD

3.10.1. Esperanza de Vida al Nacimiento y a los 65 años en Andalucía

Consejería de Salud

La Esperanza de Vida (EV) es una manera de sintetizar la mortalidad a diferentes edades. En 2005 la EV al nacer era de 75,6 años para los hombres y de 82,1 años para las mujeres. La diferencia entre sexos se mantiene estable año tras año en la EV al nacimiento, aunque se acortan sensiblemente a los 65 años, como puede verse en el gráfico. En el año 2006 en Andalucía la EV al nacimiento es superior en 6,1 años a favor de las mujeres y la EV a los 65 años es de tan solo 3,6 años.

Gráfico 3.66 Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía 1995-2006



Nota: Años de vida.

Fuente: IEA.

3.10.2. Defunciones registradas en Andalucía en las cinco primeras causas de muerte según sexo

Consejería de Salud

Según las estadísticas que proporciona el IEA la primera causa de muerte en Andalucía son las enfermedades cerebrovasculares. No obstante, la causalidad difiere sensiblemente en hombres y en mujeres. Como puede observarse en la tabla a continuación la primera causa de muerte en los hombres son los tumores relacionados con la tráquea, bronquios y pulmón, seguidos de las enfermedades del sistema circulatorio y, a continuación las crónicas de las vías respiratorias. Sin

embargo la primera causa en las mujeres son las enfermedades del sistema circulatorio y dentro de estas las enfermedades cerebrovasculares.

Defunciones registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10^a) 2007, segundo trimestre

| Hombres | Total | Mujeres | Total |
|--|--------------|---|--------------|
| Tumor maligno de la tráquea, de los bronquios y del pulmón | 718 | Enfermedades cerebrovasculares | 969 |
| Enfermedades cerebrovasculares | 683 | Insuficiencia cardiaca | 621 |
| Infarto agudo de miocardio | 579 | Infarto agudo de miocardio | 386 |
| Enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores | 509 | Otras enfermedades del corazón | 380 |
| Otras enfermedades del sistema respiratorio | 387 | Otras enfermedades del sistema respiratorio | 379 |
| Total | 8.393 | Total | 7.345 |

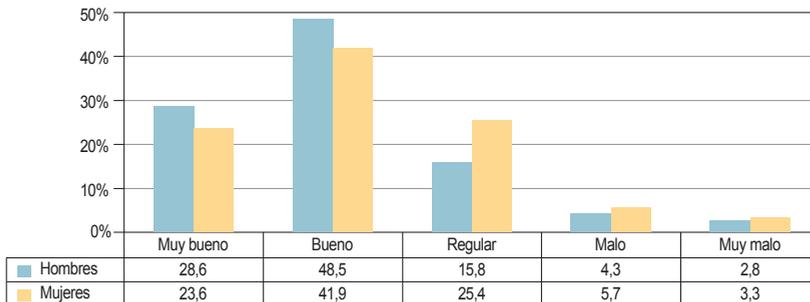
3.10.3. Estado de Salud Percibido según sexo en Andalucía

Consejería de Salud

El estado de salud percibido es uno de los indicadores más utilizados en el análisis de las desigualdades sociales. Es una medida subjetiva que valora la percepción que tiene la persona de su estado de salud y es un buen predictor de la esperanza de vida, de la morbi-mortalidad y de la utilización de servicios sanitarios.

En Andalucía, aunque hombres y mujeres perciben un mejor estado de salud que la media nacional, si se observan diferencias importantes según el sexo. En general las mujeres tienen una peor percepción de su estado de salud como puede verse en el gráfico. El porcentaje de mujeres que declaran una salud regular, mala o muy mala (34,4%) es superior al de los hombres (22,86%).

Gráfico 3.67 Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2006



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo e INE.

3.11. DEPORTE

La Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, marca entre sus principios rectores la promoción del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo a los y las deportistas andaluces y andaluzas de alto nivel y de alto rendimiento y establece entre las competencias de la Administración en relación al deporte, el impulso del deporte y de los y las deportistas andaluces de alto nivel y de alto rendimiento, así como el control y tutela del deporte de alto rendimiento que pueda generarse en Andalucía. La incorporación de la perspectiva de género en todo el deporte es un tema de vital interés para esta Administración, ya que es un ámbito fuertemente marcado por estereotipos que marcan una configuración muy diferente en esta actividad entre hombres y mujeres, y que deben ser removidos.

3.11.1. Deportistas de Alto Rendimiento en Andalucía

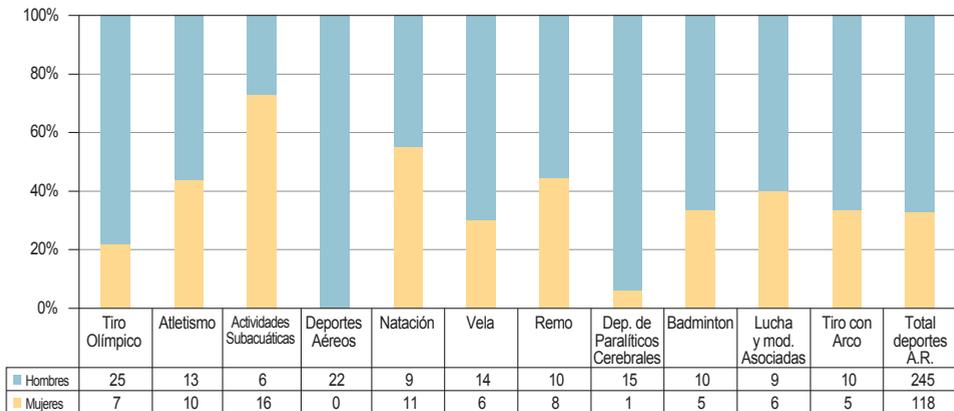
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

El Deporte de Alto Rendimiento en Andalucía es aquel de interés para la Comunidad Autónoma que constituye un factor esencial para el desarrollo deportivo. Supone el estímulo necesario para el fomento del deporte base y fundamental por su función representativa de Andalucía en las pruebas o competiciones deportivas oficiales de carácter internacional y nacional.

La regulación del deporte de Alto Rendimiento en nuestra Comunidad se encuentra en el Decreto 434/2000, de 20 de noviembre, normativa que actualmente se halla en proceso de renovación, pero que ha supuesto un documento referente que ha impulsado el deporte de Alto Rendimiento en Andalucía. De acuerdo con el art. 2 del citado Decreto, se consideran deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros andaluces de alto rendimiento quienes figuren en la relación anual que, a propuesta de la Comisión Deportiva de Alto Rendimiento, apruebe la Secretaría General para el Deporte de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, a la que se accede por la consecución de determinados méritos deportivos en el año inmediatamente anterior.

En el gráfico podemos observar como el número de mujeres incluidas en la Relación Anual de Deportistas de Alto Rendimiento (sólo deportistas, no incluimos entrenadores ni árbitros) asciende al 32,5% del total, mientras que los hombres representan el 67,5% restante. Ello supone que la presencia femenina en el Alto Rendimiento alcanza ya un tercio del total, aproximándose en los últimos años al principio de Presencia Equilibrada (60-40%) que se recoge en la legislación estatal y andaluza de Igualdad de Género.

Gráfico 3.68 Deportistas de Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2008



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

Especialmente llamativos resultan los casos de la Federación Andaluza de Deportes Aéreos, en la que los 22 deportistas incluidos en la relación son de sexo masculino. Justo el supuesto contrario se da en la Federación Andaluza de Balonmano, en la cual todas las deportistas de Alto Rendimiento (13) son de sexo femenino.

3.11.2. Licencias deportivas federadas en Andalucía

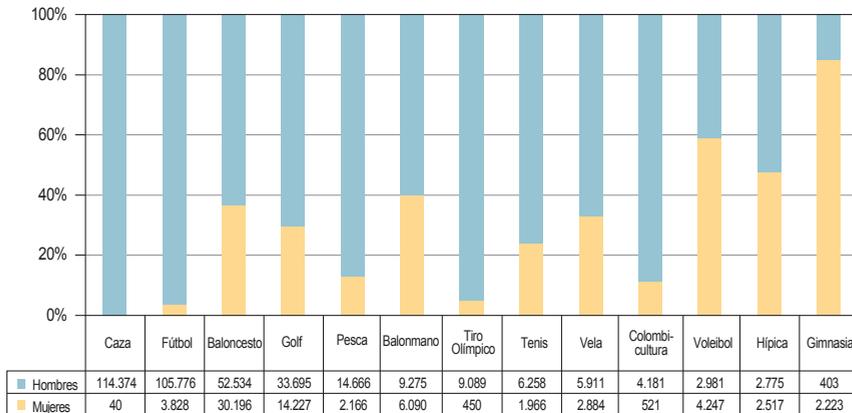
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

De las 10 Federaciones Deportivas Andaluzas con más deportistas federados, la mayoría de las licencias expedidas corresponden a deportistas de sexo masculino, resultando especialmente llamativos los casos de la Federación Andaluza de Caza, donde de 114.414 deportistas federados, sólo 40 de ellos son mujeres (0,03%), y de la Federación Andaluza de Fútbol, donde hay 3.828 deportistas federadas, frente a 105.776 hombres, lo que representa el 3,5% del total.

Por el contrario, mención especial en lo relativo al género requieren los casos de la Federación Andaluza de Hípica, donde la proporción de sexos es cercana al 50%, y las Federaciones Andaluzas de Voleibol y Gimnasia, en donde las mujeres superan a los hombres en número de licencias expedidas (58,76% en Voleibol y 84,65% en Gimnasia)

Como detalle debe citarse que ninguna de las Presidencias de las 61 Federaciones Deportivas Andaluzas está actualmente ocupada por mujeres.

Gráfico 3.69 Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2007



Nota: Diez deportes con mayor número de licencias de hombres y mujeres.
Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

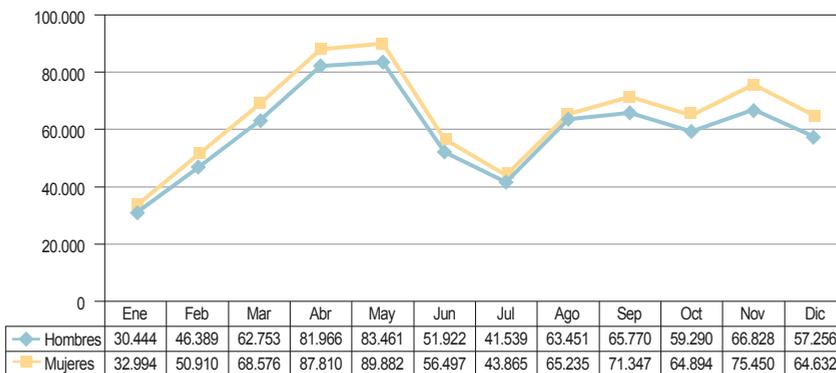
3.12. CULTURA

3.12.1. Personas usuarias inscritas en los museos gestionados por la Consejería de Cultura

Consejería de Cultura

La población usuaria de los museos gestionados por la Consejería de Cultura presenta unas proporciones de hombres y mujeres bastante similares a lo largo de todo el año 2007, registrando al cabo del ejercicio casi un millón y medio de personas usuarias, con una presencia ligeramente mayor de mujeres (51,9% de mujeres, frente al 48,1% de hombres). Los meses que experimentan diferencias más altas en estas proporciones son noviembre y diciembre, frente a los meses de julio y agosto, donde el reparto entre hombres y mujeres es bastante más equilibrado.

Gráfico 3.70 Número de personas usuarias inscritas de los museos gestionados por la Consejería de Cultura según sexo. Año 2007



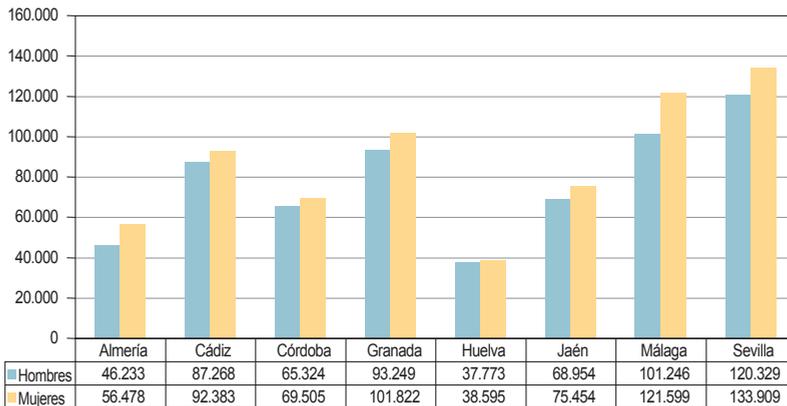
Fuente: Estadística de Museos Públicos de Andalucía. Consejería de Cultura.

3.12.2. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura

Personas usuarias inscritas son aquellas que tienen tarjeta de la biblioteca o de alguno de sus servicios o secciones, o que están dadas de alta en la base de datos de personas usuarias de la biblioteca. El comportamiento de la población, respecto de la variable sexo, es similar en todas las provincias andaluzas, donde la proporción de mujeres es ligeramente superior. En Andalucía, la población usuaria está compuesta por un 52,6% de mujeres, frente a un 47,4% de hombres. La provincia de Almería presenta una diferencia mayor (55% mujeres - 45% hombres), y Huelva es la provincia que tiene una proporción más equilibrada (50,5% mujeres - 49,5% hombres).

Gráfico 3.71 Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2006.

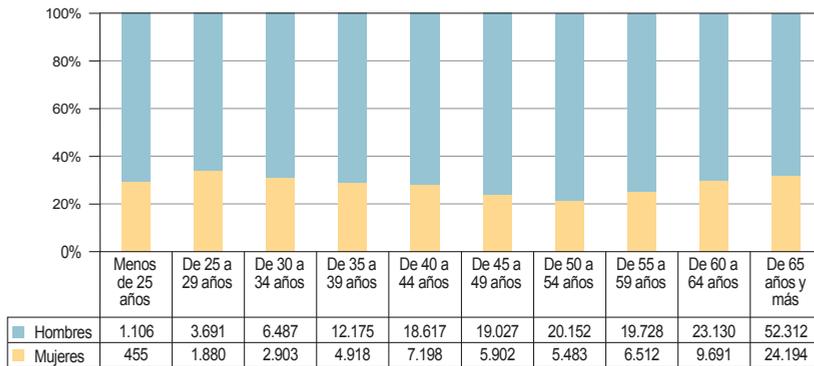
Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Cultura.

3.13. AGRICULTURA

3.13.1. Titulares de explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía

La actividad agrícola en Andalucía es un sector que se ha caracterizado tradicionalmente por una fuerte masculinización. De ahí el hecho de que los titulares del conjunto de las explotaciones agrícolas sean hombres en más de un 70%. Sin embargo, estos datos ocultan una realidad diferente: aunque la titularidad esté a nombre del varón el trabajo de las mujeres en las áreas rurales andaluzas ha sido y sigue siendo fundamental, aunque con la consideración de “ayuda familiar”, por lo que no tiene reconocimiento estadístico, social ni retributivo.

Gráfico 3.72 Número de titulares de las explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía. Año 2005



Fuente: INE.

En los últimos años, la Consejería de Agricultura y Pesca viene otorgando ayudas a los jóvenes para su primera instalación, realizando acciones de discriminación positiva cuando las solicitantes de las ayudas son mujeres. De ahí, el hecho de que en los primeros tramos de edad se incremente el número de mujeres titulares de explotaciones, superándose incluso el 30%.

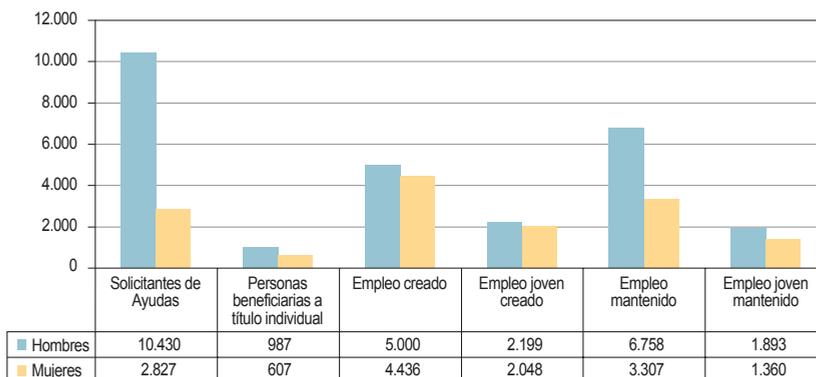
A partir de los 60 años, vuelve a incrementarse el número de mujeres titulares de explotaciones. En este caso, la cifra tiene que ver con aspectos estrictamente demográficos, como es la mortalidad. Las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los varones y heredan la titularidad, tras el fallecimiento de los cónyuges.

3.13.2. Personas Beneficiarias de Ayudas y Empleo generado en el programa de Desarrollo Rural según sexo en Andalucía

En materia de desarrollo rural, en el Marco 2000-2006 se han ejecutado los programas PRODER y LEADER Plus. Ambos programas tenían como finalidad la diversificación económica de las zonas rurales, a través de la concesión de subvenciones para actividades al margen de las agrarias. De los datos que se reflejan en el gráfico cabe destacar:

- Aunque en solicitantes es significativamente mayor el número de hombres que de mujeres (78,7% frente al 21,3%), esta diferencia se reduce en los datos de personas beneficiarias a título personal (62% frente a 38%). Ello es debido a que en los baremos para la adjudicación de las ayudas se primaban los proyectos presentados por mujeres.
- En cuanto al empleo creado, en general y el joven, son muy parejos los datos entre hombres y mujeres, lo cual no hace sino reflejar una realidad que también se observa en las áreas rurales: la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral.
- En el empleo mantenido, sin embargo, los porcentajes de empleo masculino son ligeramente superiores a los femeninos, como consecuencia de una situación arrastrada de años anteriores en los que las mujeres accedían con mayor dificultad al mercado de trabajo.

Gráfico 3.73 Personas beneficiarias de ayudas y empleo generado en el Programa de Desarrollo Rural según sexo en Andalucía



Nota: Datos acumulados del Programa 2000-2006.
Fuente: Aplicación informática SEGGES. Consejería de Agricultura y Pesca.

3.14. MEDIO AMBIENTE

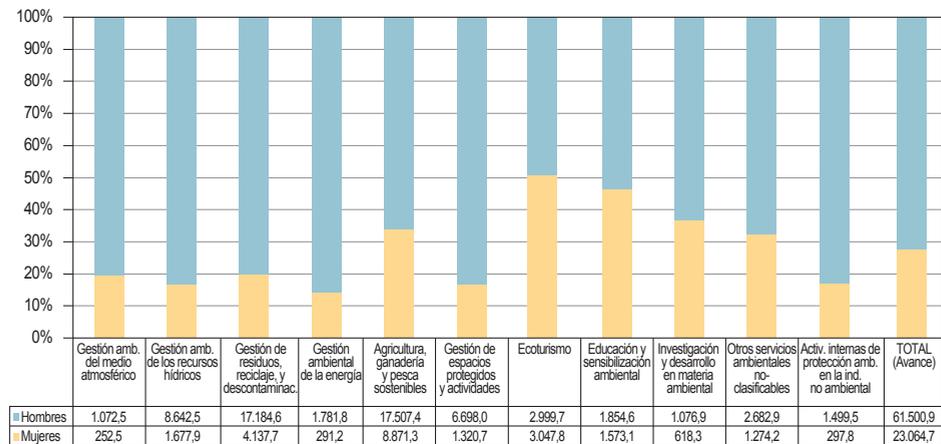
3.14.1. Personal ocupado a tiempo completo en los diferentes ámbitos de actuación ambiental en Andalucía

Consejería de Medio Ambiente

La Estadística Empleo y Medio Ambiente en Andalucía, desarrollada por la Dirección General de Planificación e Información Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente, es un proyecto estadístico incluido en el IV Plan de Estadística de Andalucía 2007-2010.

La finalidad de esta actividad estadística es elaborar una metodología para la sistematización y seguimiento del empleo ambiental en nuestra Comunidad Autónoma. Para ello se ha puesto en marcha una combinación de técnicas de recopilación y análisis de datos, que nos ha permitido obtener datos sobre empleo, facturación y gastos ambientales en el conjunto de agentes privados y públicos vinculados a los diversos ámbitos de actuación ambiental en Andalucía.

Gráfico 3.74 Personal ocupado a tiempo equivalente a dedicación plena por ámbitos de actuación ambiental en Andalucía. Año 2006



Fuente: Consejería de Medio Ambiente.

En relación al análisis del empleo, la Estadística presenta la información en dos unidades de medida, a saber, en personal ocupado, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, pero también en su equivalente a dedicación plena, unidad de medida cuya principal virtud es la de soslayar los eventuales sesgos que introducen al cómputo del empleo los fenómenos de temporalidad, trabajo parcial o polivalencia funcional dentro de las unidades productivas. Al objeto de incorporar la perspectiva de género al análisis del empleo ambiental, ambas unidades de medida se presentan desagregadas por sexo.

Al analizar los resultados actualmente disponibles de la Estadística Empleo y Medio Ambiente en Andalucía 2006, cabe afirmar el acusado desequilibrio en el reparto del empleo ambiental por sexo. El empleo femenino apenas supera la cuarta parte del total (27,3% del empleo equivalente a dedicación plena).

También cabe destacar la falta de homogeneidad en la distribución por sexo del empleo según ámbitos de actuación ambiental. Así, los que mayores desequilibrios son, por este orden, la Gestión ambiental de la energía, ámbito referido a las actividades de ahorro y eficiencia energética y a las energías renovables, la Gestión ambiental de los recursos hídricos, que abarca las actividades vinculadas al abastecimiento de agua potable y al tratamiento de aguas residuales, y la Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles.

Mejores resultados se observan entre las actividades incluidas en Otros servicios ambientales (consultoría e ingeniería ambiental multi-medio y Administración Pública no clasificable), en el grupo de Agricultura, ganadería y pesca sostenible, donde la presencia femenina en el empleo supera un tercio del total, y entre las actividades de Investigación y desarrollo en materia ambiental. Si bien, los ámbitos de actuación ambiental que muestran una estructura más equilibrada son la Educación y sensibilización ambiental y el Ecoturismo, que señalan un reparto más equilibrado del empleo entre hombres y mujeres.

3.15. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Las funciones de esta Consejería son cruciales para la consecución de una sociedad más igualitaria. Aspectos como la conciliación entre la vida laboral y privada, especialmente relevante para la incorporación de las mujeres al mercado laboral y, por lo tanto, para la igualdad de oportunidades de desarrollo personal de hombres y mujeres, el desarrollo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, evidente logro de nuestro estado de bienestar e igualmente importante para la igualdad de oportunidades, las pensiones de naturaleza no contributiva y asistenciales, que tratan de paliar los efectos de la exclusión y la pobreza que afectan discriminadamente más a las mujeres o la violencia de género, lacra indeseable contra la que debemos luchar de manera incansable, forman parte del cometido directo de esta Consejería. A manera de síntesis para la imagen de la realidad de la igualdad de género, en este capítulo se analizan algunos de estos aspectos con el fin de incentivar la reflexión y la sensibilidad de toda la sociedad andaluza, sin la que difícilmente podremos seguir avanzando.

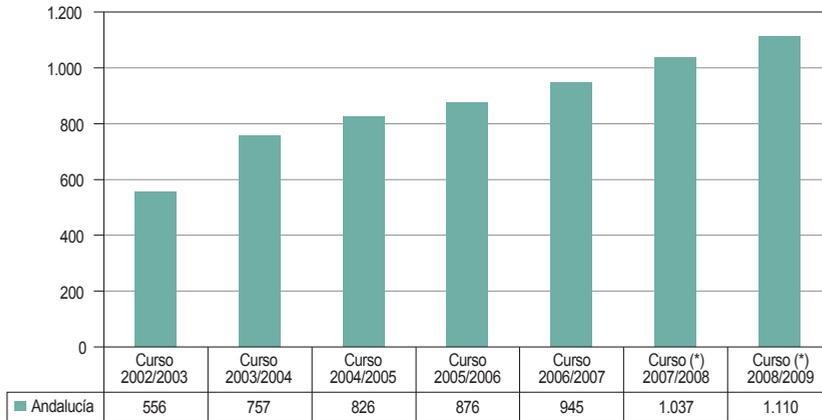
3.15.1. Evolución del número de Centros y Plazas de Atención Socioeducativa para niños de 0 a 3 años en Andalucía

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Como puede verse en los gráficos siguientes entre 2002 y 2008 se ha duplicado el número de centros de Atención Socioeducativa en Andalucía, pasando de 556 a 1.110 centros.

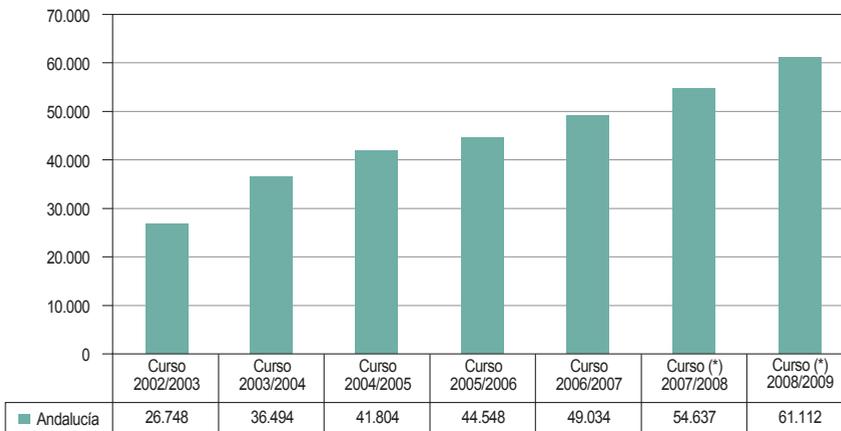
En cuanto al número de plazas ofertadas también el incremento ha sido espectacular, pasando de las 26.748 plazas ofertadas en el curso 2002/2003 a 61.112 en el 2008/2009, lo que supone un crecimiento del 128%. No obstante, dado el importante aumento de la demanda de estas plazas, que también se han duplicado en estos años, en el año 2008 la cobertura sobre las solicitudes presentadas ha alcanzado el 80% del total.

Gráfico 3.75 Evolución del número de Centros de Atención Socioeducativa en Andalucía 2002-2008



Nota: (*) Datos actualizados a 30 de junio de 2008.
Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Gráfico 3.76 Evolución del número de plazas ofertadas en Centros de Atención Socioeducativa en Andalucía 2002-2008



Nota: (*) Datos actualizados a 30 de junio de 2008.
Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

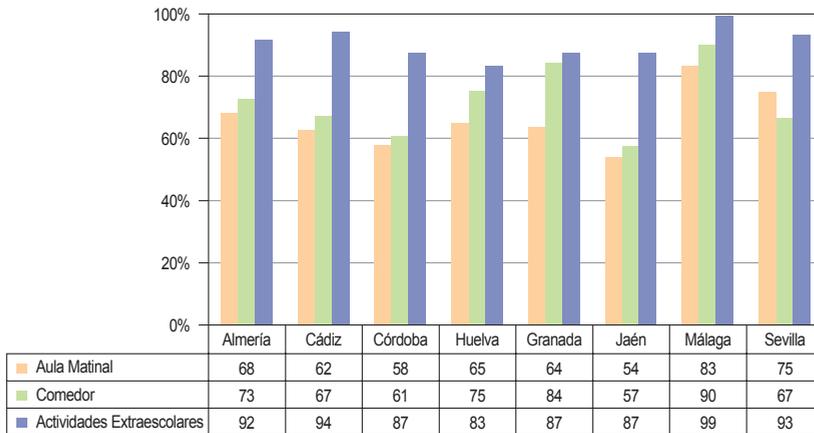
3.15.2. Centros educativos con servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía

Consejería de Educación

Como puede apreciarse en el gráfico siguiente la cobertura de servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares alcanza en muchas provincias casi la totalidad de los centros educativos en funcionamiento. Todos estos servicios son fundamentales para posibilitar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al ámbito laboral y su incorporación forma parte de los objetivos de la legislatura del actual gobierno.

Por servicios, puede apreciarse que la provincia de Málaga es la que mayores coberturas presenta y Jaén la que menos. No obstante, destaca Granada en los servicios de Comedor y Sevilla en los de Aula Matinal.

Gráfico 3.77 Centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares por provincia en Andalucía. Curso 2008-2009



Nota: Porcentajes sobre el total de centros educativos.
Fuente: Consejería de Educación.

3.15.3. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según grado, edad y sexo en Andalucía

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

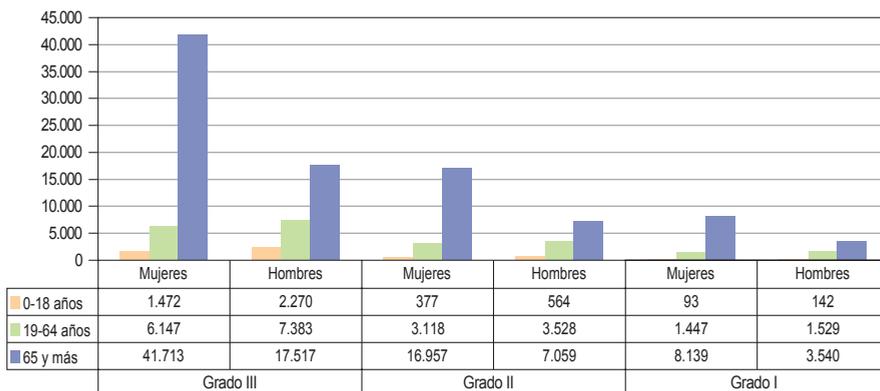
Este informe refleja los indicadores de las resoluciones de Grado y nivel de dependencia en Andalucía el 15 de septiembre de 2008. Incorpora la perspectiva de género (una de las bases fundamentales del sistema social) en el estudio y así demuestra que no es lo mismo ser dependiente para los hombres que para las mujeres. Para ello se ha abordado la situación de dependencia según el grado y nivel reconocido con un enfoque de género y de edad.

En los primeros tramos de edad de 0 a 18 años, el número de personas dependientes es superior para los hombres que para las mujeres andaluzas. Es decir, el 40% de dependientes de 0 a 18 años son mujeres frente al 60% restante que pertenece a los hombres. Tales diferencias son más acentuadas en las edades de 15 a 18 manteniéndose cierta igualdad de sexos en fragmentos inferiores de edad.

Esto se debe a fenómenos como la siniestralidad vial o laboral que afecta con carácter más acusado a los hombres que a las mujeres hasta los 45 años aproximadamente; siendo muy notable en los grados 3 nivel 2 y 1.

A partir de los 45 años en adelante el patrón de sexo cambia de enfoque de su ciclo vital, mostrando la desigualdad de género en la vejez, ya que el 82% de las personas dependientes de más de 80 años son mujeres; siendo un 77% de los grado III nivel 2 mujeres de más de 80 años.

Gráfico 3.78 Resoluciones dictadas de situación de dependencia según el grado. Andalucía 2008



Nota: Datos acumulados hasta septiembre.

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

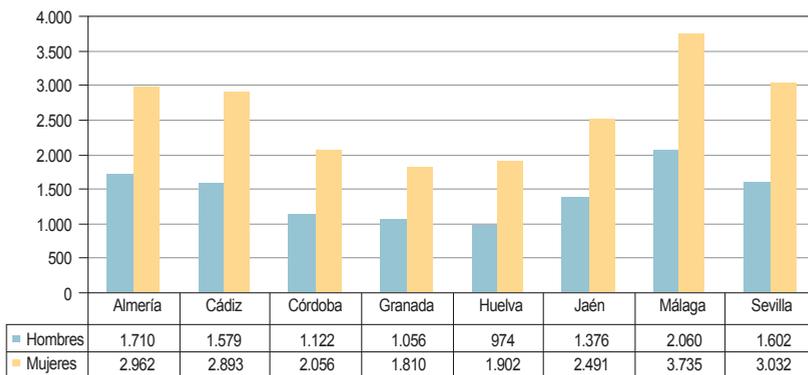
Este dato muestra la desigualdad de género en la vejez en una época donde existen dos fenómenos interrelacionados: el envejecimiento de la población y la feminización del envejecimiento, debido a la morbilidad y dependencia, padeciendo más soledad, aislamiento y exclusión social. Es decir, que las mujeres tienen más esperanza de vida que los hombres, pero los hombres mantienen mayor nivel de autonomía que las mujeres, esto lleva implícito una serie de desventajas, tales como que tienen menos probabilidades de vivir en su propia casa y en compañía de su pareja especialmente a partir de los 80 años. Tienen más probabilidad de ser institucionalizadas, de padecer aislamiento, soledad y trastornos psicológicos tales como depresión, etc.

3.15.4. Personas receptoras de ayuda por cuidado familiar de personas en situación de dependencia

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Entre las prestaciones económicas derivadas de la Ley 39/2006, de 19 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se encuentran aquellas que se conceden para contribuir a la cobertura de los gastos derivados por la atención prestada a la persona en situación de dependencia por cuidador o cuidadora no profesional, siempre que se presten en su domicilio habitual y se adecuen a sus necesidades. El importe de la citada prestación, que percibe mensualmente la persona en situación de dependencia, se determina en función del grado y nivel de dependencia y de su capacidad económica, oscilando en el año 2008 entre 506,96 y 328,44 euros mensuales.

Gráfico 3.79 Personas receptoras de ayuda por cuidado familiar de dependientes en Andalucía. Año 2008



Nota: Datos a 16 de septiembre.

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

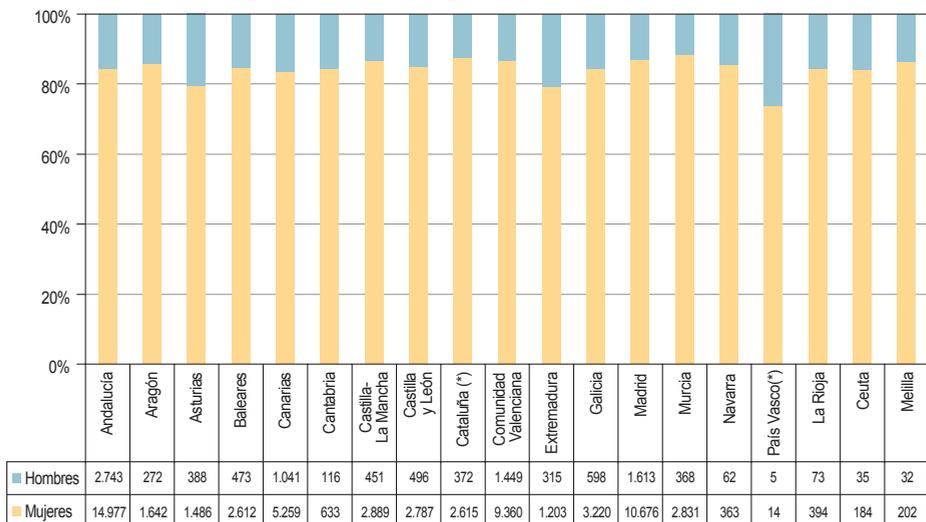
La distribución por sexo de las personas beneficiarias de esta prestación se refleja en el cuadro adjunto, observando un número superior de mujeres (64,37%) que de hombres (35,47%), y ello debido a que son más las personas en situación de dependencia con edad superior a 66 años (más del 82% del total), y en ese tramo de edad demográficamente se da un porcentaje de hombres y mujeres similar.

3.15.5. Denuncias por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja según sexo en las Comunidades Autónomas

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Las denuncias por delitos o faltas por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja son un indicador del grado de conciencia social en este tema tan sensible a la igualdad o desigualdad de género. No obstante, una mayor presencia de este tipo de denuncias no tiene por qué estar relacionado con una mayor violencia de género sino que puede también estar motivado por el grado de conciencia social y sobre todo de las mujeres a la hora de enfrentarse a este hecho denigrante, así como por el nivel de comprensión y amparo que puedan encontrar en su entorno social, familiar y de la justicia.

Gráfico 3.80 Denuncias por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja según sexo del denunciante. Año 2007



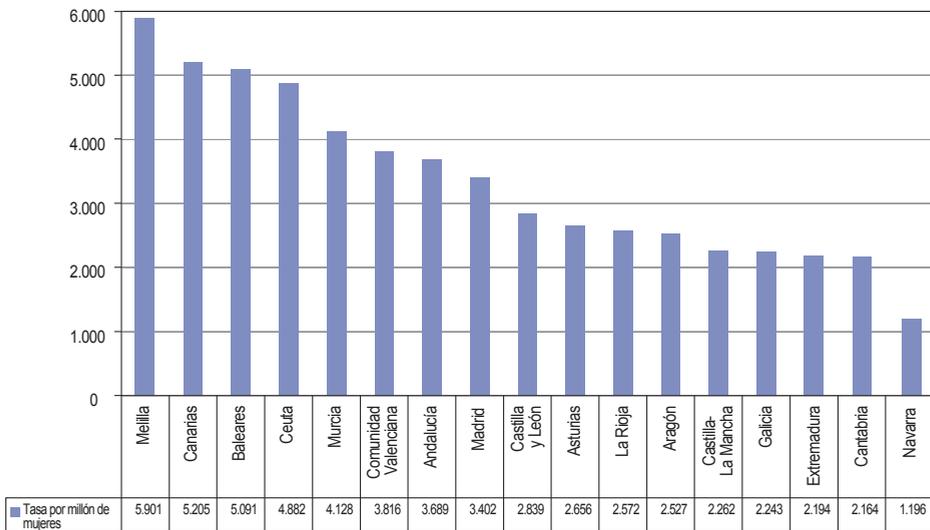
Nota: Acumulado hasta diciembre.

Fuente: Instituto de la Mujer.

(*) Del País Vasco y Cataluña sólo se dispone de las denuncias presentadas ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

En este sentido, Andalucía ha hecho un esfuerzo considerable por dar confianza y animar a las mujeres a formular este tipo de denuncias ya que es la única manera de ayudar en este tema de tan complejo abordaje. Así, al ver los datos absolutos puede parecer que esta Comunidad Autónoma es donde más delitos y faltas se denuncian. No obstante, si analizamos los datos de forma relativa, en tasa de denuncias por millón de mujeres vemos que Melilla y Ceuta, así como los archipiélagos de Canarias y Baleares y la región de Murcia tienen tasas superiores a las de esta Comunidad.

Gráfico 3.81 Denuncias efectuadas por mujeres por malos tratos producidos por pareja o expareja por CC.AA. Año 2007



Notas: Del País Vasco y Cataluña no se dispone de datos. Tasa por millón de mujeres. Delitos + faltas. Acumulado hasta diciembre. Fuente: Instituto de la Mujer.

3.15.6. Evolución de las mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja en España y en Andalucía

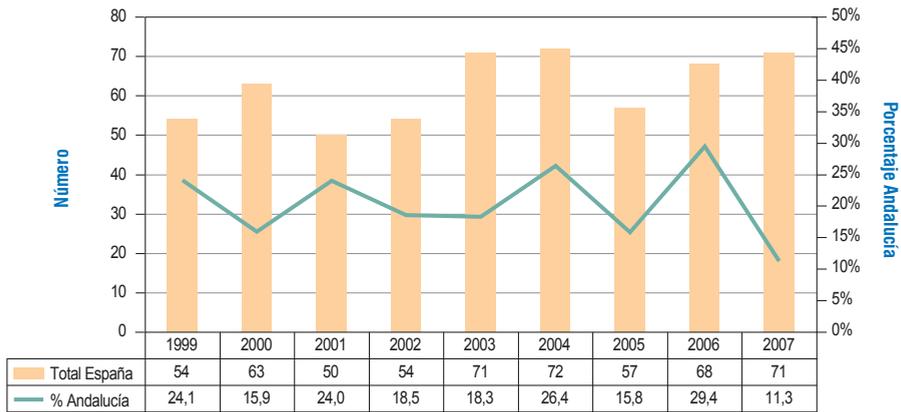
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Un indicador más sensible que describe la violencia contra las mujeres, es el número de muertes que se producen a manos de su pareja o ex-pareja.

Indudablemente, el impacto social de las normativas estatales y andaluzas en violencia de género han significado una disminución del número de homicidios; en este sentido, han sido clave las labores de prevención y sensibilización social.

De esta forma podemos observar que mientras que en España ha aumentado, situación que ha dado lugar a un incremento interanual del 4,4%, en Andalucía los homicidios han descendido en un porcentaje interanual del 55,5%.

Gráfico 3.82 Evolución de las mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja



Nota: Total nacional y porcentaje de las ocurridas en Andalucía.

Fuente: Instituto de la Mujer.

**ANÁLISIS DE
REPRESENTACIÓN
POR SEXO
DEL PERSONAL
AL SERVICIO
DE LA JUNTA
DE ANDALUCÍA**

4

4

En el desarrollo de este capítulo se procede al estudio del personal que presta sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, considerando las categorías de altos cargos, personal funcionario y personal laboral, el personal docente y el análisis de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas.

El análisis del conjunto del personal que presta sus servicios en la Junta de Andalucía se completa con un anexo a este epígrafe en el que se hace referencia al personal de las Administraciones Sanitaria y de Justicia.

En relación al informe presentado el año anterior, en esta edición se ha optado por la elaboración de un indicador alternativo para la medición de la participación de hombres y mujeres en el total de efectivos que prestan sus servicios en la Junta de Andalucía. Tal novedad responde, por una parte, al objetivo de salvar problemas de escala en la representación gráfica detectados en el antiguo indicador y, por otra, a la necesidad de mejorar la definición conceptual del mismo. Así, el nuevo indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IRPHM), respondería a la fórmula de cálculo **$IPRHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$** , donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente.

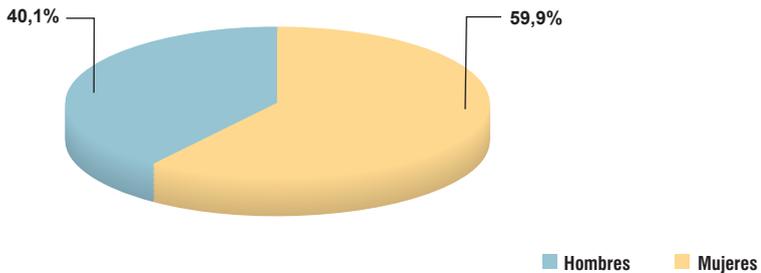
Con la nueva definición, existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad. Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos comúnmente aceptado¹. Alternativamente, los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo que valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobrerrepresentación masculina.

¹ Dicho rango de representación equilibrada es el que toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando fija el criterio y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su art. 3.

4.1. ANÁLISIS CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía a 30 de junio de 2008 era de 50.960 personas, con una presencia de mujeres que aumentó respecto del año anterior hasta alcanzar el 59,9% del total, dando como resultado un IPRHM igual a 1,20, en los límites del intervalo de presencia equilibrada.

Gráfico 4.1 Distribución por sexos del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía



El análisis del IPRHM por Consejerías revela, en primer lugar, una presencia relativamente equilibrada de sexos en la mayoría de las secciones, con índices localizados preferentemente en una banda de equilibrio.

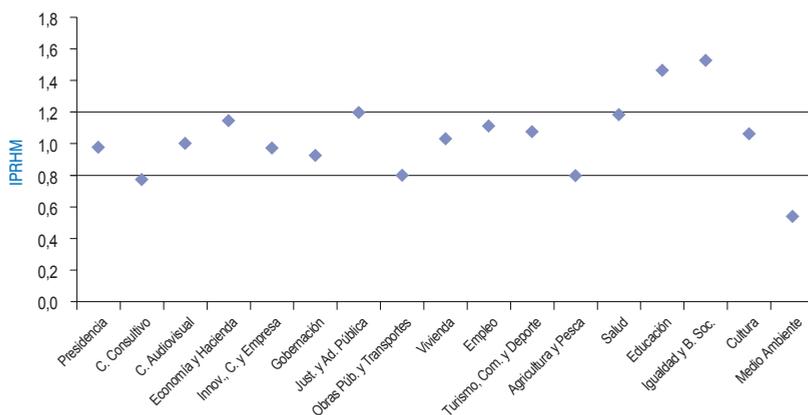
Destaca la igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres correspondiente al Consejo Audiovisual, con un valor del índice igual a la unidad, así como las situaciones cercanas al pleno equilibrio registradas en las Consejerías de Presidencia (con un valor del IPRHM igual a 0,98), Innovación, Ciencia y Empresa (0,97, incluyendo a la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación Universitaria) y Vivienda (1,03), aunque el conjunto de ellas con escasa participación relativa en el conjunto del personal al servicio de la Administración General.

Con una presencia por sexos altamente equilibrada destacan las Consejerías de Cultura (1,06, incluyendo el Patronato de la Alhambra y el Generalife y el

Centro Andaluz de Arte Contemporáneo), Turismo, Comercio y Deporte (1,08), Gobernación (0,92), Empleo (1,11, incluyendo el Servicio Andaluz de Empleo) y Economía y Hacienda (1,14, incluyendo el Instituto de Estadística de Andalucía y la Agencia de Defensa de la Competencia).

Finalmente, con índices todavía dentro del intervalo de equilibrio aceptable, aunque en los límites del mismo, se encuentran las Consejerías de Salud (1,18, incluyendo el Servicio Andaluz de Salud), Justicia y Administración Pública (1,20, incluyendo el Instituto Andaluz de Administración Pública), Agricultura y Pesca (0,80, incluyendo el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica), Obras Públicas y Transportes (0,80) y el Consejo Consultivo de Andalucía (0,77).

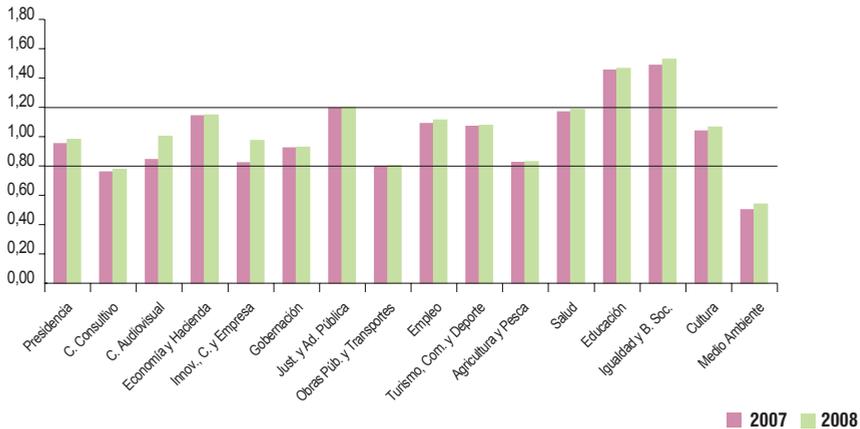
Gráfico 4.2 Personal al servicio de las distintas Consejerías



En segundo lugar, los desequilibrios existentes en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (con un valor del IPRHM de 1,53, incluidos los Institutos de la Mujer y la Juventud) y de Educación (1,46), junto a la elevada concentración de personal en estas secciones, son determinantes del resultado final del IPRHM en el conjunto de la Administración General y, por tanto, de la presencia mayoritaria de mujeres, atenuada sólo parcialmente por el desequilibrio, a favor de una mayor presencia masculina, que presenta la Consejería de Medio Ambiente (0,54, incluyendo la Agencia Andaluza del Agua).

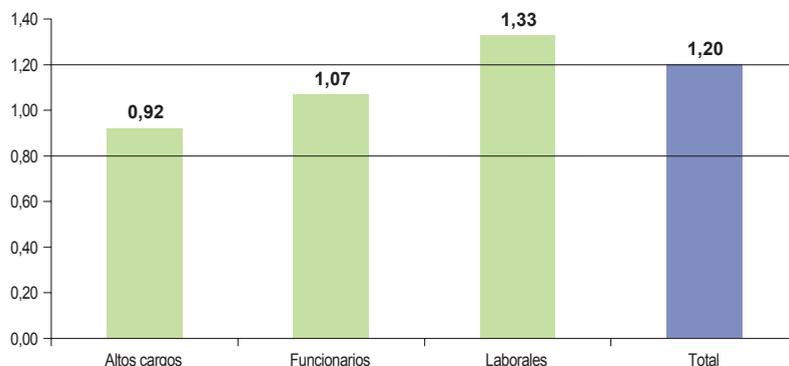
Por último, todas las secciones registraron un discreto aumento en la participación de la mujer y el consecuente crecimiento marginal del IPRHM en relación al año anterior, con la excepción del Consejo Audiovisual, cuyo índice experimentó un crecimiento notable, desde el 0,84 en 2007 al 1,00 en 2008, y de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, que aumentó su índice de 0,82 a 0,97. Entre las Consejerías con mayor relevancia por su participación en el conjunto del personal, destacó el aumento detectado en el índice de Medio Ambiente, que redujo el desequilibrio existente a favor de los hombres respecto del pasado ejercicio, y el de Igualdad y Bienestar Social, que aumentó el desequilibrio preexistente a favor de una mayor presencia femenina. En cualquier caso, en ambas Consejerías, como se ha comentado, el crecimiento del IPRHM fue muy marginal, en línea con la lógica evolución de un componente estructural como es el de la distribución por sexo del personal.

Gráfico 4.3 Evolución del IPRHM por Consejerías



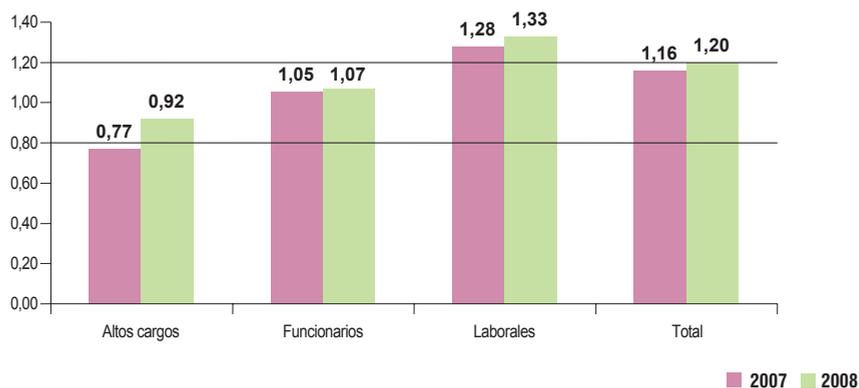
El análisis del personal por categorías muestra una presencia de hombres y mujeres altamente equilibrada entre los altos cargos y entre el funcionariado, con una participación mayoritaria de hombres en la primera categoría y de mujeres en la segunda. Por el contrario, el elevado valor del IPRHM en el personal laboral indica un desequilibrio a favor de las mujeres, cuya representación supera el 66% del colectivo.

Gráfico 4.4 IPRHM por categorías



Respecto del año anterior aumentó el IPRHM en todas las categorías de personal, favoreciendo una mayor presencia femenina en el conjunto, aunque la intensidad del crecimiento fue desigual. Así, mientras en el funcionariado y el personal laboral se mantuvo prácticamente estabilizada la presencia relativa de ambos sexos respecto del ejercicio anterior, el crecimiento del índice entre los altos cargos fue más notable, acercándose este año a niveles más cercanos a la paridad.

Gráfico 4.5 Evolución del IPRHM por categorías



Cuadro 4.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.
Categorías

ALTOS CARGOS

| H | M | TOTAL |
|-----|-----|-------|
| 168 | 144 | 312 |

PERSONAL LABORAL

| GRUPOS | H | M | TOTAL GRUPO |
|--------------|--------------|---------------|---------------|
| I | 474 | 683 | 1.157 |
| II | 655 | 1.882 | 2.537 |
| III | 2.127 | 3.835 | 5.962 |
| IV | 1.696 | 2.201 | 3.897 |
| V | 3.673 | 8.482 | 12.155 |
| TOTAL | 8.625 | 17.083 | 25.708 |

PERSONAL FUNCIONARIO

| NIVELES/ GRUPOS | A1 | | A2 | | C1 | | C2 | | E | | TOTAL | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | TOTAL |
| 30 | 101 | 42 | | | | | | | | | 101 | 42 | 143 |
| 29 | 42 | 27 | | | | | | | | | 42 | 27 | 69 |
| 28 | 440 | 281 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | | | 444 | 281 | 725 |
| 27 | 337 | 177 | 3 | 0 | | | 0 | 1 | | | 340 | 178 | 518 |
| 26 | 381 | 217 | 147 | 97 | | | 4 | 0 | | | 532 | 314 | 846 |
| 25 | 1.253 | 867 | 799 | 427 | 6 | 0 | 4 | 1 | | | 2.062 | 1.295 | 3.357 |
| 24 | 40 | 46 | 119 | 86 | | | 1 | 0 | | | 160 | 132 | 292 |
| 23 | 248 | 206 | 305 | 135 | 1 | 0 | 1 | 1 | | | 555 | 342 | 897 |
| 22 | 810 | 1.016 | 106 | 93 | 257 | 287 | 9 | 3 | | | 1.182 | 1.399 | 2.581 |
| 21 | | | 1 | 0 | 45 | 0 | | | | | 46 | 0 | 46 |
| 20 | | | 202 | 145 | 528 | 350 | 5 | 4 | | | 735 | 499 | 1.234 |
| 19 | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| 18 | | | 584 | 921 | 972 | 971 | 406 | 1.267 | | | 1.962 | 3.159 | 5.121 |
| 17 | | | | | 18 | 28 | 27 | 62 | | | 45 | 90 | 135 |
| 16 | | | | | 344 | 327 | 355 | 502 | | | 699 | 829 | 1.528 |
| 15 | | | | | 1.204 | 1.759 | 8 | 26 | | | 1.212 | 1.785 | 2.997 |
| 14 | | | | | | | 1.298 | 2.848 | 7 | 1 | 1.305 | 2.849 | 4.154 |
| 13 | | | | | | | | | 20 | 4 | 20 | 4 | 24 |
| 12 | | | | | | | 83 | 3 | 95 | 79 | 178 | 82 | 260 |
| 0 | | | | | 8 | 0 | | | 3 | 0 | 11 | 0 | 11 |
| TOTAL | 3.652 | 2.879 | 2.268 | 1.905 | 3.385 | 3.722 | 2.202 | 4.718 | 125 | 84 | 11.632 | 13.308 | 24.940 |

TOTAL

| H | M | TOTAL |
|--------|--------|--------|
| 20.425 | 30.535 | 50.960 |

El análisis de la distribución por sexo según categoría y grupo de personal muestra un valor del IPRHM en el grupo C2 del funcionariado que supera el intervalo de equilibrio, acentuando discretamente el desequilibrio existente el año anterior, sesgado hacia una mayor presencia de la mujer. El aumento del índice en el grupo C1 ha sido algo más destacado, lo que ha favorecido el cambio respecto del pasado ejercicio hacia una participación femenina mayoritaria, en cualquier caso manteniendo una presencia notablemente equilibrada entre sexos. El resto de grupos del funcionariado mantuvo prácticamente invariable el valor del IPRHM en niveles de presencia equilibrada.

Los grupos II, III y V del personal laboral presentan una estructura de género caracterizada por una presencia femenina superior a la franja de equilibrio, especialmente notable en los grupos II y V, más en el segundo caso por su elevada participación en el conjunto del personal laboral. Esto último, junto a la presencia mayoritaria de mujeres en el resto de los grupos, en esta ocasión dentro del intervalo de equilibrio, es determinante de la sobrerrepresentación femenina en el colectivo del personal laboral.

Cuadro 4.2. IPRHM por categoría y grupo*

| Categorías | Grupos | | | | | Total |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | A1/I | A2/II | C1/III | C2/IV | E/V | |
| Altos cargos | 0,92 (0,77) | | | | | 0,92 (0,77) |
| Funcionarios | 0,88 (0,88) | 0,91 (0,87) | 1,05 (0,95) | 1,36 (1,32) | 0,80 (0,81) | 1,07 (1,05) |
| Laborales | 1,18 (1,17) | 1,48 (1,45) | 1,29 (1,23) | 1,13 (1,11) | 1,40 (1,33) | 1,33 (1,28) |

* Entre paréntesis los resultados del IPRHM en 2007

4.1.1. Altos cargos

Como se ha comentado, la presencia de la mujer entre los altos cargos de la Administración General de la Junta de Andalucía aumentó en 2008 respecto del año anterior, pasando del 38,5% al 46,2%, presentando un IPRHM cercano a la paridad. La presencia de ambos sexos fue notablemente equilibrada en las Consejerías, a nivel de Dirección General y Delegaciones del Gobierno, mientras que en las Delegaciones Provinciales y en otros altos cargos se registró un equilibrio aceptable. Sin embargo, con un IPRHM fuera del intervalo de presencia equilibrada se encontraron las Viceconsejerías y las Secretarías Generales, sesgadas a una mayor presencia masculina, y las Secretarías Generales Técnicas, con una mayor representación de la mujer.

Respecto del año anterior, todas las adscripciones de los altos cargos registraron un aumento del IPRHM, con la excepción de las Consejerías y otros altos cargos. Por su relevancia en el colectivo, el notable aumento de la presencia femenina en las Direcciones Generales y en las Delegaciones del Gobierno favoreció, en gran medida, el acercamiento a la representación paritaria en el conjunto de los altos cargos.

Cuadro 4.3. Distribución de altos cargos por sexo

| | H | M | TOTAL | IPRHM |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Presidencia | 1 | - | 1 | - |
| Consejerías | 8 | 7 | 15 | 0,93 |
| Viceconsejerías | 12 | 3 | 15 | 0,40 |
| Secretarías Generales | 16 | 8 | 24 | 0,67 |
| Secretarías Generales Técnicas | 5 | 10 | 15 | 1,33 |
| Direcciones Generales y Del. Gobierno | 55 | 60 | 115 | 1,04 |
| Delegaciones Provinciales | 59 | 48 | 107 | 0,90 |
| Otros Altos Cargos | 12 | 8 | 20 | 0,80 |
| TOTAL | 168 | 144 | 312 | 0,92 |

La distribución de los altos cargos por Consejerías muestra una distribución en el intervalo de presencia equilibrada en la mayoría de las secciones, destacando, la plena igualdad en la presencia de hombres y mujeres en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Educación y Medio Ambiente. La existencia de desequilibrios se circunscribe, por una parte, a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con un valor del IPRHM de 1,37, claramente sesgado a una mayor participación de la mujer y, por otra parte, a las Consejerías de Empleo, Presidencia, Vivienda y Agricultura y Pesca, con marcada presencia masculina de altos cargos, especialmente notable en estas dos últimas, cuyos IPRHM alcanzan valores de 0,53 y 0,42, respectivamente.

Respecto del año anterior, todas las secciones registraron un aumento de su IPRHM, con la excepción de los Consejos Consultivo y Audiovisual y la Consejería de Agricultura y Pesca, que mantuvieron invariable la presencia de sexos en altos cargos, y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, que experimentó un descenso del índice, atenuando parcialmente el desequilibrio preexistente sesgado a una mayor presencia de la mujer. Los crecimientos más relevantes del IPRHM se localizaron en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y Salud, lo que favoreció en estas Consejerías un acercamiento al equilibrio paritario entre sexos.

Gráfico 4.6 Altos Cargos por Consejerías

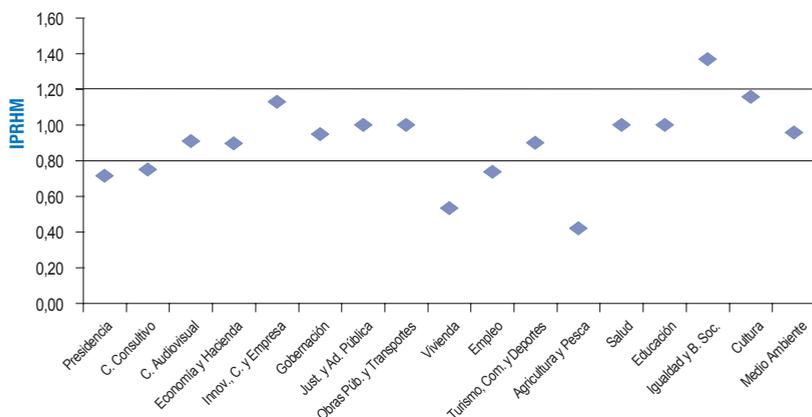
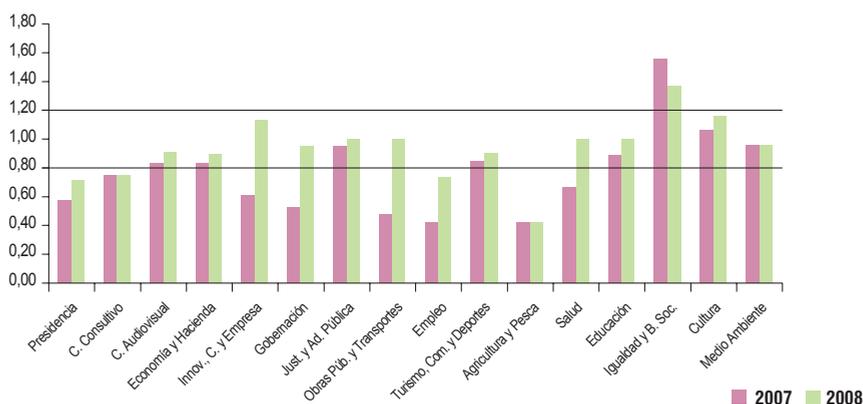


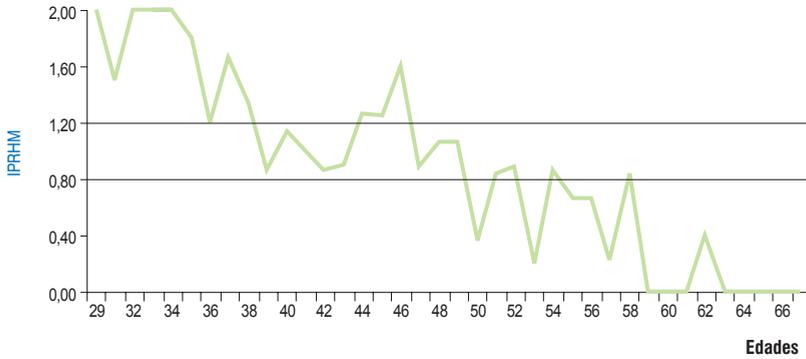
Gráfico 4.7 Evolución del IPRHM en altos cargos por Consejerías



Aún es posible profundizar más en el análisis de la estructura de género de los altos cargos, introduciendo en el estudio como variables explicativas la edad del personal y el número de hijos a su cargo.

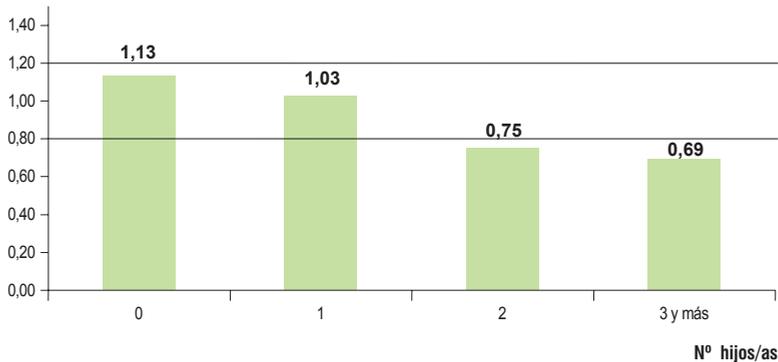
La distribución por edades muestra una mayor presencia femenina en las edades más tempranas, mientras que a partir de los cincuenta años se observa un marcado desequilibrio a favor de la participación masculina en los altos cargos. En conjunto, las mujeres con categoría de alto cargo son más jóvenes que los hombres, con un promedio de edad de 44 y 51 años, respectivamente.

Gráfico 4.8 Evolución del IPRHM en altos cargos según edad



El aumento de la carga familiar (por descendientes a su cargo) determina una menor participación de la mujer en los altos cargos, de modo especialmente relevante en el grupo más numeroso (dos hijos). Cuando el número de hijos es de cero o uno, la presencia femenina es mayoritaria, si bien con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada. El promedio de hijos en las mujeres que ostentan altos cargos es menor (1,1) que el de los hombres (1,4).

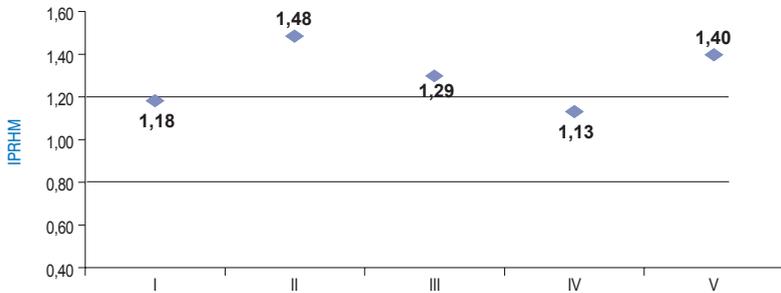
Gráfico 4.9 IPRHM en altos cargos según número de hijos



4.1.2. Personal laboral

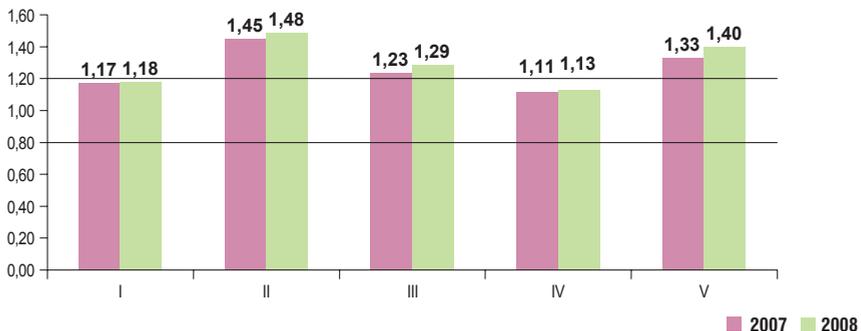
Como ya se ha comentado, sólo el personal laboral presenta una estructura de género desequilibrada entre las distintas categorías de personal, con valores del IPRHM fuera del intervalo de equilibrio y sesgado hacia una mayor presencia de la mujer. También se ha hecho referencia a la mayoritaria participación femenina en todos los grupos de adscripción, si bien sólo el II y el V muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio, y que adquiere especial relevancia en el último de estos grupos por su elevada participación en el total.

Gráfico 4.10 Personal laboral por grupos



Todos los grupos han registrado un aumento de su índice, consolidando el desequilibrio a favor de una mayor presencia de la mujer, a lo que ha contribuido, nuevamente de modo relevante, la evolución registrada en el grupo V.

Gráfico 4.11 Evolución del IPRHM del personal laboral por grupos



El análisis de la distribución del personal laboral por sexo y Consejerías añade un mayor valor explicativo al exceso de representación de la mujer en el personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

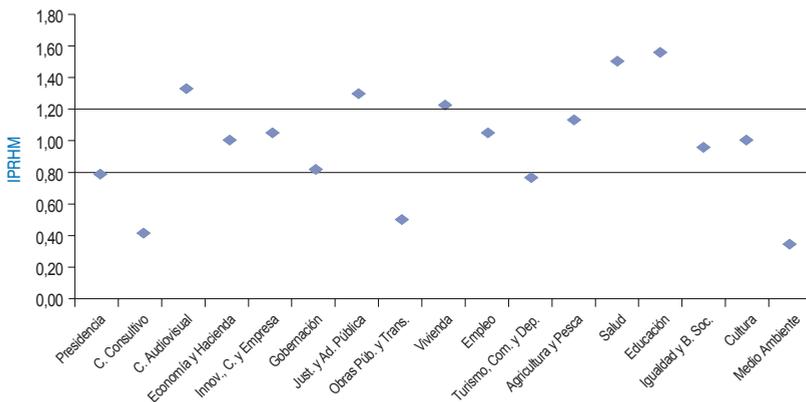
En primer lugar, se aprecia que la mayoría de las secciones presenta una distribución equilibrada por sexo, destacando la situación cercana a la unidad (paridad) en las Consejerías de Economía y Hacienda y Vivienda, a las que habría que añadir el estado de cuasi pleno equilibrio en Turismo, Comercio y Deporte, Innovación, Ciencia y Empresa y en Cultura.

En segundo lugar, tan sólo el Consejo Consultivo, la Consejería de Medio Ambiente y la de Obras Públicas y Transportes presentan una distribución por sexo marcadamente desequilibrada a favor de una mayor presencia masculina.

Por otra parte, los desequilibrios sesgados a una mayor participación de la mujer se localizan en el Consejo Audiovisual, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y, especialmente, en las Consejerías de Educación e Igualdad y Bienestar Social, ambas con el valor más elevado del IPRHM (1,51 y 1,57 respectivamente).

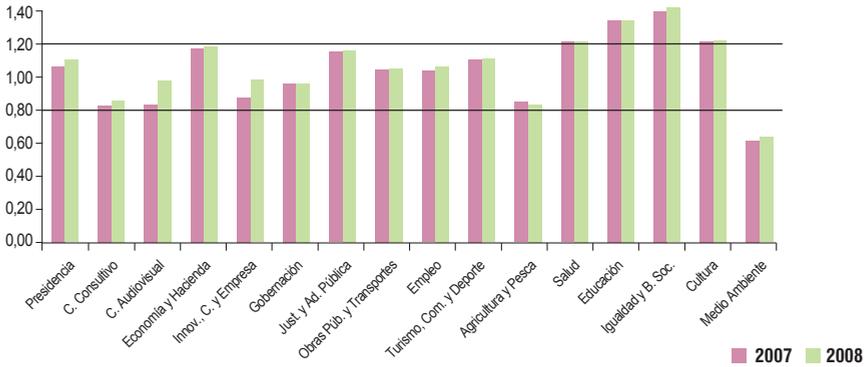
Finalmente, estas dos últimas Consejerías concentran más del 68% del personal laboral al servicio de la Administración General y el 71% del personal laboral adscrito al grupo V, revelándose como determinantes del elevado valor del IRPHM en el personal laboral.

Gráfico 4.12 Personal laboral por Consejerías



Precisamente, el protagonismo de estas Consejerías en el conjunto del personal laboral y el aumento de sus IPRHM respecto del año anterior han colaborado de modo decisivo al crecimiento de una mayor presencia femenina en este colectivo.

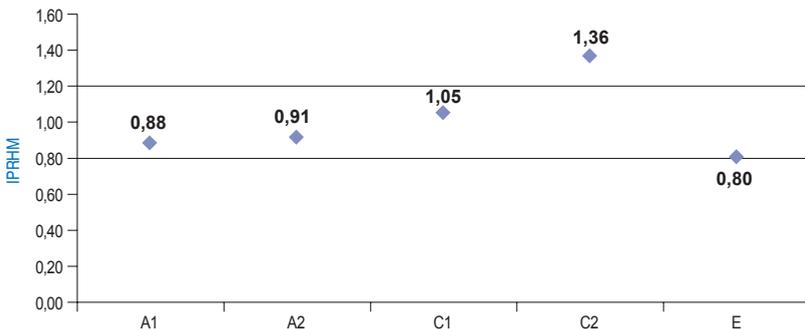
Gráfico 4.17 Evolución del IPRHM del funcionariado por Consejerías



4.1.3. Personal funcionario

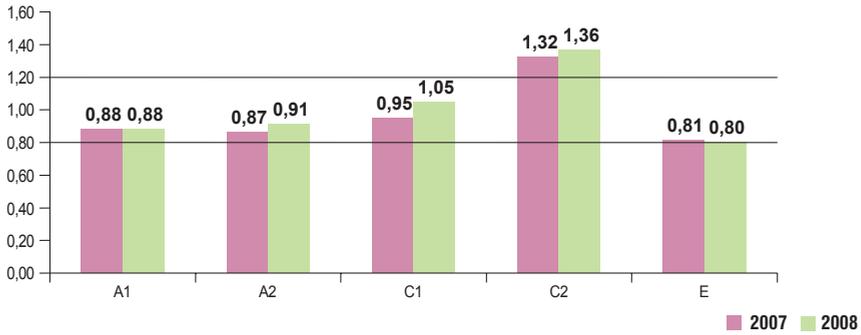
El funcionariado presenta una representación de género muy equilibrada, cercana a la paridad como en la categoría de altos cargos, pero con presencia mayoritaria de mujeres. Como ya se ha comentado sólo el personal adscrito al grupo C2 muestra un cierto desequilibrio, con sobrerrepresentación del personal femenino.

Gráfico 4.14 Personal funcionario por grupos



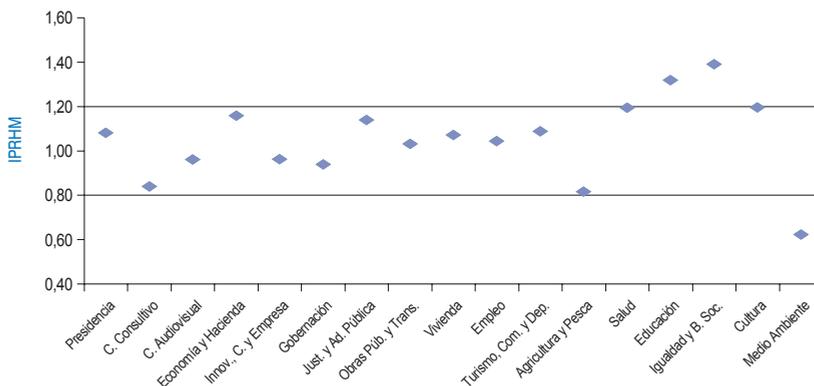
La evolución de los IPRHM respecto del año anterior señaló a los grupos A2 y C1 como favorecedores de la convergencia en la participación de género del personal funcionario, mientras el grupo C2 mostró una tendencia a la intensificación de los desequilibrios.

Gráfico 4.15 Evolución del IPRHM en el funcionariado por grupos



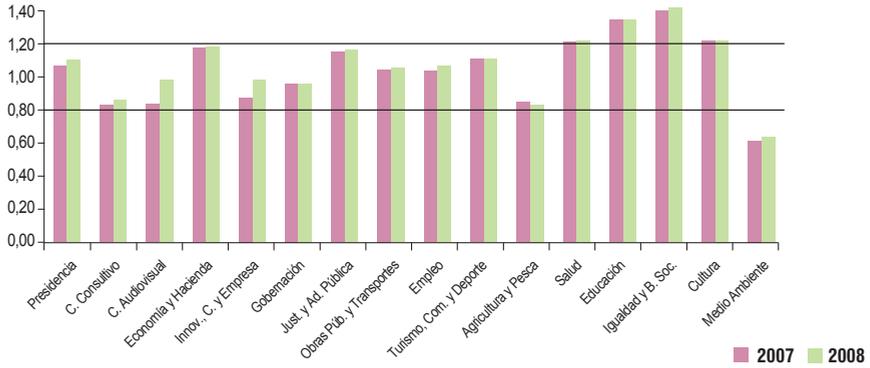
En líneas generales, la distribución por sexo del personal funcionario es más equilibrada que la del personal laboral. Sin embargo, al igual que en estos últimos, los valores más elevados del índice se localizan en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación (1,39 y 1,32, respectivamente), presentando un apreciable desequilibrio a favor de las mujeres. Alternativamente, el mayor desequilibrio a favor de los hombres se registra únicamente en la Consejería de Medio Ambiente, con un valor del IPRHM igual a 0,62.

Gráfico 4.16 Personal funcionario por Consejerías



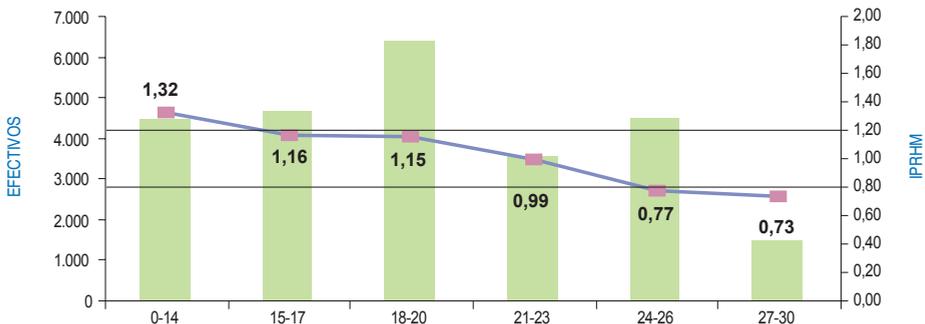
Prácticamente todas las secciones han mantenido invariable su IPRHM respecto del año anterior. Sólo se registra un discreto aumento en el Consejo Audiovisual y en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, reflejando cierto crecimiento en la participación femenina.

Gráfico 4.17 Evolución del IPRHM del funcionariado por Consejerías



El análisis por sexo del funcionariado según niveles de la carrera administrativa muestra con nitidez la reducción progresiva del IPRHM conforme se sube de nivel. Mientras la presencia de funcionarias es mayoritaria en los niveles más inferiores de la escala, la participación masculina es predominante en los niveles superiores. Aún así, la importancia cuantitativa de los efectivos incluidos en los niveles intermedios determina que el resultado del conjunto muestre una distribución cercana a la paridad, con cierta presencia mayoritaria de mujeres.

Gráfico 4.18 Funcionarios según niveles administrativos



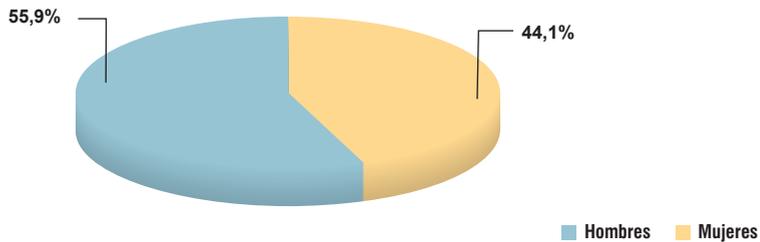
Personal funcionario del Grupo A1

La constatación de la menor presencia de funcionarias en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía, por debajo de los límites de lo que se denomina presencia equilibrada, exige profundizar aún más en la participación femenina en los puestos directivos. Con tal objetivo, en este apartado se procederá a valorar, al igual que el pasado año, la presencia de funcionarios y funcionarias en el grupo A1 y, particularmente, la existente en los niveles superiores, por ser éstos donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión. Este análisis, junto al realizado anteriormente para los altos cargos, intentará completar una visión de conjunto sobre la presencia de la mujer en los puestos de alta dirección.

La presencia de la mujer en el funcionariado del grupo A1 alcanza el 44,1% del total, con un valor del IPRHM de 0,88, dentro de la banda de presencia equilibrada.

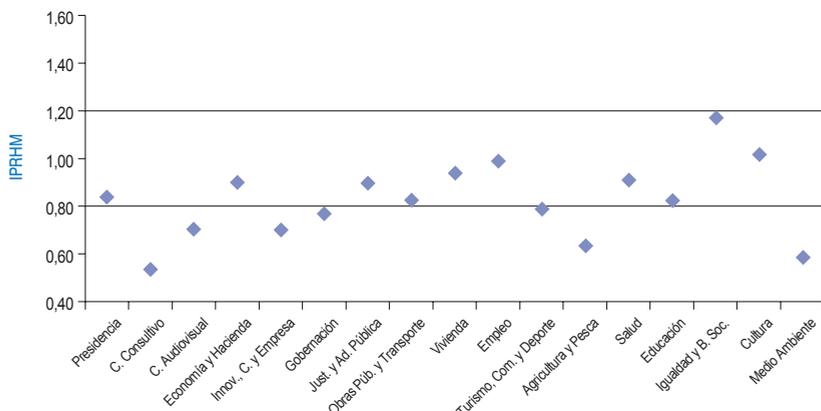
Gráfico 4.19

Grupo A1. Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía



En la distribución desagregada por sexo al nivel de Consejerías destaca, en primer lugar, que el único desequilibrio existente a favor de una mayor presencia femenina se encuentra en la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, aún así de escasa entidad, con un IPRHM (1,23) ligeramente por encima de la banda de equilibrio. De mayor relevancia son los desequilibrios sesgados a un exceso de representación masculina que se registran en las Consejerías de Medio Ambiente (0,60) y Agricultura y Pesca (0,65). Otras Consejerías también muestran una presencia de hombres fuera del intervalo de equilibrio, si bien de menor importancia, ya bien sea por la entidad de la sección, como en el Consejo Consultivo (IPRHM igual a 0,55), por la entidad del índice, como en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (0,72), o por ambas situaciones, como en el Consejo Audiovisual (0,73).

Gráfico 4.20 Funcionarios del grupo A1 por Consejerías



El cuadro 4.4 muestra la distribución por sexo del funcionariado adscrito al grupo A1 según edades y niveles de la carrera administrativa.

Cuadro 4.4. Grupo A1. Distribución de efectivos por niveles y grupos de edad (%)

| Grupos de edad | Niveles | | | | | | | | | | Total | |
|----------------|---------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | 22 | | 23-26 | | 27 | | 28-29 | | 30 | | | |
| 24-34 | 27,3 | 45,1 | 7,2 | 12,4 | 4,1 | 8,8 | 3,9 | 8,0 | - | - | 12,0 | 20,4 |
| | 17,9 | | 5,2 | | 4,7 | | 4,1 | | - | | 8,4 | |
| 35-44 | 18,0 | 32,7 | 13,5 | 30,4 | 14,4 | 31,3 | 14,7 | 30,1 | 9,8 | 27,3 | 14,8 | 30,9 |
| | 14,7 | | 16,9 | | 16,9 | | 15,4 | | 17,5 | | 16,1 | |
| 45-54 | 8,7 | 17,2 | 16,5 | 38,8 | 13,8 | 39,9 | 16,1 | 42,4 | 18,2 | 52,4 | 14,1 | 33,5 |
| | 8,5 | | 22,3 | | 26,1 | | 26,3 | | 34,3 | | 19,5 | |
| 55-64 | 1,8 | 4,9 | 3,6 | 15,8 | 2,1 | 17,3 | 4,2 | 17,5 | 1,4 | 18,9 | 3,0 | 13,3 |
| | 3,1 | | 12,2 | | 15,2 | | 13,3 | | 17,5 | | 10,3 | |
| ≥ 65 | - | 0,1 | 0,1 | 2,6 | - | 2,7 | 0,1 | 2,0 | - | 1,4 | 0,1 | 1,9 |
| | 0,1 | | 2,5 | | 2,7 | | 1,9 | | 1,4 | | 1,8 | |
| Edad | 55,6 | 100,0 | 41,0 | 100,0 | 34,4 | 100,0 | 39,0 | 100,0 | 29,4 | 100,0 | 44,0 | 100,0 |
| | 44,4 | | 59,0 | | 65,6 | | 61,0 | | 70,6 | | 56,0 | |
| Niveles | 15,6 | 28,0 | 20,5 | 49,9 | 2,7 | 7,9 | 4,7 | 12,1 | 0,6 | 2,1 | 44,0 | 100,0 |
| | 12,4 | | 29,4 | | 5,2 | | 7,4 | | 1,5 | | 56,0 | |

Mujeres Hombres

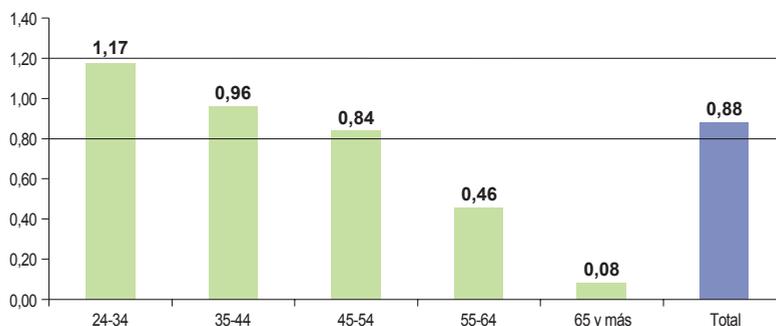
Una primera aproximación al análisis de los datos que ofrece la tabla permite las siguientes observaciones:

- La distribución de los efectivos por niveles responde a la lógica de una organización de asignación piramidal de responsabilidades como es la de la Administración Pública. Así, los niveles inferiores de la carrera administrativa concentran un elevado porcentaje de los efectivos (el 77,9% corresponde a niveles por debajo del 26), mientras que en los niveles más elevados la presencia de personal es notablemente inferior, hasta representar tan sólo un 2,1% en el nivel 30.
- La distribución por grupos de edad muestra una elevada polarización en los tramos intermedios de la vida laboral, de modo que las personas con edades comprendidas entre los 35 y 54 años concentran el 64,3% del total de efectivos, con una mayor presencia de los mayores de 45 años. Si se añaden los menores de treinta y cinco años, el número de personas menores de 55 años representan cerca del 85% del total.
- Como consecuencia de la trayectoria natural de la carrera administrativa, el personal más joven se concentra en los niveles inferiores (el 45,1% de los menores de 35 años se localizan en el nivel 22), disminuyendo su participación progresivamente hasta desaparecer en el nivel 30. Alternativamente, los efectivos de personal con edades comprendidas entre los 35 y 54 años mantienen una participación mayoritaria en todos los niveles, que además crece conforme aumenta el nivel (desde el 50% en el nivel 22 hasta representar más del 80% del personal con nivel 30). Por su parte, los mayores de 55 años mantienen prácticamente constantes su participación a partir del nivel 23.

Reconocidos como grupos de personal más relevantes, por una parte, aquellos adscritos a niveles inferiores al 26 y, por otra parte, los comprendidos entre 35 y 54 años de edad, la revisión del cuadro, esta vez desde una perspectiva de género, desprende los siguientes resultados:

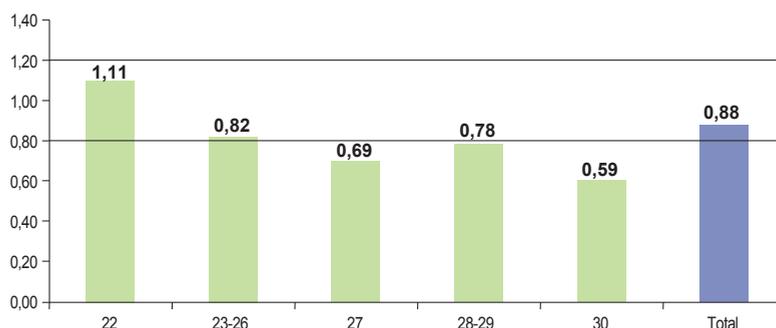
- La presencia femenina en el total de los efectivos se reduce conforme se avanza en los grupos de edad, reflejando el retraso de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en general, y a la función pública más específicamente. El IPRHM por grupos de edad sólo revela una presencia mayoritaria de mujeres en los menores de 34 años, aunque dentro de los valores de equilibrio aceptable. Sin embargo, se aprecian destacados desequilibrios a favor de los hombres a partir de los 55 años. Los valores del IPRHM en los grupos de edad relevantes (entre 35 y 54 años) determinan de modo decisivo que exista una distribución razonablemente equilibrada entre el funcionariado del grupo A1.

Gráfico 4.21 IPRHM del grupo A1 por edades



- En líneas generales, se aprecia que la participación relativa de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad. Sólo en los niveles inferiores al 26 se aprecia una distribución aceptablemente equilibrada de sexos, incluso la presencia femenina llega a ser mayoritaria en el nivel 22. Los desequilibrios más destacables se localizan en los niveles 27 y 30, con un exceso de representación masculina. Los niveles más relevantes por su entidad en el total (22-26), también aquí son determinantes de que en el conjunto del personal prevalezca cierta distribución equilibrada por sexos.

Gráfico 4.22 IPRHM del grupo A1 por niveles



- Aún es posible profundizar más en el análisis atendiendo a los resultados que ofrece el cruce de ambas variables, niveles y edades. Construyendo a partir del cuadro 4.4 la tabla de IPRHM para cada grupo de edad y nivel, se observan los siguientes resultados.

Cuadro 4.5. IPRHM por grupos de edad y nivel administrativo en el funcionariado del grupo A1

| Grupos de edad/Niveles | 22 | 23-26 | 27 | 28-29 | 30 | Total |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 24-34 | 1,21 | 1,16 | | 0,98 | | 1,17 |
| 35-44 | 1,10 | 0,89 | 0,92 | 0,97 | 0,72 | 0,96 |
| 45-54 | 1,01 | 0,85 | 0,69 | 0,76 | 0,69 | 0,84 |
| 55-64 | 0,72 | 0,46 | 0,25 | 0,48 | 0,15 | 0,46 |
| ≥ 65 | 0,00 | 0,10 | 0,00 | 0,13 | 0,00 | 0,08 |
| Total | 1,11 | 0,82 | 0,69 | 0,78 | 0,59 | 0,88 |

Grupos relevantes: Sobrerrepresentación masculina

Los valores del índice en los grupos relevantes se encuentran dentro del intervalo de equilibrio de sexos y determinan que la distribución del conjunto sea igualmente equilibrada. Sin embargo, existen notables desequilibrios sesgados a una mayor representación masculina, especialmente en mayores de 55 años y en los niveles superiores.

Sin embargo, el IPRHM no recoge el efecto derivado de la desigual presencia de hombres y mujeres según los grupos de edad. Es decir, si el IPRHM es bajo en los efectivos mayores de 65 años podría deberse a que en esa franja de edad la presencia de mujeres es también escasa. Al objeto de salvar tal efecto, se ha construido un índice de especialización en el que se pondera la participación de sexos en cada nivel por el peso relativo de cada uno dentro de su cohorte de edad. De esta forma se visualizan más fácilmente los niveles en los que la presencia de cada sexo es más o menos proporcional a su participación en cada grupo de edad. Al igual que el año pasado, el cálculo del índice de especialización respondería a la siguiente formulación²:

$$IPR_{ij} = [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})] / [\sum_i M_{ij} / (\sum_i M_{ij} + \sum_i H_{ij})]$$

Su aplicación a los funcionarios del grupo A de la Administración General de la Junta de Andalucía ofrecería un resultado como el que presenta el cuadro 4.6, donde se observa que la participación femenina es más intensa que la del hombre,

² Ejemplo: $IE_{27,35-44} = [\text{Mujeres}_{27,35-44} / (\text{Mujeres}_{27,35-44} + \text{Hombres}_{27,35-44})] / [\text{Mujeres}_{35-44} / (\text{Mujeres}_{35-44} + \text{Hombres}_{35-44})]$

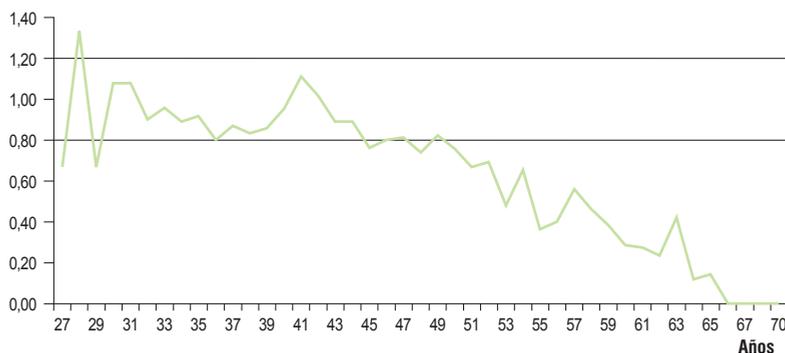
en términos relativos, en todos los grupos de edad del nivel 22 (con la excepción de los mayores de 65 años donde no tiene presencia), en los niveles del 23 al 26, a partir de los 45 años, y en los niveles 28 y 29, para las franjas de edad de 35 a 44 años y mayores de 55. En el resto de los casos la presencia masculina es mayor, de modo especialmente notable en los niveles 27 y 30 para cualquier grupo de edad.

Cuadro 4.6. Índice de especialización de sexos por grupos de edad y nivel administrativo en los funcionarios del grupo A1

| Grupos de edad/Niveles | 22 | 23-26 | 27 | 28-29 | 30 |
|------------------------|------|-------|------|-------|------|
| 24-34 | 1,03 | 0,99 | | 0,84 | |
| 35-44 | 1,14 | 0,93 | 0,96 | 1,01 | 0,75 |
| 45-54 | 1,20 | 1,01 | 0,83 | 0,90 | 0,83 |
| 55-64 | 1,57 | 1,00 | 0,54 | 1,05 | 0,32 |
| ≥ 65 | 0,00 | 1,12 | 0,00 | 1,48 | 0,00 |

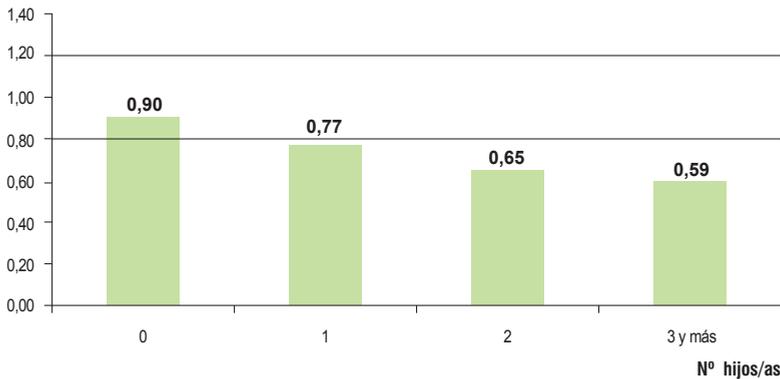
El retraso en la incorporación de la mujer al empleo público y las cargas familiares se asocian a su escasa participación en los puestos de responsabilidad que llevan incorporados los niveles administrativos superiores. Al igual que con el análisis realizado para los altos cargos, la evolución del IPRHM en los niveles del 27 al 30 del funcionamiento del grupo A1 presenta una distribución por sexo relativamente equilibrada hasta la edad de cuarenta y cinco años. A partir de esta edad, el índice de representación empieza a mostrar una menor presencia de mujeres, que se reduce progresivamente conforme avanzan las edades, hasta desaparecer en los últimos tramos. Precisamente la edad promedio de la mujer en este colectivo de funcionarias es de 45 años frente a los 49 que registran los hombres.

Gráfico 4.23 Evolución del IPRHM por edades Grupo A1 (Niveles 27-30)



El análisis de la distribución según el número de hijos del personal muestra tan sólo cierta participación equilibrada, cercana a la paridad, cuando no se tienen hijos. A partir del primero el IPRHM decrece progresivamente, reflejando un exceso de participación masculina.

Gráfico 4.24 IPRHM según número de hijos/as
Grupo A1 (Niveles 27-30)



Para finalizar, es posible acotar los desequilibrios existentes en los niveles administrativos superiores analizando la distribución por sexo y por secciones presupuestarias consolidadas para cada uno de ellos. Así, en el nivel 27 tan sólo las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y Cultura presentan una participación mayoritaria de mujeres, aunque dentro del intervalo de equilibrio razonable. Los desequilibrios más relevantes se localizan en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Obras Públicas y Transportes, Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa, Gobernación y Educación, aunque también hay una sobrerrepresentación masculina, aunque de menor entidad, en las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Empleo y Salud.

Los valores del IPRHM en el nivel 28 que se encuentran fuera del intervalo de equilibrio, nuevamente con una mayor presencia de hombres, se localizan, por orden de importancia, en las Consejerías de Agricultura y Pesca, Medio Ambiente, Empleo, Obras Públicas y Transportes, Gobernación y en el Consejo Audiovisual. Los desequilibrios en las Consejerías de Educación e Innovación, Ciencia y Empresa se encuentran en los límites de la banda de equilibrio.

Cuadro 4.7. IPRHM por niveles (27-30) y secciones presupuestarias (Grupo A1)

| Secciones/Niveles | 27 | 28 | 29 | 30 | Total |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Presidencia | 0,91 | 0,84 | 0,96 | 1,00 | 0,89 |
| C. Consultivo | - | - | - | 0,40 | 0,40 |
| C. Audiovisual | 1,00 | 0,67 | - | 0,67 | 0,75 |
| Economía y Hacienda | 0,90 | 0,93 | 0,80 | 0,80 | 0,91 |
| Innov., C. y Empresa | 0,45 | 0,79 | 0,00 | 0,22 | 0,57 |
| Gobernación | 0,54 | 0,64 | 0,67 | 0,80 | 0,62 |
| Just. y Ad. Pública | 0,73 | 0,93 | 0,80 | 0,75 | 0,83 |
| Obras Púb. y Trans. | 0,41 | 0,64 | 2,00 | 1,50 | 0,59 |
| Vivienda | 1,00 | 1,00 | 1,20 | 1,20 | 1,06 |
| Empleo | 0,76 | 0,55 | - | 0,86 | 0,68 |
| Turismo, Com. y Dep. | 0,89 | 0,91 | - | 0,40 | 0,86 |
| Agricultura y Pesca | 0,14 | 0,41 | 0,00 | 0,00 | 0,26 |
| Salud | 0,77 | 0,95 | - | 0,38 | 0,81 |
| Educación | 0,60 | 0,70 | 0,00 | 0,00 | 0,62 |
| Igualdad y B. Soc. | 1,13 | 0,90 | - | 0,67 | 0,93 |
| Cultura | 1,07 | 0,88 | - | 0,00 | 0,93 |
| Medio Ambiente | 0,42 | 0,43 | 0,00 | 0,31 | 0,40 |
| Total | 0,69 | 0,78 | 0,78 | 0,59 | 0,73 |

El funcionariado en el nivel 29 es escasamente relevante en el conjunto de los niveles administrativos superiores, de modo que los valores del IPRHM están muy condicionados por la presencia o ausencia de pocos efectivos. Así, los valores nulos del índice en determinadas secciones derivan de la ausencia de un determinado sexo, frente a pocos efectivos del otro. Tal es el caso en la Consejería de Obras Públicas y Transportes, dónde sólo hay presencia femenina, o en las de Agricultura y Pesca y Educación, con presencia exclusivamente masculina. Otras secciones con valores nulos o reducidos del índice, por tanto con desequilibrios a favor de los hombres, se localizan en Medio Ambiente, Innovación, Ciencia y Empresa y en Gobernación.

Finalmente, el nivel 30 es el que presenta mayores situaciones de desequilibrio. Por una parte, el existente a favor de un exceso de representación de la mujer en Obras Públicas y Transportes (la Consejería de Vivienda muestra un índice en los límites del intervalo razonable). Por otra, más frecuente, la participación masculina es la que se encuentra representada en exceso: con ausencia de mujeres, como en Cultura, en Educación y en Agricultura y Pesca, o con escasa participación de las mismas, como en Innovación, Ciencia y Empresa, Medio Ambiente, Salud, Turismo, Comercio y Deporte, Consejo Consultivo, Igualdad y Bienestar Social, Consejo Audiovisual y Justicia y Administración Pública.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS

Al objeto de avanzar en un mejor conocimiento de la estructura desagregada por sexo del personal al servicio del Sector Público Andaluz se incluye en este epígrafe un análisis de los cuadros directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas de la Junta de Andalucía contenidas en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Desde una perspectiva de género este análisis permite conocer la situación relativa de hombres y mujeres en un colectivo que ejerce amplios poderes relativos a los objetivos generales de la entidad para la que trabajan, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

El análisis que se presenta a continuación consta de tres bloques de contenido:

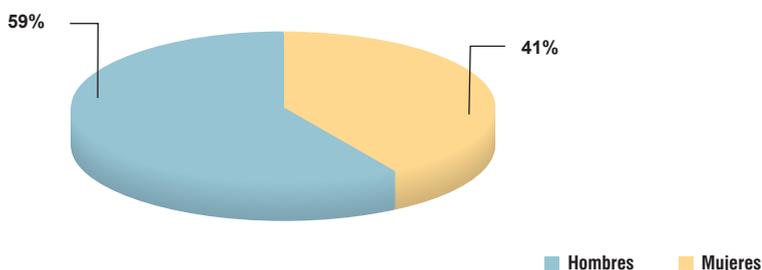
- Análisis del conjunto de cargos directivos diferenciando aquellos que ostentan la máxima responsabilidad gerente de la entidad del resto del personal directivo;
- Estudio de la presencia relativa de hombres y mujeres en cargos directivos por áreas de actividad, teniendo en cuenta la adscripción de la entidad a las respectivas consejerías;
- Presentación de los datos individualizados relativos a cada entidad.

Los datos utilizados para la elaboración del análisis son los suministrados por las entidades objeto de estudio a la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía. La fecha de referencia de los datos corresponde a 1 de junio de 2008.

Análisis general

Según se observa en el gráfico 4.25 la totalidad de personas que forman parte de los cuadros directivos de las entidades analizadas presentan una representación equilibrada entre hombres y mujeres, situándose entre los valores 40% - 60% que propone como referencia la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo tercero.

Gráfico 4.25 Equipos directivos



Estos valores globales, no obstante, compensan una situación interna de desequilibrio que hace referencia fundamentalmente al colectivo de personas que ostentan la máxima responsabilidad gerencial.

Así, tal y como presenta el gráfico 4.26 de las 25 entidades analizadas sólo cuatro de ellas tienen a una mujer al frente, lo que supone el 16% del total, cifra sustancialmente distante de la referencia del 40% antes comentada.

Gráfico 4.26 Dirección Gerente

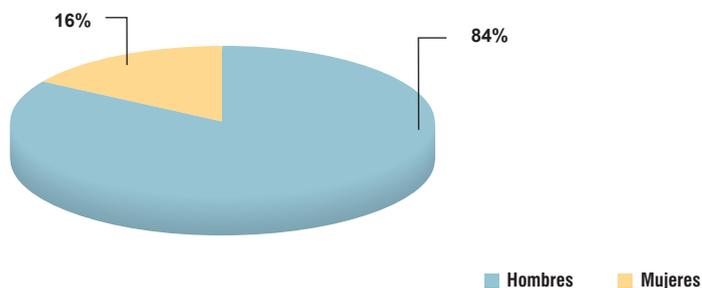
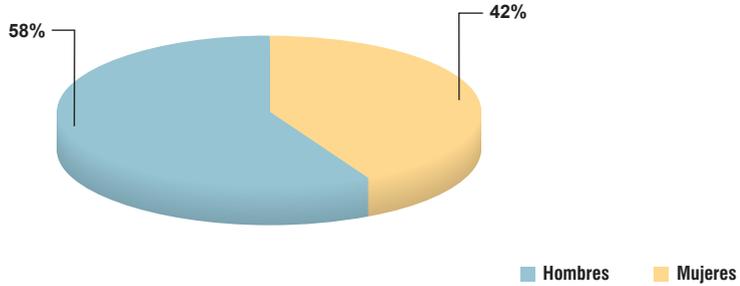


Gráfico 4.27 Resto personal directivo

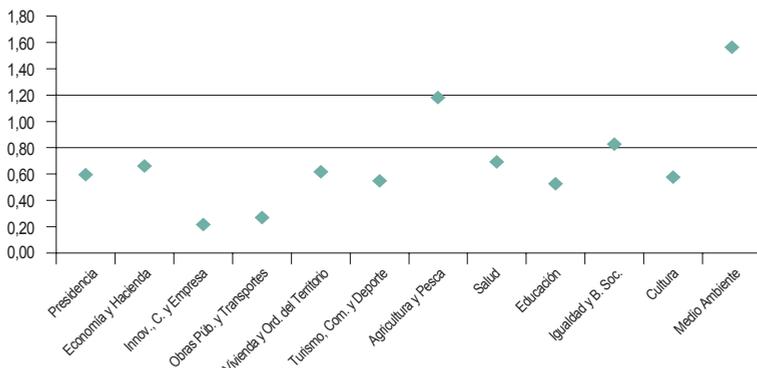


El resto de personal perteneciente a los cuadros directivos de estas entidades muestra (gráfico 4.27), en términos globales, una situación de presencia equilibrada con un IPRHM del 0,84, lo que evidencia la progresiva incorporación de la mujer en la función directiva del Sector Público Andaluz.

Análisis por área de actividad

El análisis de las entidades por su adscripción a las respectivas Consejerías da como resultado un amplio rango del IPRHM que oscila entre el 0,22 de la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa y el 1,57 de la Consejería de Medio Ambiente.

Gráfico 4.28 IPRHM por Consejerías



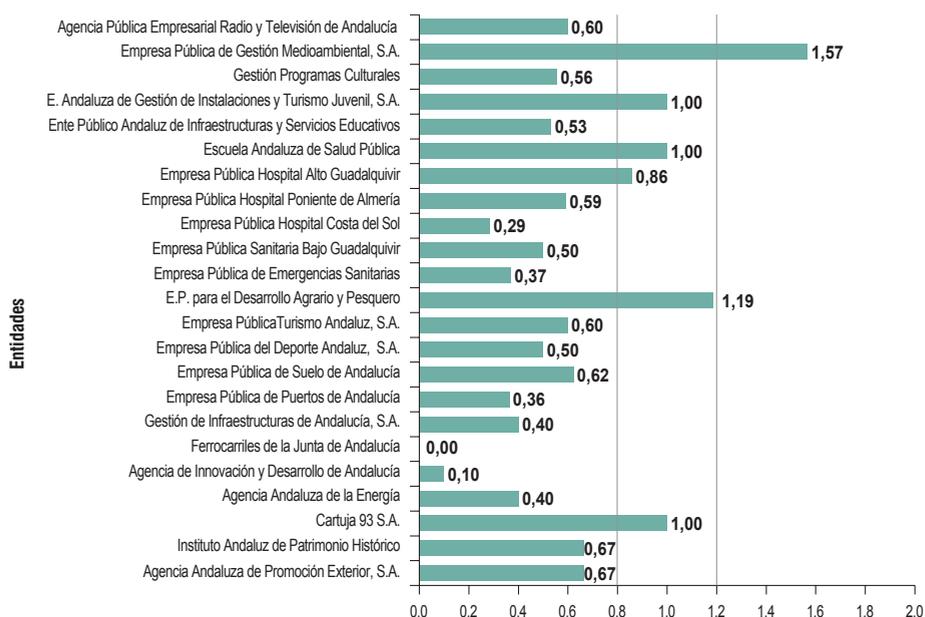
Tal y como se observa en el gráfico 4.28 la mayoría de las Consejerías presentan un IPRHM fuera de la banda de representación equilibrada, a excepción de la Consejería de Agricultura y Pesca y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social lo que evidencia estructuras directivas, en la mayoría de los casos, con presencia mayoritariamente masculina.

La Consejería de Medio Ambiente, no obstante, es la única que presenta un cuadro directivo en el que el número de directivas es muy superior al número de directivos.

Análisis por entidades

Por último, se presentan los datos individualizados de las entidades analizadas a partir del gráfico 4.29.

Gráfico 4.29 IPRHM Equipos directivos por entidad



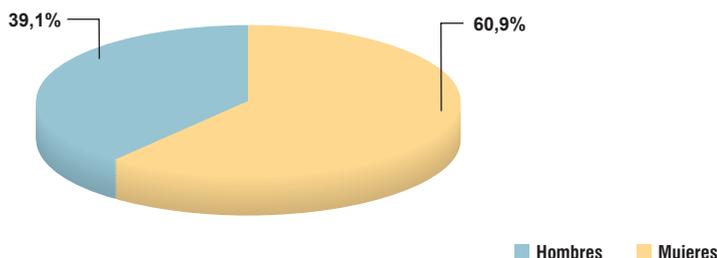
Este gráfico muestra el Índice de Presencia Relativa entre hombres y mujeres de los equipos directivos de cada entidad, excluidas Fundación Andaluza de Servicios Sociales y la Fundación Andaluza de Integración Social del Enfermo Mental debido a que sólo se contemplan su dirección-gerencia (en ambos casos ocupadas por hombres), por lo que, al tratarse de una única persona, su IPRHM es nulo.

Sólo cinco empresas de 23 presentan una situación de equilibrio, éstas son: Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A., INTURJOVEN, Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A., Cartuja 93, S.A. En estos últimos tres casos la presencia de hombres y mujeres es paritaria.

4.3. ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

En este apartado se estudia la composición por sexo del personal docente perteneciente a la Consejería de Educación. A efectos de personal docente se consideran los colectivos formados por los profesores y profesoras de educación infantil y primaria, educación secundaria, bachillerato, formación profesional, educación de personas adultas, educación especial, educación compensatoria, enseñanzas de régimen especial, formación del profesorado y aquellas personas que realizan labores de inspección.

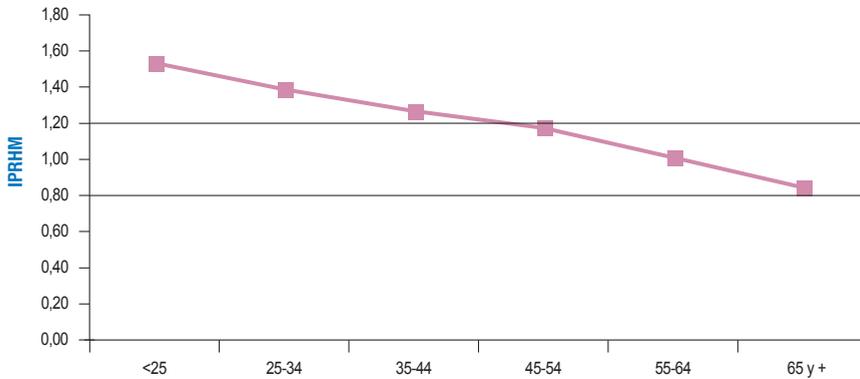
Gráfico 4.30 Distribución por sexo del personal docente



El personal docente de la Junta de Andalucía a 30 de junio de 2008 ascendía a 92.135 personas, con una presencia mayoritaria de mujeres del 60,9% del total, dando lugar a un índice de presencia relativa de 1,22, en el límite del intervalo de estructura equilibrada por sexo.

El análisis del IPRHM por grupos de edad muestra que con la incorporación de las nuevas generaciones a la función docente, la presencia femenina aumenta significativamente. No obstante, los índices de presencia relativa de los grupos de edad comprendidos entre los 35 y 54 años, al incluir este rango la mayoría del personal docente, determinan el resultado final del índice en el conjunto del personal docente, acercándolo al equilibrio.

Gráfico 4.31 IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



Los grupos de edad a partir de 45 años presentan valores del índice localizados en la banda de equilibrio, destacando la igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres de la cohorte 55-64 (1,01) y la situación en los límites superior e inferior del margen equilibrio de los grupos de edad 45-54 (1,17) y mayores de 65 (0,84).

Las situaciones de desequilibrio se producen entre los más jóvenes (hasta los 44 años), claramente sesgados a una mayor participación de la mujer, existiendo una mayor presencia femenina conforme disminuye la edad.

Cuadro 4.8. Personal docente por colectivos y sexo

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|--|---------|---------|--------|-------|
| Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional | 20.814 | 20.837 | 41.651 | 1,00 |
| Educación Infantil y Primaria | 27.588 | 10.709 | 38.297 | 1,44 |
| Educación Especial | 3.649 | 817 | 4.466 | 1,63 |
| Enseñanzas del Régimen Especial | 1.507 | 1.721 | 3.228 | 0,93 |
| Educación de Personas Adultas | 1.289 | 905 | 2.194 | 1,18 |
| Educación Compensatoria | 1.003 | 575 | 1.578 | 1,27 |
| Formación del Profesorado | 208 | 257 | 465 | 0,89 |
| Inspección Educativa | 48 | 208 | 256 | 0,38 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

El estudio de cada uno de los colectivos del personal docente revela, en primer lugar, la igualdad plena de hombres y mujeres correspondiente a los profesores de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, con un IPRHM igual a la unidad. El personal docente perteneciente a la Formación del Profesorado y los encargados de las Enseñanzas de Régimen Especial poseen una presencia por sexos altamente equilibrada con índices 0,89 y 0,93 respectivamente. Con un índice dentro del intervalo de equilibrio aceptable, aunque en los límites se encuentran los educadores de personas adultas, con un 58,8% de mujeres y un 41,2% de hombres.

Por el contrario, el personal con funciones de inspección presenta una clara situación de sobrerrepresentación masculina (0,38), mientras que el predominio de las mujeres tiene lugar entre los profesores/as de Educación Infantil y Primaria (1,44), de Educación Especial (1,63) y de Educación Compensatoria (1,27).

A continuación se estudian los distintos colectivos del personal docente de forma individual, los equipos directivos de los colectivos más numerosos (Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y Educación de Personas Adultas) y, por último, el personal con funciones de inspección educativa.

4.3.1. Personal docente

En el desarrollo de este apartado se estudian de forma individual a los profesores/as de cada uno de los colectivos que conforman el personal docente. Dentro de los apartados de Educación Infantil y Primaria, y Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, por ser estos los grupos más numerosos, se estudiará también el acceso a la función docente en cada uno de los cuerpos en la última convocatoria de empleo público.

A. Educación Infantil y Primaria

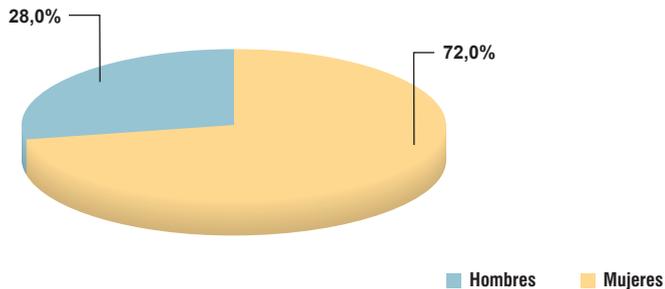
La Educación Infantil es la etapa educativa, de carácter voluntario, que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Comprende dos ciclos de tres años de edad cada uno, desde el nacimiento hasta los tres años y desde los tres hasta los seis. Su regulación aparece recogida en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 428/2008, de 29 de julio.

Por otro lado, la Educación Primaria, con carácter obligatorio y gratuito, comprende seis cursos académicos, entre los seis y los doce años de edad, divididos en tres ciclos de dos años cada uno y organizado en áreas con un carácter global e integrador. Esta etapa educativa se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en el Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre y en el Decreto 230/2007, de 31 de julio.

El personal docente de ambas etapas, que a 30 de junio de 2008 ascendía a 38.297 personas (27.588 mujeres y 10.709 hombres) y suponía el 41,6% del total del personal docente de la Junta de Andalucía, presenta un gran predominio de mujeres con un índice de 1,44.

En la distribución desagregada por sexo por cohortes de edad, se aprecia la misma estructura, con una mayor presencia femenina en todos los grupos de edad.

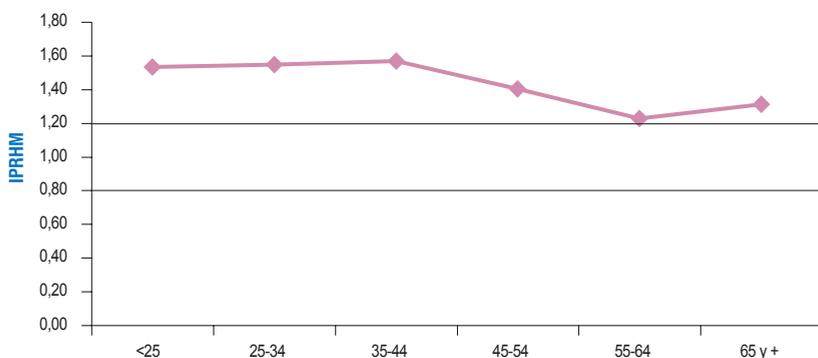
Gráfico 4.32 Personal docente perteneciente a Educación Infantil y Primaria



Los grupos de docentes más jóvenes (hasta 44 años) alcanzan una presencia más desequilibrada obteniendo el máximo índice (1,57) el grupo de edad entre 35-44. A partir de esta edad (44 años), el índice de presencia relativa va disminuyendo: conforme avanza la edad, hay un mayor número de maestros, aunque siempre predominan las mujeres en todas las cohortes.

Para ver si la estructura anterior se mantiene entre las nuevas incorporaciones se analiza, a continuación, la presencia relativa de hombres y mujeres en los resultados de la convocatoria de empleo público correspondiente a 2007 para los Cuerpos de maestros regulada por Decreto 80/2007, de 20 de marzo.

Gráfico 4.33 IPRHM del personal docente de primaria e infantil por grupos de edad



De un total de 7.005 plazas a cubrir, el 79,5% correspondieron a mujeres y un 20,5% a hombres, por lo que el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se inclina marcadamente hacia las primeras (1,59). Dado que el índice existente entre los funcionarios ya incorporados en el cuerpo es de 1,44, se puede afirmar que, tras esta convocatoria, la sobrerrepresentación femenina se acentuó dentro de este cuerpo.

El análisis por cohortes de los aprobados muestra una mayor presencia femenina en todos los grupos de edad que se acentúa a medida que ésta avanza, justamente al contrario de los índices existentes dentro del cuerpo de Educación Infantil y Primaria, donde a mayor edad, existe un mayor equilibrio entre hombres y mujeres. Así, de un total de 2.295 aprobados mayores de 45 años, solamente el 16% son hombres.

Gráfico 4.34 Aprobados/as Oposiciones 2007

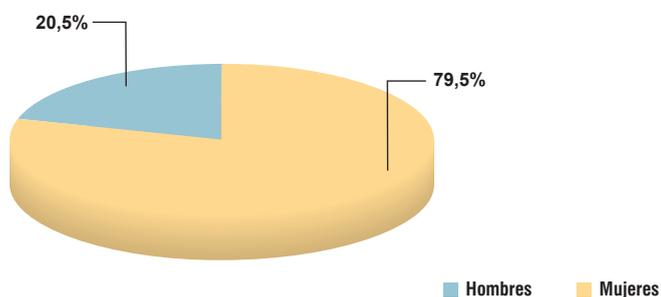
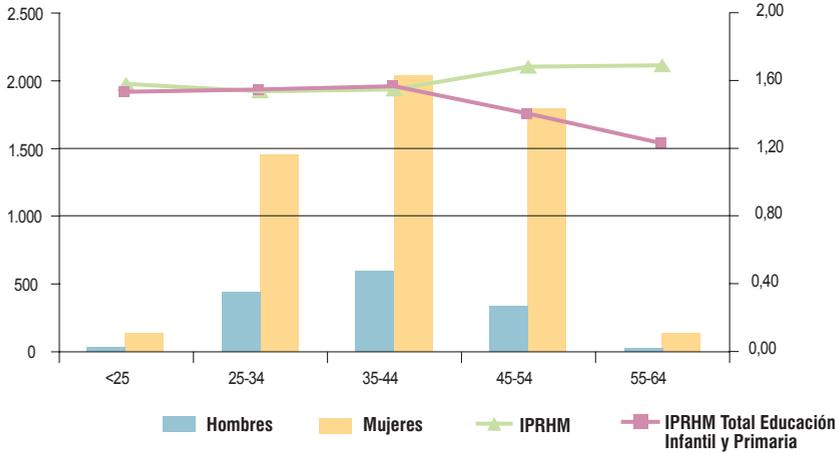
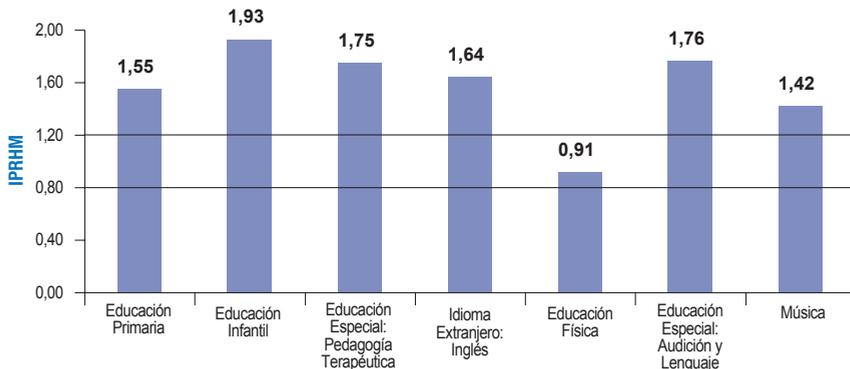


Gráfico 4.35 Aprobados/as Oposiciones 2007



Atendiendo a las especialidades de las personas que aprobaron, la mayor diferencia entre la presencia de hombres y mujeres tiene lugar en la Educación Infantil, donde el 96% son mujeres. También sensiblemente elevados son los índices de las especialidades de Audición y Lenguaje, con un 1,76, Pedagogía Terapéutica con 1,75 e Idioma Extranjero con 1,64. Por el contrario, merece destacarse que la especialidad de Educación Física es la única que cuenta con un índice equilibrado (0,91).

Gráfico 4.36 Aprobados/as Oposiciones 2007



Finalmente, si analizamos la tasa de éxito (número de seleccionados en función del número de presentados), ésta es en media 1,3 puntos porcentuales superior en las mujeres que en los hombres. Solamente hay dos especialidades en las que la tasa de éxito masculina es superior a la femenina: Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, en las restantes, las mujeres aprueban en mayor proporción que los hombres, destacando las especialidades de Educación Primaria e Inglés, donde la distancia entre ambos grupos es considerable.

Cuadro 4.9. Tasa de éxito por sexo y especialidad

| | Mujeres | | | Hombres | | | Total | | |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|------------------|---------------|
| | Presentadas | Seleccionadas | Tasa de éxito | Presentados | Seleccionados | Tasa de éxito | Presentados/as | Seleccionados/as | Tasa de éxito |
| EDUCACIÓN PRIMARIA | 5.643 | 3.645 | 64,6% | 1.846 | 1.060 | 57,4% | 7.489 | 4.705 | 62,8% |
| EDUCACIÓN INFANTIL | 9.104 | 770 | 8,5% | 532 | 30 | 5,6% | 9.636 | 800 | 8,3% |
| EDUCACIÓN ESPECIAL: PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA | 2.994 | 524 | 17,5% | 332 | 76 | 22,9% | 3.326 | 600 | 18,0% |
| IDIOMA EXTRANJERO: INGLÉS | 1.337 | 287 | 21,5% | 453 | 63 | 13,9% | 1.790 | 350 | 19,6% |
| EDUCACIÓN FÍSICA | 1.490 | 137 | 9,2% | 2.380 | 163 | 6,8% | 3.870 | 300 | 7,8% |
| EDUCACIÓN ESPECIAL: AUDICIÓN Y LENGUAJE | 1.028 | 132 | 12,8% | 98 | 18 | 18,4% | 1.126 | 150 | 13,3% |
| MÚSICA | 984 | 71 | 7,2% | 513 | 29 | 5,7% | 1.497 | 100 | 6,7% |
| TOTAL | 22.580 | 5.566 | 24,7% | 6.154 | 1.439 | 23,4% | 28.734 | 7.005 | 24,4% |

B. Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional

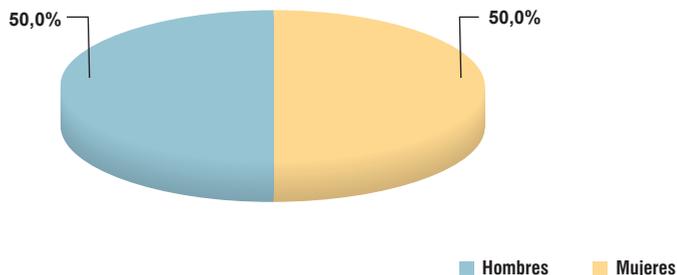
La Educación Secundaria se encuentra regulada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, el Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre y el Decreto 231/2007, de 31 de julio. Según esta legislación esta etapa educativa tiene carácter obligatorio y gratuito y constituye, junto con la Educación Primaria, la educación básica. Comprende cuatro cursos académicos, que se imparten ordinariamente entre los doce y los dieciséis años. Se organiza en diferentes materias y el último curso tiene carácter orientador, tanto para los estudios postobligatorios como para la incorporación a la vida laboral.

El Bachillerato forma parte de la educación secundaria postobligatoria y comprende dos cursos académicos. Se organiza en materias comunes, de modalidad y optativas, siendo los diferentes tipos de bachillerato: Artes, Ciencia y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales. Esta etapa educativa se regula en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 416/2008, de 22 de julio.

La Formación Profesional comprende un conjunto de ciclos formativos de grado medio y de grado superior que tienen como finalidad preparar al alumnado para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. La formación profesional en el sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales; queda regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

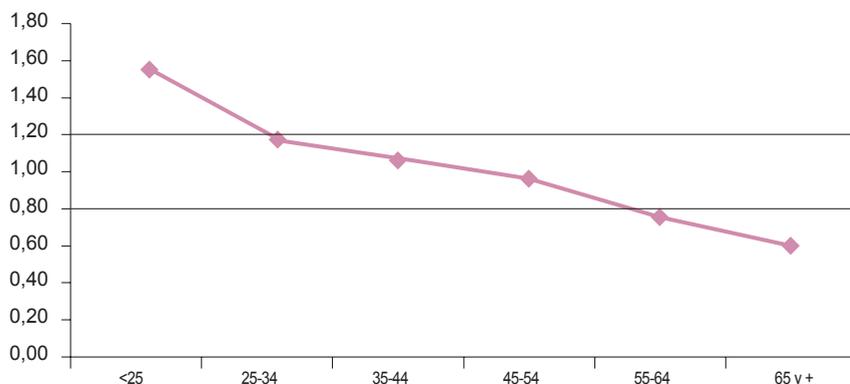
A 30 de junio de 2008, el colectivo con mayor número de docentes era el profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, con 41.651 personas, un 45,2% del total del personal docente de Andalucía. Su índice (1,00) muestra una igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres.

Gráfico 4.37 Personal docente perteneciente a Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional



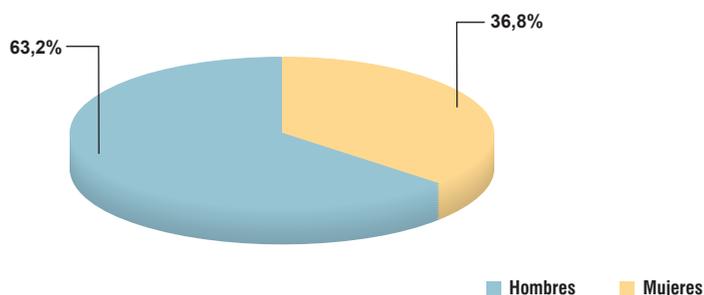
La distribución por grupos de edad muestra que, en conjunto, las mujeres docentes son más jóvenes que los hombres; existe una mayor presencia femenina en las edades más tempranas (hasta los 35 años) y una presencia mayoritaria de hombres en las edades más avanzadas (a partir de los 55 años). Destacan las situaciones cercanas al pleno equilibrio de las cohortes de edad comprendidas entre los 35 y los 54 años (1,06 del grupo 35-44 y 0,96 del grupo 45-54).

Gráfico 4.38 IPRHM del personal docente de secundaria, bachillerato y formación profesional



Mención aparte merece el personal docente con condición de catedrático por tratarse del puesto más alto en la escala del profesorado de enseñanzas no universitarias. Los catedráticos de Enseñanza Secundaria están regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Es función de los catedráticos el desempeño de la jefatura de los departamentos didácticos de los institutos de enseñanza secundaria, la dirección de los proyectos de investigación e innovación didáctica, la organización de la formación en prácticas del nuevo profesorado, la coordinación de los programas de formación continua del profesorado y la presidencia de los tribunales de acceso de los cuerpos catedráticos.

Gráfico 4.39 Distribución de docentes de secundaria con condición de catedrático/a por sexo

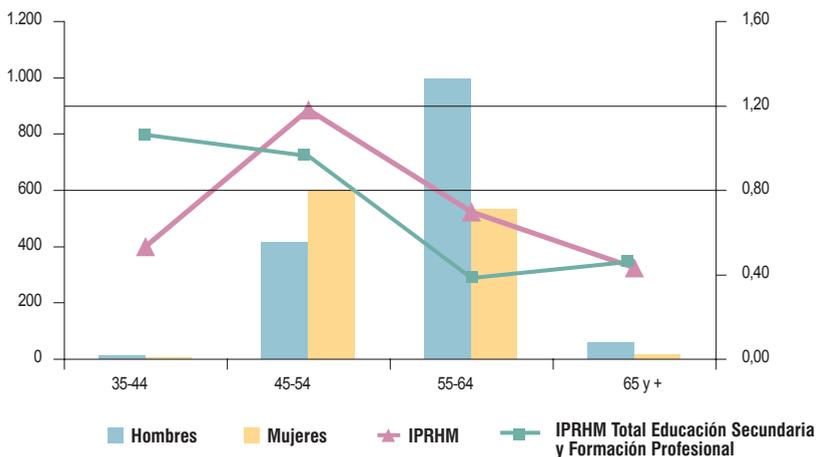


El número de docentes con condición de catedrático ascendía a 2.627 personas a 30 de junio de 2008, de los cuales el 36,8% eran mujeres, lo que indica un desequilibrio (0,74) a favor de los hombres. Este desequilibrio de los catedráticos de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional contrasta con el conjunto de este colectivo de docentes que presenta una igualdad plena en la presencia de hombres y mujeres.

En la distribución de los catedráticos/as por cohortes el 96,6% del personal docente con estas funciones se concentra entre los 45 y los 64 años de edad, con dos estructuras bien diferenciadas:

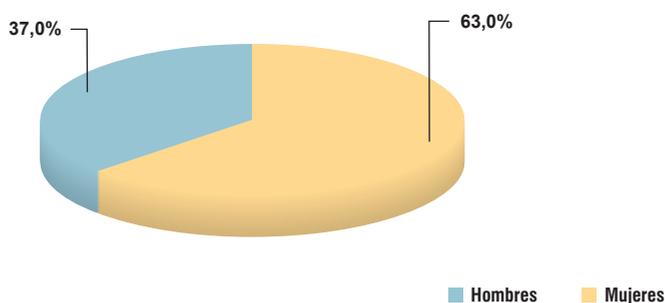
- El grupo de edad entre los 45-54 años es el único que presenta una estructura equilibrada entre hombres y mujeres (1,18). Las catedráticas entre 45-54 se encuentran sobreponderadas con respecto al profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional del mismo rango de edades: mientras que en el grupo de docentes de secundaria, bachillerato y formación profesional, la mujer representa un 48,1%, en el de catedráticos/as representa un 59,0%.
- Los restantes grupos de edad muestran una sobrerrepresentación masculina. De hecho, el grupo de edad de 55 a 64 años, que es el más numeroso, presenta una distribución por sexos marcadamente desequilibrada (0,70) a favor de una mayor presencia masculina.

Gráfico 4.40 Distribución de docentes con condición de catedrático/a por sexo y grupo de edad



Por último, para ver si la estructura por sexo del total del personal docente de Secundaria y Formación Profesional se mantendrá o variará en el curso escolar 2008-2009 se analizan a continuación los resultados que corresponden a la oferta de empleo público del año 2008 (Decreto 49/2008, de 19 de febrero) para los cuerpos docentes de Profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional.

Gráfico 4.41 Aprobados/as Oposiciones 2008 Profesores de Enseñanza Secundaria y Formación Profesional



En este caso, de las 8.605 plazas de la oferta, el 63% correspondieron a mujeres y el 37% a hombres (porcentajes distantes a la paridad observada para el conjunto del colectivo).

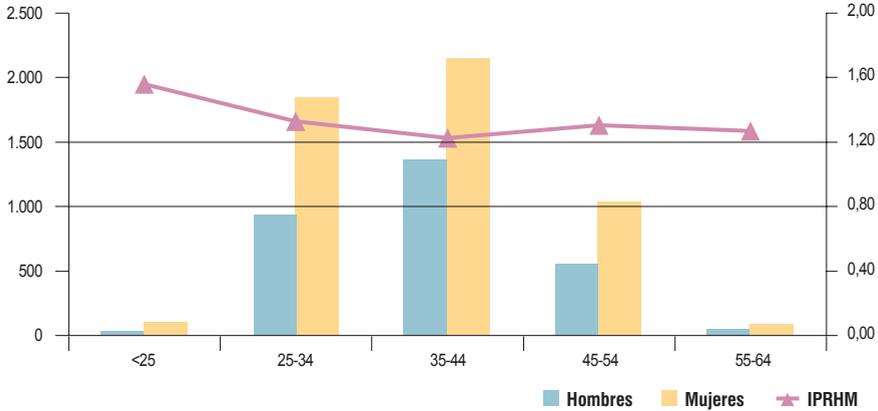
Cuadro 4.10. Aprobados/as Oposiciones 2008 Secundaria y Formación Profesional

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|--|---------|---------|-------|-------|
| Profesores de Enseñanza Secundaria | 5.212 | 2.930 | 8.142 | 1,28 |
| Profesores Técnicos de Formación Profesional | 205 | 258 | 463 | 0,89 |

Sobrerrepresentación femenina

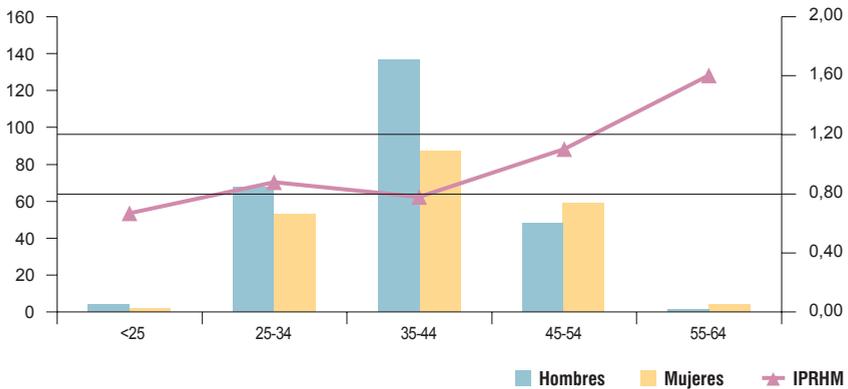
Al distinguir entre profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional se aprecian notables diferencias en la estructura por sexo. Entre los primeros, predominan las mujeres, con un índice de presencia relativa de 1,28, mientras que en la formación profesional los hombres se encuentran ligeramente por encima en número de aprobados con un valor equilibrado del índice (0,89).

Gráfico 4.42 Aprobados/as Oposiciones 2008 Secundaria



En la composición por edades de los seleccionados en Educación Secundaria, el índice de presencia relativa se inclina hacia las mujeres en todos y cada uno de los tramos analizados, dándose la diferencia relativa más amplia entre las mujeres más jóvenes (menores de 34 años).

Gráfico 4.43 Aprobados/as Oposiciones 2008 Formación Profesional



En cambio, entre los aprobados en el cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, el índice se muestra en equilibrio, aunque con un ligero predominio masculino, en los grupos de edad inferiores a los 44 años (los más numerosos). Sin embargo, a diferencia de otros casos estudiados anteriormente, se inclina hacia las mujeres en los mayores de 45 años.

Entre los profesores de Educación Secundaria, el índice de presencia relativa por especialidades muestra una sobrerrepresentación de los hombres en Tecnología, Educación Física, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica y Organización y Proyectos de Mantenimiento de Vehículos y en Sistemas Electro-técnicos y Automáticos. Esta última es la especialidad en la que el índice tiene el valor más bajo con un 0,1. Sin embargo, la presencia mayoritaria de las mujeres se pone de manifiesto en un total de 16 especialidades, que incluyen aquellas con un mayor número de plazas disponibles: Lengua y Literatura, Inglés y Matemáticas, dándose el mayor valor del índice en la especialidad de Francés con un 1,68. Solamente en ocho especialidades el índice es equilibrado, entre las que cabe destacar Geografía e Historia por ser la más numerosa con 850 plazas cubiertas.

Cuadro 4.11. Aprobados/as Secundaria por especialidad y sexo

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|---|---------|---------|-------|-------|
| FRANCÉS | 336 | 64 | 400 | 1,68 |
| PROCESOS SANITARIOS | 16 | 4 | 20 | 1,60 |
| PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA | 302 | 78 | 380 | 1,59 |
| INGLÉS | 872 | 228 | 1.100 | 1,59 |
| LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA | 928 | 272 | 1.200 | 1,55 |
| LATÍN | 27 | 8 | 35 | 1,54 |
| INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA | 30 | 10 | 40 | 1,50 |
| ASESORÍA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL | 22 | 8 | 30 | 1,47 |
| FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL | 110 | 40 | 150 | 1,47 |
| HOSTELERÍA Y TURISMO | 11 | 4 | 15 | 1,47 |
| PROCESOS DIAGNOST. CLÍNICOS Y PROD. ORTO. | 14 | 6 | 20 | 1,40 |
| BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA | 400 | 200 | 600 | 1,33 |
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | 58 | 32 | 90 | 1,29 |
| DIBUJO | 86 | 54 | 140 | 1,23 |
| ECONOMÍA | 73 | 47 | 120 | 1,22 |
| MATEMÁTICAS | 616 | 394 | 1.010 | 1,22 |
| MÚSICA | 72 | 48 | 120 | 1,20 |
| ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL | 18 | 12 | 30 | 1,20 |
| FÍSICA Y QUÍMICA | 263 | 187 | 450 | 1,17 |
| GEOGRAFÍA E HISTORIA | 474 | 376 | 850 | 1,12 |

Continúa

Cuadro 4.11. Aprobados/as Secundaria por especialidad y sexo

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|---|---------|---------|-------|-------|
| CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACIÓN | 11 | 9 | 20 | 1,10 |
| FILOSOFÍA | 105 | 92 | 197 | 1,07 |
| PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN | 7 | 8 | 15 | 0,93 |
| INFORMÁTICA | 21 | 29 | 50 | 0,84 |
| TECNOLOGÍA | 211 | 389 | 600 | 0,70 |
| EDUCACIÓN FÍSICA | 121 | 279 | 400 | 0,61 |
| ORG. Y PROYECTOS FABRICACIÓN MECÁNICA | 4 | 16 | 20 | 0,40 |
| ORGANIZACIÓN Y PROCESOS MANT. VEHÍCULOS | 3 | 17 | 20 | 0,30 |
| SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS | 1 | 19 | 20 | 0,10 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Entre las especialidades de Formación Profesional, la amplitud del rango de valores del índice de presencia relativa es mayor que en Educación Secundaria, oscilando entre el 0 que toma hasta en 4 especialidades y el 1,8 que presenta la especialidad de Peluquería. Las mujeres predominan, además de en esta última, en Procesos de Gestión Administrativa, Procedimientos Sanitarios y Asistenciales y Servicios a la Comunidad. Muestran una estructura equilibrada Sistemas y Aplicaciones Informáticos y Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido, mientras que en el resto de especialidades los hombres tienen una mayor presencia relativa.

Cuadro 4.12. Aprobados/as Formación Profesional por especialidad y sexo

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|---|---------|---------|-------|-------|
| PELUQUERÍA | 18 | 2 | 20 | 1,80 |
| PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 53 | 17 | 70 | 1,51 |
| PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES | 30 | 10 | 40 | 1,50 |
| SERVICIOS A LA COMUNIDAD | 43 | 17 | 60 | 1,43 |
| SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICOS | 29 | 31 | 60 | 0,97 |
| TÉCNICAS Y PROCEDIM. DE IMAGEN Y SONIDO | 9 | 11 | 20 | 0,90 |
| OPERACIONES DE PRODUCCIÓN AGRARIA | 5 | 10 | 15 | 0,67 |
| OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN | 3 | 7 | 10 | 0,60 |
| PRODUCCIÓN EN ARTES GRÁFICAS | 3 | 7 | 10 | 0,60 |
| COCINA Y PASTELERÍA | 8 | 20 | 28 | 0,57 |
| INSTAL. Y MITO. DE EQUIPOS TERM. Y DE FLUIDOS | 1 | 9 | 10 | 0,20 |
| INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS | 3 | 32 | 35 | 0,17 |
| MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS | | 40 | 40 | 0,00 |
| FABRICACIÓN E INST. DE CARPINTERÍA Y MUEBLES | | 15 | 15 | 0,00 |
| MAQUENIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS | | 20 | 20 | 0,00 |
| SOLDADURA | | 10 | 10 | 0,00 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Cuadro 4.13. Tasa de éxito Educación Secundaria por especialidad y sexo

| | Mujeres | | | Hombres | | | Total | | |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|------------------|---------------|
| | Presentadas | Seleccionadas | Tasa de éxito | Presentados | Seleccionados | Tasa de éxito | Presentados/as | Seleccionados/as | Tasa de éxito |
| LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA | 2.476 | 928 | 37,5% | 726 | 272 | 37,5% | 3.202 | 1.200 | 37,5% |
| INGLÉS | 2.299 | 872 | 37,9% | 607 | 228 | 37,6% | 2.906 | 1.100 | 37,9% |
| MATEMÁTICAS | 1.208 | 616 | 51,0% | 883 | 394 | 44,6% | 2.091 | 1.010 | 48,3% |
| GEOGRAFÍA E HISTORIA | 1.876 | 474 | 25,3% | 1.789 | 376 | 21,0% | 3.665 | 850 | 23,2% |
| BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA | 1.298 | 400 | 30,8% | 664 | 200 | 30,1% | 1.962 | 600 | 30,6% |
| TECNOLOGÍA | 473 | 211 | 44,6% | 956 | 389 | 40,7% | 1.429 | 600 | 42,0% |
| FÍSICA Y QUÍMICA | 703 | 263 | 37,4% | 472 | 187 | 39,6% | 1.175 | 450 | 38,3% |
| FRANCÉS | 677 | 336 | 49,6% | 148 | 64 | 43,2% | 825 | 400 | 48,5% |
| EDUCACIÓN FÍSICA | 374 | 121 | 32,4% | 1.005 | 279 | 27,8% | 1.379 | 400 | 29,0% |
| PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA | 1.745 | 302 | 17,3% | 355 | 78 | 22,0% | 2.100 | 380 | 18,1% |
| FILOSOFÍA | 384 | 105 | 27,3% | 448 | 92 | 20,5% | 832 | 197 | 23,7% |
| FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL | 598 | 110 | 18,4% | 283 | 40 | 14,1% | 881 | 150 | 17,0% |
| DIBUJO | 452 | 86 | 19,0% | 308 | 54 | 17,5% | 760 | 140 | 18,4% |
| MÚSICA | 265 | 72 | 27,2% | 217 | 48 | 22,1% | 482 | 120 | 24,9% |
| ECONOMÍA | 252 | 73 | 29,0% | 192 | 47 | 24,5% | 444 | 120 | 27,0% |
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | 195 | 58 | 29,7% | 151 | 32 | 21,2% | 346 | 90 | 26,0% |
| INFORMÁTICA | 146 | 21 | 14,4% | 229 | 29 | 12,7% | 375 | 50 | 13,3% |
| INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA | 131 | 30 | 22,9% | 50 | 10 | 20,0% | 181 | 40 | 22,1% |
| LATÍN | 95 | 27 | 28,4% | 50 | 8 | 16,0% | 145 | 35 | 24,1% |
| ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL | 50 | 18 | 36,0% | 26 | 12 | 46,2% | 76 | 30 | 39,5% |
| ASESORÍA Y PROCESOS DE IMAGEN PERSONAL | 54 | 22 | 40,7% | 13 | 8 | 61,5% | 67 | 30 | 44,8% |
| CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACIÓN | 38 | 11 | 28,9% | 45 | 9 | 20,0% | 83 | 20 | 24,1% |
| ORGANIZACIÓN Y PROCESOS MANT. VEHÍCULOS | 9 | 3 | 33,3% | 44 | 17 | 38,6% | 53 | 20 | 37,7% |
| ORG. Y PROYECTOS FABRICACIÓN MECÁNICA | 22 | 4 | 18,2% | 35 | 16 | 45,7% | 57 | 20 | 35,1% |
| PROCESOS DIAGNOST. CLÍNICOS Y PROD. ORTO. | 70 | 14 | 20,0% | 20 | 6 | 30,0% | 90 | 20 | 22,2% |
| PROCESOS SANITARIOS | 69 | 16 | 23,2% | 19 | 4 | 21,1% | 88 | 20 | 22,7% |
| SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS | 8 | 1 | 12,5% | 58 | 19 | 32,8% | 66 | 20 | 30,3% |
| HOSTELERÍA Y TURISMO | 188 | 11 | 5,9% | 43 | 4 | 9,3% | 231 | 15 | 6,5% |
| PROCESOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN | 43 | 7 | 16,3% | 25 | 8 | 32,0% | 68 | 15 | 22,1% |
| TOTAL | 16.198 | 5.212 | 32,2% | 9.861 | 2.930 | 29,7% | 26.059 | 8.142 | 31,2% |

En Educación Secundaria, en general, las mujeres tienen una tasa de éxito mayor que los hombres: 32,2% frente a 29,7%. Sin embargo, existen abultadas diferencias según las especialidades. Así, en la especialidad de Latín se produce la mayor diferencia en la tasa de aprobados a favor de las mujeres (12,4 puntos porcentuales), mientras que a favor de los hombres, en un total de 6 especialidades las diferencias superan los 10 puntos porcentuales, tales como Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica, Asesoría y Procesos de Imagen Personal o Sistemas Electrotécnicos y Automáticos, donde incluso, se superan los 20 puntos de distancia entre hombres y mujeres.

Cuadro 4.14. Tasa de éxito Acceso Profesores/as Técnicos de Formación Profesional por especialidad y sexo

| | Mujeres | | | Hombres | | | Total | | |
|---|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|------------------|---------------|
| | Presentadas | Seleccionadas | Tasa de éxito | Presentados | Seleccionados | Tasa de éxito | Presentados/as | Seleccionados/as | Tasa de éxito |
| PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 137 | 53 | 38,7% | 54 | 17 | 31,5% | 191 | 70 | 36,6% |
| SERVICIOS A LA COMUNIDAD | 308 | 43 | 14,0% | 73 | 17 | 23,3% | 381 | 60 | 15,7% |
| SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICOS | 101 | 29 | 28,7% | 183 | 31 | 16,9% | 284 | 60 | 21,1% |
| MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS | 1 | 0 | 0,0% | 183 | 40 | 21,9% | 184 | 40 | 21,7% |
| PROCEDIMIENTOS SANITARIOS Y ASISTENCIALES | 203 | 30 | 14,8% | 60 | 10 | 16,7% | 263 | 40 | 15,2% |
| INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS | 6 | 3 | 50,0% | 75 | 32 | 42,7% | 81 | 35 | 43,2% |
| COCINA Y PASTELERÍA | 60 | 8 | 13,3% | 117 | 20 | 17,1% | 177 | 28 | 15,8% |
| MAQUENIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS | 2 | 0 | 0,0% | 59 | 20 | 33,9% | 61 | 20 | 32,8% |
| TÉCNICAS Y PROCEDIM. DE IMAGEN Y SONIDO | 27 | 9 | 33,3% | 39 | 11 | 28,2% | 66 | 20 | 30,3% |
| PELUQUERÍA | 112 | 18 | 16,1% | 9 | 2 | 22,2% | 121 | 20 | 16,5% |
| FABRICACIÓN E INST. DE CARPINTERÍA Y MUEBLES | 3 | 0 | 0,0% | 46 | 15 | 32,6% | 49 | 15 | 30,6% |
| OPERACIONES DE PRODUCCIÓN AGRARIA | 25 | 5 | 20,0% | 48 | 10 | 20,8% | 73 | 15 | 20,5% |
| INSTAL. Y MITO. DE EQUIPOS TERM. Y DE FLUIDOS | 5 | 1 | 20,0% | 27 | 9 | 33,3% | 32 | 10 | 31,3% |
| OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN | 16 | 3 | 18,8% | 26 | 7 | 26,9% | 42 | 10 | 23,8% |
| PRODUCCIÓN EN ARTES GRÁFICAS | 9 | 3 | 33,3% | 18 | 7 | 38,9% | 27 | 10 | 37,0% |
| SOLDADURA | 1 | 0 | 0,0% | 33 | 10 | 30,3% | 34 | 10 | 29,4% |
| TOTAL | 1.016 | 205 | 20,2% | 1.050 | 258 | 24,6% | 2.066 | 463 | 22,4% |

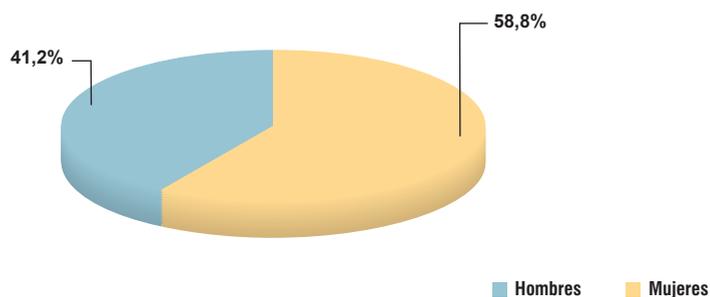
En el ámbito de la Formación Profesional, la tasa de éxito es 4,4 puntos más elevada en el caso de los hombres, con algunas especialidades donde no existe presencia femenina. Las mujeres únicamente tienen mayor tasa de éxito en cuatro especialidades: Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido, Procesos de Gestión Administrativa, Instalaciones Electrotécnicas y Sistemas y Aplicaciones Informáticos.

C. Educación de personas adultas

La Educación de Personas Adultas se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal o profesional. La Administración de la Junta de Andalucía promueve una oferta de enseñanzas flexibles que incluye: formación básica, preparación para la obtención de titulaciones oficiales, fomento de la cultura y lengua española para inmigrantes, formación en tecnologías de la información y la comunicación, en lenguas extranjeras, en medio ambiente y en hábitos de vida saludables.

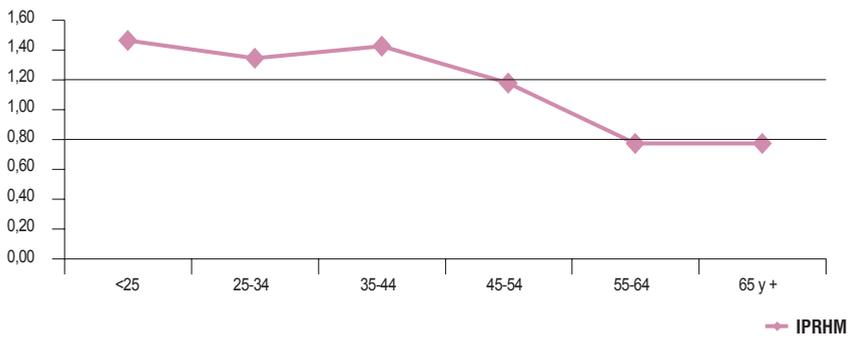
A 30 de junio de 2008, el profesorado de la Educación Permanente de Personas Adultas ascendía a 2.194 docentes; con un 58,8% de mujeres, se encuentra en los límites del intervalo de equilibrio aceptable.

Gráfico 4.44 Personal docente de educación para adultos



La distribución por edades revela una mayor presencia femenina en las edades más tempranas: hasta los 44 años presenta un desequilibrio a favor de la presencia femenina, el rango entre los 45 y los 54 años, con la mayor concentración de docentes (un 54,2% del total), se haya dentro de los márgenes de equilibrio aceptables (1,18), y a partir de los 55 años muestra un desequilibrio sesgado a un mayor número de hombres.

Gráfico 4.45 IPRHM del personal docente de educación para adultos



D. Educación especial

La regulación de la Educación Especial aparece recogida en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en la Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación. Se considera alumnado de Educación Especial a aquéllos con necesidades específicas de apoyo educativo debido a que poseen diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial.

El personal docente responsable de la Educación Especial, a fecha de 30 de junio de 2008, ascendía a 4.466 personas, de los cuales 3.649 eran mujeres y, sólo, 817 eran hombres, lo que genera un IPRHM (1,63) fuera del intervalo de equilibrio, mostrando una representación mayoritaria de mujeres.

La distribución por edades revela que todos los grupos de edad muestran el mismo desequilibrio sesgado hacia una mayor presencia femenina. Esta presencia femenina va disminuyendo conforme se avanza en la edad.

Gráfico 4.46 Personal Docente de Educación Especial

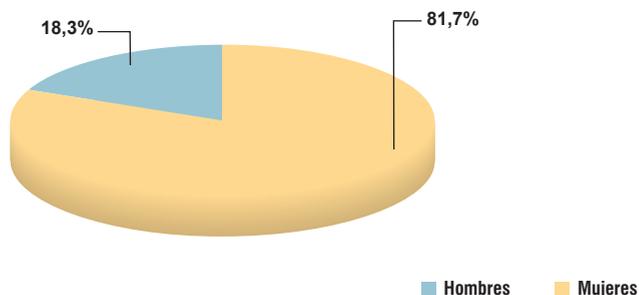
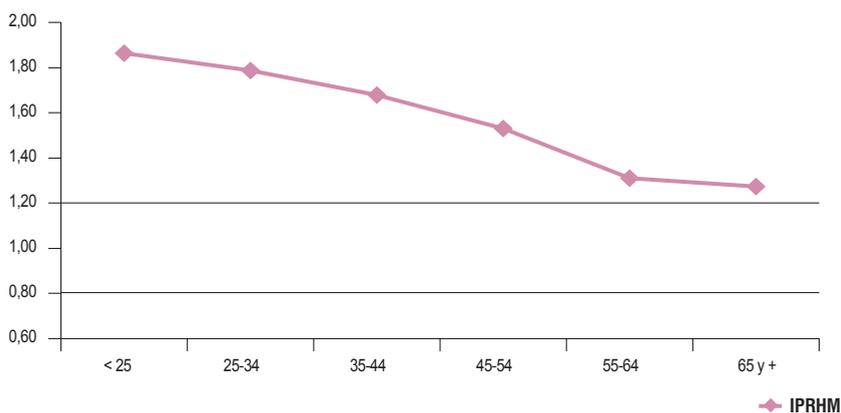


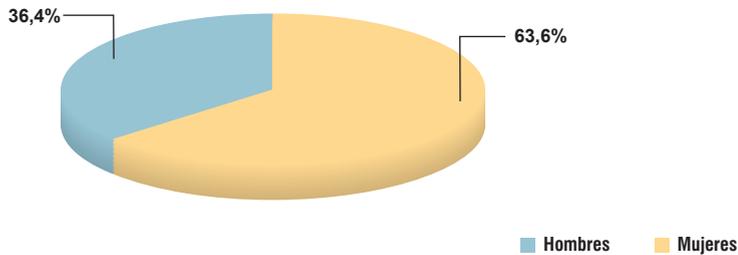
Gráfico 4.47 IPRHM del personal docente de educación especial



E. Educación Compensatoria

La Educación Compensatoria va dirigida a aquellos colectivos de niños y niñas en situación de riesgo por pertenecer a minorías étnicas o culturales, a familias económicamente desfavorecidas, a familias, que por trabajo de los padres, se desplazan de sus lugares de origen o por motivos de otra índole. El objetivo es potenciar en los centros educativos el valor de la interculturalidad y el desarrollo de actitudes de respeto y comunicación. La Educación Compensatoria se regula en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en la Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación.

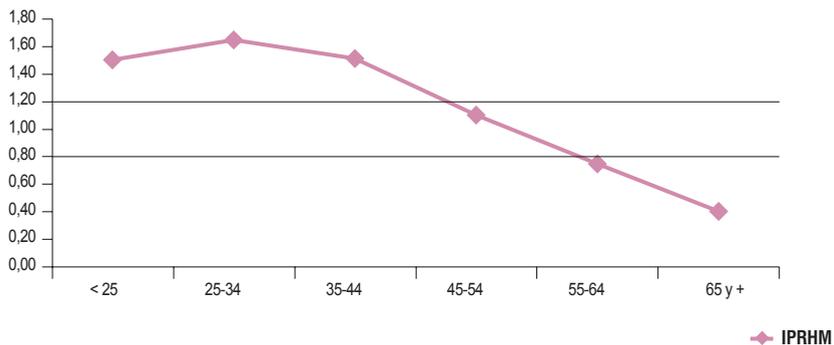
Gráfico 4.48 Personal Docente de Educación Compensatoria



A 30 de junio de 2008, 1.578 docentes se encargaban de la Educación Compensatoria, de los cuales el 63,6% son mujeres, dando como resultado un IPRHM igual a 1,27, fuera de los límites de la banda de presencia equilibrada.

La distribución por edades muestra que en las generaciones más jóvenes la participación femenina es mayor. Hasta los 54 años la presencia femenina supera a la masculina; a partir de esta edad ocurre lo contrario. El único grupo de edad cercano a la plena igualdad de hombres y mujeres es el comprendido entre los 45 y los 54 años, con un IPRHM de 1,10.

Gráfico 4.49 IPRHM del personal docente de educación compensatoria

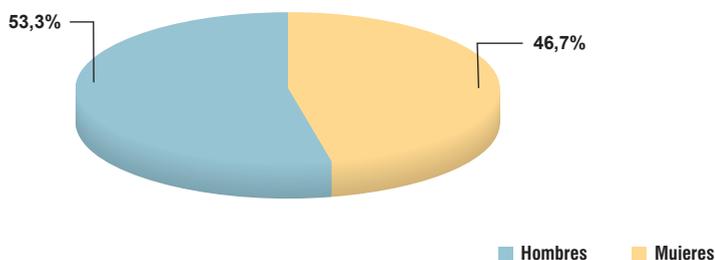


F. Enseñanzas de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial se encuentran reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía; tienen tal consideración las enseñanzas de idiomas, las enseñanzas artísticas y las deportivas. Las enseñanzas artísticas incluyen las enseñanzas elementales de música y de danza, las enseñanzas artísticas profesionales y las enseñanzas artísticas superiores. Por otro lado, las enseñanzas de idiomas tienen por objeto capacitar al alumnado para el uso adecuado de los diferentes idiomas, fuera de las etapas ordinarias del sistema educativo, y se organizan en los niveles básico, intermedio y avanzado. Y por último, las enseñanzas deportivas tienen como finalidad preparar al alumnado para la actividad profesional en relación con una modalidad o especialidad deportiva, así como facilitar su adaptación a la evolución del mundo laboral y deportivo y a la ciudadanía activa.

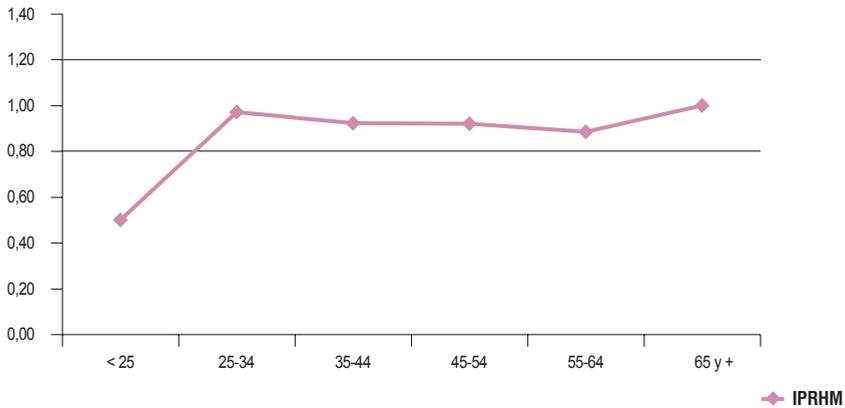
El personal docente perteneciente a las Enseñanzas de Régimen Especial era de 3.228 personas, a 30 de junio de 2008; de los cuales el 46,7% eran mujeres y el 53,3% hombres, dando lugar a una presencia por sexos altamente equilibrada (0,93).

Gráfico 4.50 Personal Docente de Enseñanzas de Régimen Especial



La distribución por grupos de edad muestra que a partir de los 25 años todos los grupos presentan índices dentro de la banda de equilibrio aceptable, siempre con una representación masculina mayoritaria. Sólo el grupo de edad menores de 25 presenta un desequilibrio (con un índice de 0,50), pero es poco representativo ya que supone el 0,25% del conjunto de docentes de Enseñanzas de Régimen Especial.

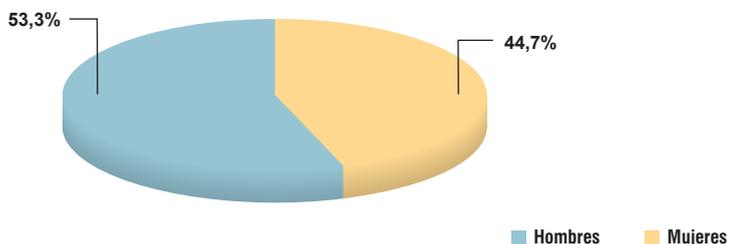
Gráfico 4.51 IPRHM del personal docente de enseñanzas de régimen especial por grupo de edad



G. Formación del Profesorado

La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. Realizada a través de una oferta de actividades formativas diversificadas, mediante formación en centros o la autoformación, persigue el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento. Se promueve a través del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, una red de centros del profesorado con autonomía pedagógica. Se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en el Decreto 110/2003, de 22 de abril, que regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente.

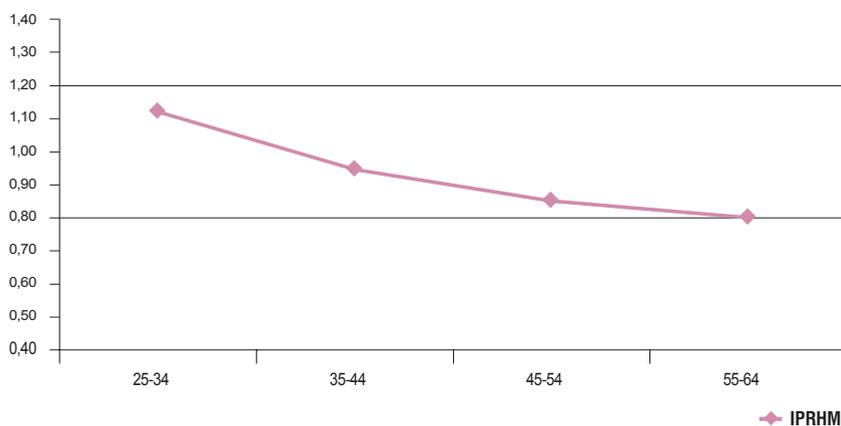
Gráfico 4.52 Formación del Profesorado



El total del personal docente encargado de la Formación Permanente del Profesorado era de 465 personas (datos a 30 de junio de 2008). La presencia de la mujer en este colectivo de docentes alcanza el 44,7% del total, con IPRHM, de 0,89, dentro de la banda de presencia equilibrada.

Al analizar la estructura del personal docente de Formación del Profesorado por grupos de edad, se descarta la cohorte de mayores de 65 años, debido a que al estar compuesta por una única persona puede llevar a ratios erróneas. Todos los rangos de edad presentan una distribución por sexo equilibrada, aumentando la proporción de hombres respecto a las mujeres conforme se avanza en la edad, como se puede apreciar en la gráfica descendente.

Gráfico 4.53 IPRHM del personal docente de formación del profesorado



4.3.2. EQUIPOS DIRECTIVOS

En este apartado se analiza la estructura por sexo de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional y de Educación de Personas Adultas estudiando en cada caso los grupos de edad, los distintos cargos directivos y los tipos de centros.

Las competencias, la selección, el nombramiento, el reconocimiento y el cese de los equipos directivos de los centros educativos se regulan en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

El equipo directivo de los centros públicos es el órgano ejecutivo de gobierno de dichos centros y está compuesto por el director/a, el jefe/a de estudios, el secretario/a y, en su caso, el vicedirector/a.

La selección del director la realiza la comunidad educativa y la Administración Educativa, a través de concursos de méritos entre profesores funcionarios de carrera, con al menos cinco años de antigüedad, que impartan alguna de las enseñanzas encomendadas en el centro. Los restantes miembros del equipo directivo son nombrados y cesados por la Administración Educativa a propuesta del director/a del centro, previa comunicación al Claustro de Profesorado y al Consejo Escolar del mismo; esta propuesta se realiza de forma que permita la presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

El director/a representa a la Administración Educativa en el centro, ostenta la representación del mismo, es el responsable de la organización y funcionamiento de todos los procesos que se lleven a cabo en éste y ejerce la jefatura del personal que presta servicio en el centro y la dirección pedagógica. Además, es responsable de que el equipo directivo, establezca el horario que corresponde a cada área, materia, módulo o ámbito y de cualquier otra actividad.

A. Centros de Educación Infantil y Primaria

La estructura de los cargos unipersonales de gobierno de los Centros de Educación Infantil y Primaria se regulan en el Decreto 201/1997, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y los Colegios de Educación Primaria.

Según dicha normativa, los Centros de Educación Infantil y Primaria con seis o más unidades y que ofertan todos los cursos, tienen Director, Secretario y Jefe de Estudios. Aquellos con menos unidades tienen solo un Director que asume las funciones del Jefe de Estudios y del Secretario. Si no imparten la educación primaria completa se tiene en cuenta:

- Centros con nueve o más unidades: Director, Secretario y Jefe de Estudios.
- Centros con un número de unidades entre seis y ocho: Director (asumiendo también las funciones del Jefe de Estudios) y Secretario.
- Centros con cinco o menos unidades: Director que asume todas las funciones.

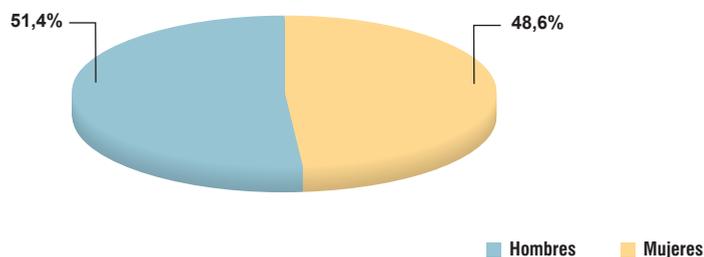
Por otro lado, las Escuelas de Educación Infantil con tres o más unidades tienen un Coordinador de Ciclo. Los Colegios de Educación Primaria con seis o más unidades y que ofertan todos los cursos tienen un coordinador por cada ciclo; mientras que en aquéllos con menos de seis unidades todo el profesorado constituye un solo Equipo con un único Coordinador.

Todos estos centros educativos se clasifican según el número de unidades, del siguiente modo:

- Tipo A, de veinticuatro o más unidades.
- Tipo B, de dieciséis a veintitrés unidades.
- Tipo C, de ocho a quince unidades.
- Tipo D1, de seis a siete unidades.
- Tipo D2, de tres a cinco unidades.
- Tipo E, con menos de tres unidades.

Del total de 5.864 personas que integran el personal directivo de los Centros de Educación Infantil y Primaria, el 51,4% son hombres y el 48,6% mujeres. El equilibrio existente ha de ser matizado si tenemos en cuenta que los docentes de los centros entre los que se selecciona el equipo directivo son mayoritariamente mujeres (el índice de presencia relativa en el total del colectivo es de 1,44); así, mientras que los hombres sólo representan el 28% del personal docente de educación infantil y primaria, son el 51,4% del personal directivo.

Gráfico 4.54 Equipo directivo de los centros de educación infantil y primaria



Al estudiar los equipos directivos por cargo, la tendencia es especialmente marcada entre los directores/as, donde el índice de presencia relativa toma un valor de 0,74; es decir, aunque las mujeres son el 72% del personal docente de Infantil y Primaria, representan únicamente el 37,1% de los directores.

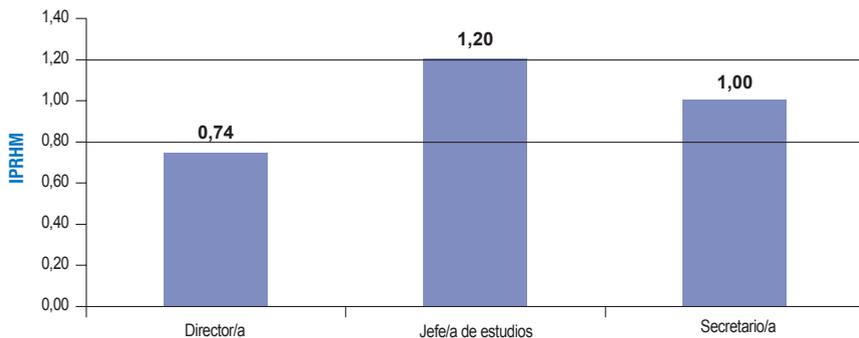
Cuadro 4.15. Equipos directivos de los centros de educación infantil y primaria

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|--------------------|---------|---------|-------|-------|
| Director/a | 779 | 1318 | 2.097 | 0,74 |
| Jefe/a de estudios | 1.104 | 732 | 1.836 | 1,20 |
| Secretario/a | 969 | 962 | 1.931 | 1,00 |

Sobrerrepresentación masculina

Gráfico 4.55

IPRHM del personal de los equipos directivos de los centros de educación infantil y primaria



A partir del análisis por grupos de edad puede observarse cómo las mujeres más jóvenes tienen una mayor representación en los equipos directivos, superando, incluso a los hombres en las cohortes inferiores a 44 años. No obstante, el mayor número de los integrantes de los equipos directivos se encuentra en los grupos de edad por encima de 45 años, donde los hombres mantienen una ligera sobrerrepresentación, de ahí el valor final del índice.

En un análisis particular del personal directivo con edades comprendidas entre los 25 y 34 años, cohorte en la que las mujeres están representadas en mayor medida que los hombres, el mayor valor del índice se alcanza entre los jefes de estudios (con un índice de 1,31), donde la presencia femenina dobla a la masculina, mientras que entre los directores existe en la práctica equilibrio (1,18).

Gráfico 4.56 Distribución equipos directivos centros educación infantil y primaria por sexo y grupos de edad

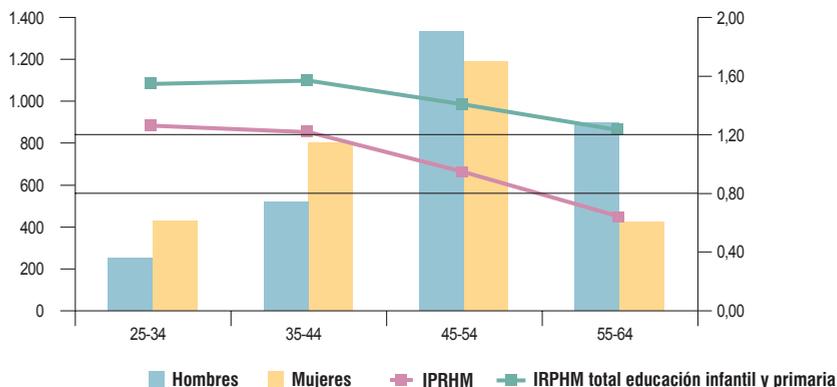
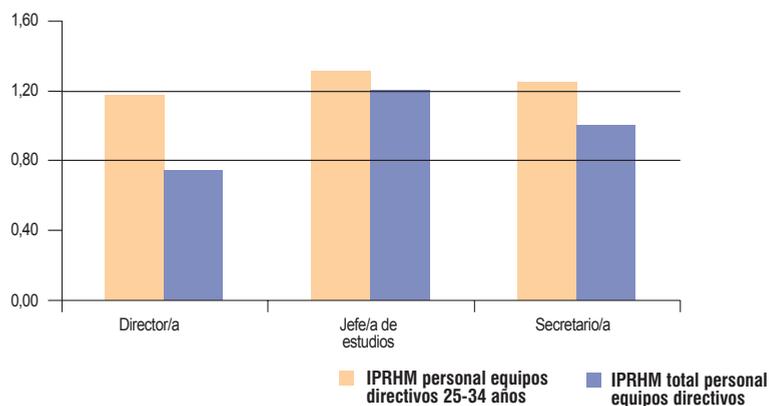


Gráfico 4.57 Distribución del personal de los equipos directivos del rango de edad 25-34



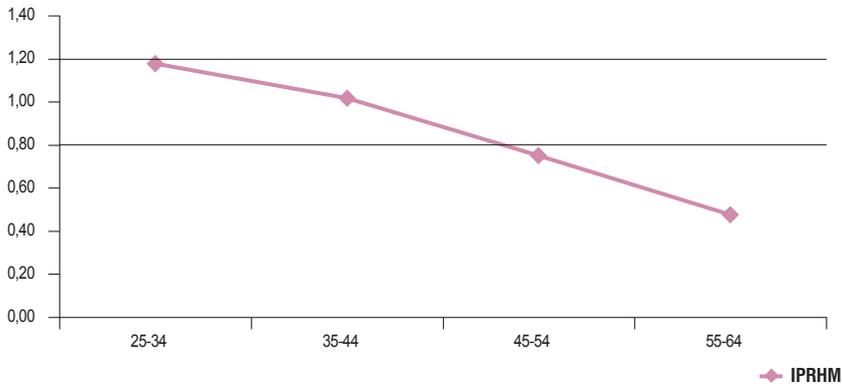
La tendencia general que muestra una mayor presencia femenina en los cargos ocupados por las personas más jóvenes se advierte en los tres tipos de cargos de los equipos directivos, si bien, con menor intensidad entre los directores. Entre las personas con más de 45 años, los hombres son más numerosos, en particular, en el cargo de director, donde el índice alcanza un valor del 0,48.

Cuadro 4.16. IPRHM equipos directivos centros de educación infantil y primaria

| | Director | Jefe/a de estudios | Secretario/a |
|-------|----------|--------------------|--------------|
| 25-34 | 1,18 | 1,31 | 1,25 |
| 35-44 | 1,02 | 1,34 | 1,25 |
| 45-54 | 0,75 | 1,18 | 0,95 |
| 55-64 | 0,48 | 0,96 | 0,64 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

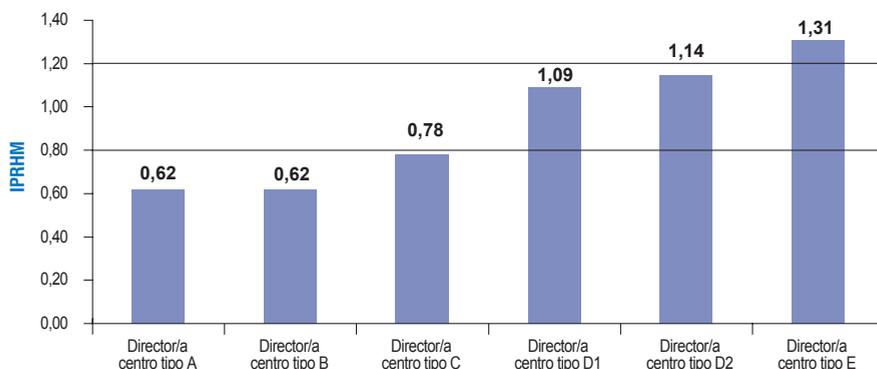
Gráfico 4.58 IPRHM de los directores/as de los centros de infantil y primaria por cohortes de edad



Si se atiende a la clasificación de los centros en función del número de unidades que poseen (siendo los de tipo A los de mayor número de unidades y los de tipo E los de menor), las mujeres directoras están sobrerrepresentadas en los de menor tamaño y complejidad organizativa, donde el índice de presencia relativa supera la unidad, en particular, en los de tipo E. Sin embargo, en los centros con mayor número de unidades (tipos A, B y C), que son, además, los más numerosos se observa una mayor presencia masculina en los dos primeros (ambos con un índice de 0,62).

Si se matiza el análisis anterior con los datos por edades, las mujeres jóvenes compensan parcialmente el índice general, ostentando una sobrerrepresentación en los centros de tipo A y C, aunque esto también se produce en los centros de tipos D2 y E. Los hombres mayores de 55 años, por su parte, son los más representados entre los directores de todos los tipos de centros.

Gráfico 4.59 IPRHM de los directores/as por tipo de centro



Cuadro 4.17. IPRHM directores/as según tipo de centro y grupo de edad

| | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Director/a centro tipo A | 1,50 | 0,95 | 0,74 | 0,32 |
| Director/a centro tipo B | 0,73 | 0,78 | 0,66 | 0,45 |
| Director/a centro tipo C | 1,30 | 1,07 | 0,75 | 0,53 |
| Director/a centro tipo D1 | 1,00 | 1,08 | 1,32 | 0,59 |
| Director/a centro tipo D2 | 1,26 | 1,50 | 1,00 | 0,75 |
| Director/a centro tipo D3 | 1,37 | 1,47 | 1,33 | 0,40 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

B. Centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional

El Decreto 200/1997, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, regula la composición del Equipo Directivo de dichos centros.

Según dicho reglamento, todos los Institutos de Educación Secundaria cuentan con un Director, un Jefe de Estudios y un Secretario; además:

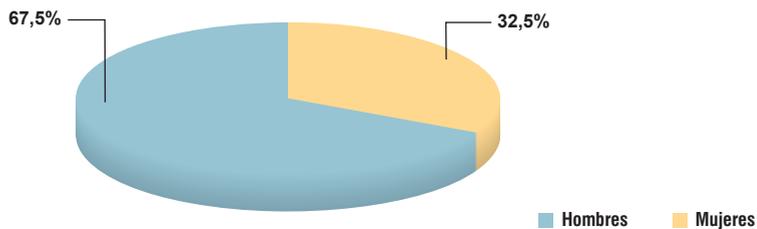
- Si poseen 20 o más unidades, tienen un Jefe de Estudios adjunto.
- Si tienen entre 30 y 39 unidades e imparten Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional, cuentan con dos Jefes de Estudios adjuntos.
- Si tienen al menos 40 unidades e imparten todas estas etapas educativas, cuentan con tres Jefes de Estudios adjuntos.

Estos centros educativos se clasifican según el número de unidades:

- Tipo A, de treinta y tres o más unidades.
- Tipo B, de veinte a treinta y dos unidades.
- Tipo C1, de dieciséis a diecinueve unidades.
- Tipo C2, con menos de dieciséis unidades.

El personal directivo de los Centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional estaba constituido a 30 de junio de 2008 por 3.733 personas, de las cuales, el 67,5% eran hombres. Si se tiene en cuenta que la composición por sexos entre el personal docente es equilibrada (1,00), puede decirse que existe una sobrerrepresentación masculina en los cuadros directivos.

Gráfico 4.60 Equipo directivo de los centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional



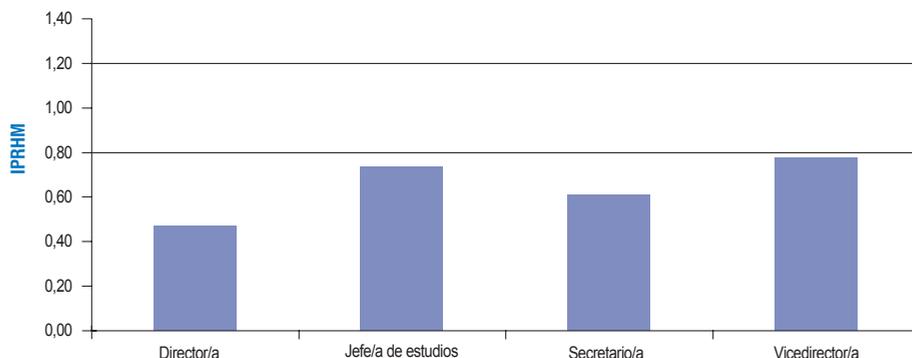
Cuadro 4.18. Equipos directivos centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional

| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|--------------------|---------|---------|-------|-------|
| Director/a | 200 | 655 | 855 | 0,47 |
| Jefe/a de estudios | 574 | 982 | 1.556 | 0,74 |
| Secretario/a | 260 | 597 | 857 | 0,61 |
| Vicedirector/a | 180 | 285 | 465 | 0,77 |

Sobrerrepresentación masculina

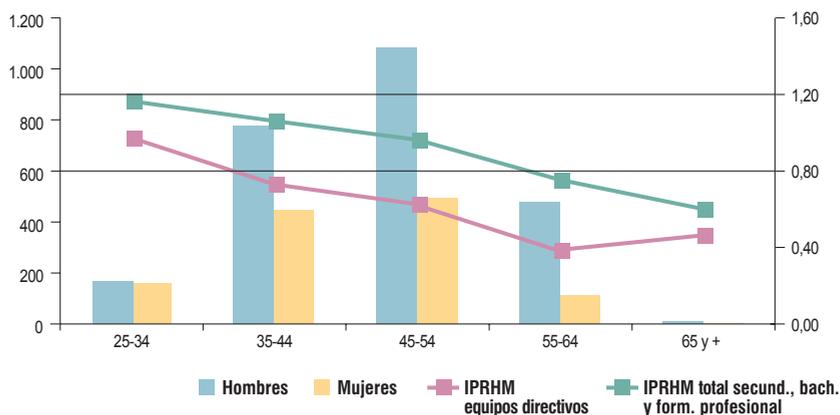
En función de los cargos concretos, el análisis no difiere de forma relevante, constatándose unos valores del índice de presencia relativa inferiores al valor de 0,8 en todos ellos, alcanzándose el valor más bajo en el cargo de director/a, con un 0,47, es decir, es en este cargo donde existe un mayor nivel de presencia masculina.

Gráfico 4.61 IPRHM del personal perteneciente a los equipos directivos de los centros por cargo



Al igual que en casos anteriores, entre las personas más jóvenes se incrementa la tendencia de las mujeres a ocupar cargos directivos, elevándose el índice de presencia relativa hasta el equilibrio en el caso de los docentes con menos de 34 años. A medida que se avanza en edad, las mujeres pierden participación en el personal de dirección, de forma que en el resto de tramos de edad el índice muestra una sobrerrepresentación masculina que alcanza su valor más alto entre los mayores de 55 años.

Gráfico 4.62 Distribución equipos directivos centros educación secundaria, bachillerato y formación profesional por sexo y grupos de edad



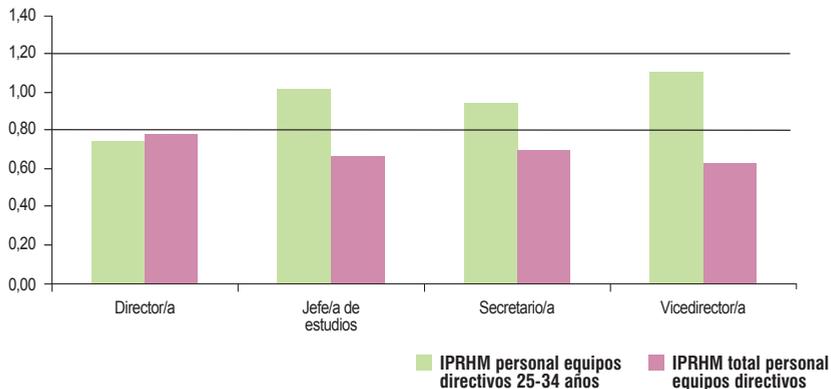
Cuadro 4.19. IPRHM equipos directivos centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional

| | Director/a | Jefe/a de estudios | Secretario/a | Vicedirector/a |
|-------|------------|--------------------|--------------|----------------|
| 25-34 | 0,74 | 1,01 | 0,94 | 1,10 |
| 35-44 | 0,59 | 0,75 | 0,71 | 0,85 |
| 45-54 | 0,45 | 0,71 | 0,56 | 0,82 |
| 55-64 | 0,34 | 0,49 | 0,28 | 0,47 |

Sobrerrepresentación masculina

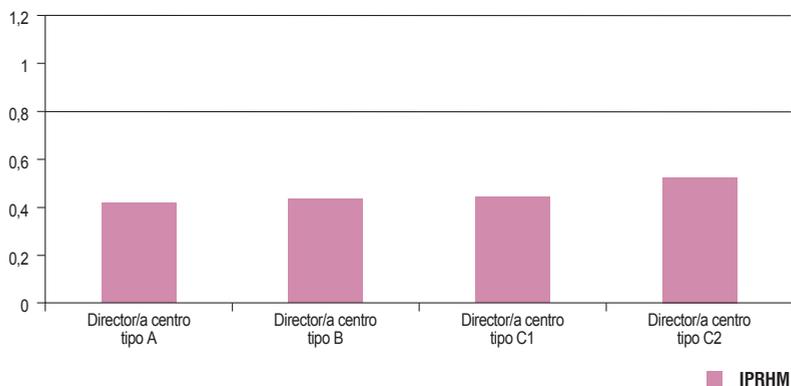
Centrando el análisis en el tramo de edad más joven, donde existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, es posible observar que este equilibrio se mantiene en los cargos de jefe de estudios, secretario y vicedirector. Si embargo, se advierte una menor presencia relativa de las mujeres en el cargo de director, donde el valor del índice (0,74) se encuentra por debajo del 0,8.

Gráfico 4.63 Distribución del personal de los equipos directivos del rango de edad 25-34 años



En función de la clasificación de los centros por unidades vista anteriormente (tipo A los de mayor número de unidades y tipo C2 los de menor dimensión) los directores tienen, como ya se ha comentado, mayor presencia relativa, si bien, ésta se acentúa en los centros de tipo A, de forma que la presencia femenina, todavía lejos del equilibrio, es más representativa en los centros de tipo C2, los de menor complejidad.

Gráfico 4.64 IPRHM de los directores/as por tipo de centro



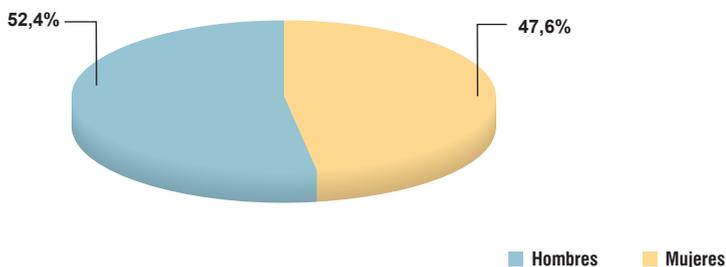
C. Centros de Educación de Personas Adultas

La estructura de los cargos unipersonales de gobierno de Educación de Personas Adultas viene regulada en el Decreto 88/1991, de 23 de abril, sobre órganos de gobierno de los centros para la educación de adultos.

Según dicha normativa, los centros de Educación de Adultos se clasifican en base al número de unidades:

- Tipo I, de más de diez unidades.
- Tipo II, de cinco a diez unidades.
- Tipo III, de una a cuatro unidades.

Gráfico 4.65 Equipo directivo de los centros de educación de personas adultas



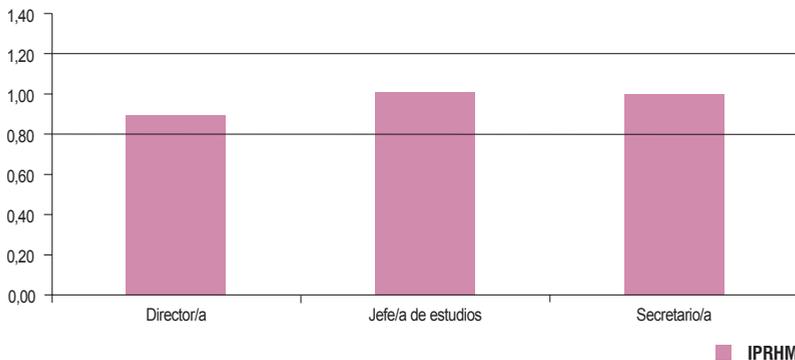
Al analizar la composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas, se observa que ésta es prácticamente equilibrada. El valor del índice de presencia relativa entre el personal directivo es del 0,95, ligeramente inferior al del conjunto de docentes de este tipo de enseñanza, que es de 1,18, lo que pondría de manifiesto una leve sobrerrepresentación masculina en el caso de los equipos de dirección.

Por cargos, se reproduce en este tipo de centros la misma situación que se ha venido observando hasta el momento. Los índices alcanzan su máximo valor en los cargos de jefe de estudios y secretario y caen entre los directores donde los hombres tienen todavía una mayor presencia relativa, si bien, en este caso, dentro de la banda de equilibrio.

Cuadro 4.20. Equipos directivos centros de educación de personas adultas

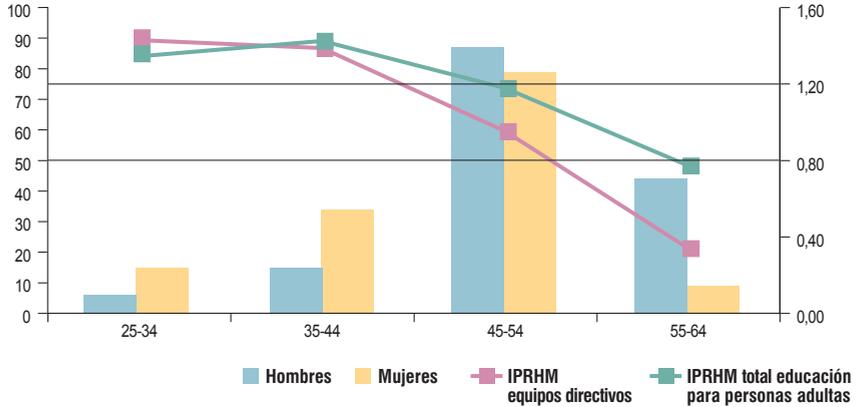
| | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|--------------------|---------|---------|-------|-------|
| Director/a | 63 | 78 | 141 | 0,89 |
| Jefe/a de estudios | 65 | 64 | 129 | 1,01 |
| Secretario/a | 10 | 10 | 20 | 1,00 |

Gráfico 4.66 IPRHM del personal perteneciente a los equipos directivos de los centros de personas adultas por cargo



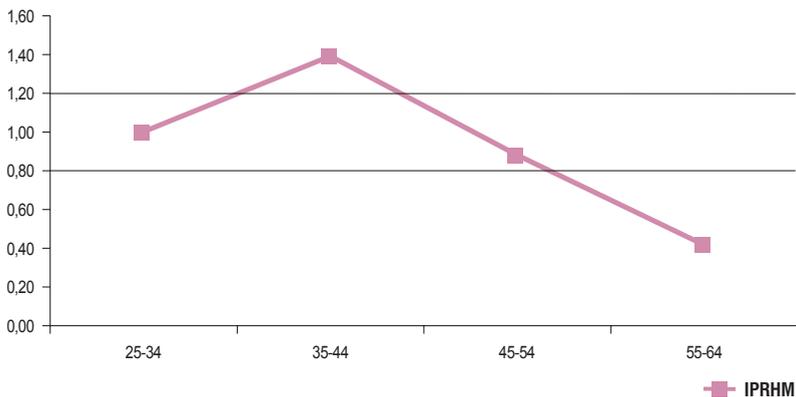
Por grupos de edad, de nuevo son las mujeres más jóvenes las que tienen una mayor presencia relativa en el personal directivo, así, las menores de 44 años superan a los hombres llevando el valor del índice por encima del nivel considerado de equilibrio (con 1,39 el grupo de 25-34 años y con 1,43 el rango de 35-44). Sin embargo, la mayor parte de los componentes de los equipos directivos tienen entre 45 y 54 años, grupo en el que los hombres son algo más numerosos que las mujeres, aunque el índice sigue siendo equilibrado (0,95).

Gráfico 4.67 Distribución equipos directivos centros educación para personas adultas por sexo y grupos de edad



Por último, en el cargo de director, el grupo más numeroso es el de edades comprendidas entre los 45 y 54 años (representan el 60% del total de directores), donde predominan ligeramente los hombres, si bien, dentro de la banda de equilibrio. Es relevante constatar que se produce una sobrerrepresentación femenina entre los directores de 35 a 44 años, pero también la situación opuesta entre los mayores de 55.

Gráfico 4.68 IPRHM de los directores/as de los centros de educación para personas adultas por cohorte de edad



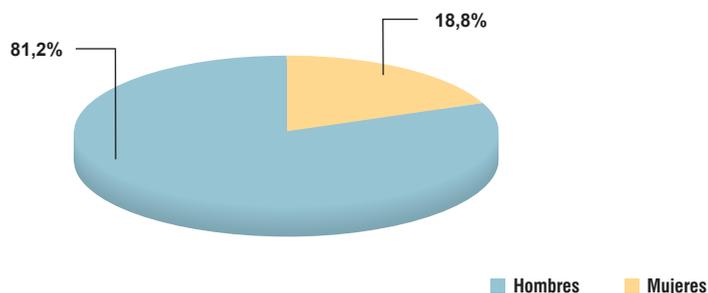
4.3.3. INSPECCIÓN EDUCATIVA

La función inspectora del sistema educativo se encuentra definida en el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación (Ley 2/2006, de 3 de mayo). Según éste, las funciones de la inspección educativa consisten, entre otras, en supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, la práctica docente y la función directiva, velar por el cumplimiento en los centros educativos, de las leyes y reglamentos, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

En Andalucía, la legislación estatal es completada con la Ley de Educación de Andalucía (Ley 17/2007, de 10 de diciembre), donde se establece que la inspección ha de ser ejercida sobre todos los centros docentes - independientemente de su carácter público, concertado o privado -, servicios educativos, programas y actividades del sistema educativo, salvo del universitario. Los responsables de llevarla a cabo son personal funcionario del Cuerpo de Inspectores de Educación y los pertenecientes al Cuerpo de Inspección al Servicio de la Administración Educativa creado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que en su momento no hubieran optado por la incorporación al Cuerpo de Inspectores de Educación.

Para acceder al Cuerpo de Inspectores de Educación es necesario pertenecer a alguno de los cuerpos que integran la función pública docente con al menos una experiencia de cinco años en los mismos y estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o título equivalente y superar el correspondiente proceso selectivo.

Gráfico 4.69 Personal que realiza la función inspectora

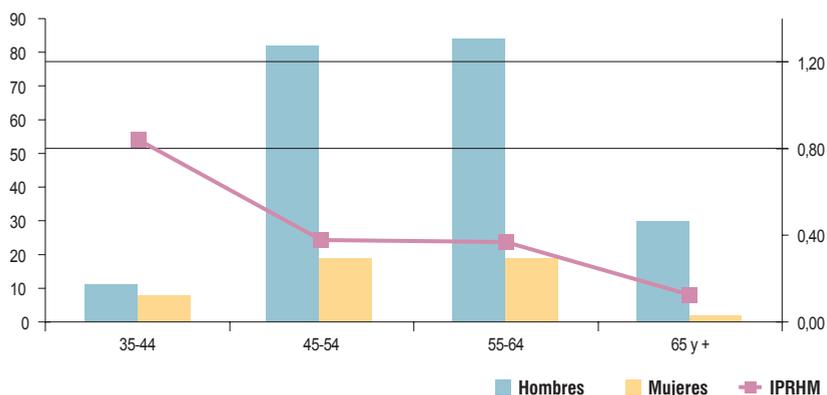


De acuerdo con ello, a 30 de junio de 2008 integran este cuerpo en Andalucía un total de 256 funcionarios, de los cuales, el 81,2% son hombres y el 18,8% mujeres.

Únicamente un 7,5% de los funcionarios del cuerpo tienen menos de 45 años, precisamente, el tramo de edad donde el índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se encuentra más cercano al equilibrio, con un valor de 0,84. A medida que avanza la edad, el valor del índice se reduce desde el 0,38 observado en el tramo de edad de 45 a 54 años hasta el 0,13 de los mayores de 65, que en este cuerpo docente mantiene un peso notablemente elevado (un 12,5% del total).

Es posible concluir, en coherencia con la tendencia general, que la presencia relativa de las mujeres aumenta entre el personal funcionario joven, reduciéndose a medida que avanza la edad.

Gráfico 4.70 Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupos de edad



El rango de niveles del colectivo oscila entre el 24, asignado a los asesores de inspección educativa y el 30, que corresponde al de inspector/a general de educación. La presencia relativa de las mujeres es significativamente elevada entre los mayores niveles, donde a partir del 28, se encuentran 10 mujeres –incluyendo los dos puestos de máximo nivel– por solo 2 hombres. Sin embargo, en los niveles más numerosos, como son los de coordinadores de equipos de zona e inspectores, el índice muestra una orientación hacia una presencia marcadamente masculina con valores de 0,3 y 0,4, respectivamente.

Cuadro 4.21. Personal docente que realiza la función inspectora

| | Nivel | Mujeres | Hombres | Total | IPRHM |
|----------------------------------|-------|---------|---------|-------|-------|
| Inspector/a General de Educación | 30 | 1 | | 1 | 2,00 |
| Inspector/a Central | 28 | 1 | 2 | 3 | 0,67 |
| Jefe/a de Servicio Inspección | 28 | 8 | | 8 | 2,00 |
| Adjunto/a Servicio Inspección | 26 | 2 | 5 | 7 | 0,57 |
| Coordinador/a Equipo Zona | 26 | 6 | 34 | 40 | 0,30 |
| Inspector/a de Educación | 26 | 39 | 155 | 194 | 0,40 |
| Asesor/a Inspección Educativa | 24 | 0 | 3 | 3 | 0,00 |

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

4.4. PERSONAL DE JUSTICIA Y SANITARIO

| CATEGORÍA | | JUSTICIA | | | SANITARIO | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| PERSONAL FUNCIONARIO | GRUPO | | | | | | |
| | A | 83 | 97 | 180 | 12.298 | 8.872 | 21.170 |
| | AB | | | 0 | | | 0 |
| | B | 865 | 1.225 | 2.090 | 6.892 | 17.941 | 24.833 |
| | C | 1.027 | 2.175 | 3.202 | 1.522 | 4.944 | 6.466 |
| | D | 649 | 810 | 1.459 | 5.456 | 17.996 | 23.452 |
| | E | | | | 3.420 | 5.365 | 8.785 |
| | TOTAL | 2.624 | 4.307 | 6.931 | 29.588 | 55.118 | 84.706 |
| PERSONAL LABORAL | I | | | | | | |
| | II | | | | | | |
| | III | | | | | | |
| | IV | | | | | | |
| | V | | | | | | |
| | TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | TOTAL | 2.624 | 4.307 | 6.931 | 29.588 | 55.118 | 84.706 |

**RECURSOS.
PROGRAMAS
PRESUPUESTARIOS**

5

5

Desde el enfoque de recursos, en el marco de la estrategia de transversalización de la dimensión de género en la totalidad de centros directivos y políticas presupuestarias, el análisis que se realiza a continuación contempla tres ámbitos de carácter complementario:

- El análisis de la estructura y evolución interanual de los créditos contenidos en los Estados de Ingresos y Gastos del Presupuesto 2009 a partir de la aplicación de la Clasificación G+.
- La información aportada por cada Consejería sobre avances y actuaciones que van a poner en marcha en 2009 para remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; información cualitativa contenida asimismo, en el Informe Económico Financiero y la Memoria que acompañan al Proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009.
- La relación de indicadores de género contenidos en las fichas de programas presupuestarios de los Estados de Ingresos y Gastos para cada una de las Políticas presupuestarias.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2009

La sensibilidad a la dimensión de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se observa en la asignación de los créditos que presentan los Estados de Ingresos y Gastos que acompañan al Proyecto de Ley del Presupuesto para el ejercicio 2009 para cada una de las políticas y programas presupuestarios.

Desde el punto de vista de los programas presupuestarios, el análisis del Presupuesto 2009 atendiendo a la clasificación G+ ha de tener presente el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, los cambios internos adicionales recogidos en los Decretos de Estructura de las diferentes Consejerías y el traspaso de competencias sobre la Cuenca del Guadalquivir. En 2009 se crean 10 programas presupuestarios, quedando la cifra final en 156. Respecto a 2008 y en la escala G+, disminuye en uno el número de los programas clasificados como g0 y permanece el número de los g1. Los aumentos tienen lugar en los programas G y G+, con 7 y 4 programas adicionales a los de 2008, respectivamente.

Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

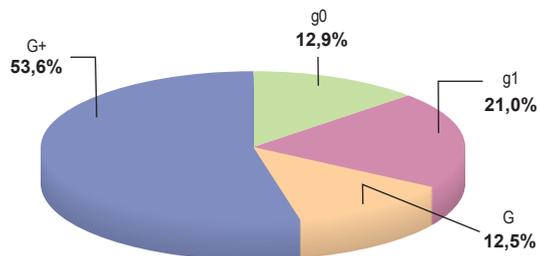
| | 2008 | | 2009 | | Δ 2009/2008 |
|--------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|-------------|
| | Nº programas | Nº programas | Crédito inicial (*) | % | |
| g0 | 19 | 18 | 4.356,4 | 12,9 | 4,1 |
| g1 | 53 | 53 | 7.057,9 | 21,0 | 4,6 |
| G | 37 | 44 | 4.199,1 | 12,5 | 4,7 |
| G+ | 37 | 41 | 18.027,6 | 53,6 | 5,9 |
| Total | 146 | 156 | 33.641,0 | 100,0 | 5,3 |

(*) Descontando el efecto del traspaso de la cuenca del Guadalquivir

Los programas G+, pese a no ser los más numerosos, representan en 2009 el 53,6% del Presupuesto total de la Comunidad, lo que significa que dentro de la contención de crecimiento que experimentan las cuentas públicas para 2009, los programas G+ mantienen su carácter prioritario, avanzando en términos de peso sobre el gasto total respecto a 2008 y con un crecimiento en el gasto no financiero del 4,5% frente a un promedio global del 3,4% (tasas una vez descontado el efecto de la transferencia de la competencia sobre la Cuenca del Guadalquivir).

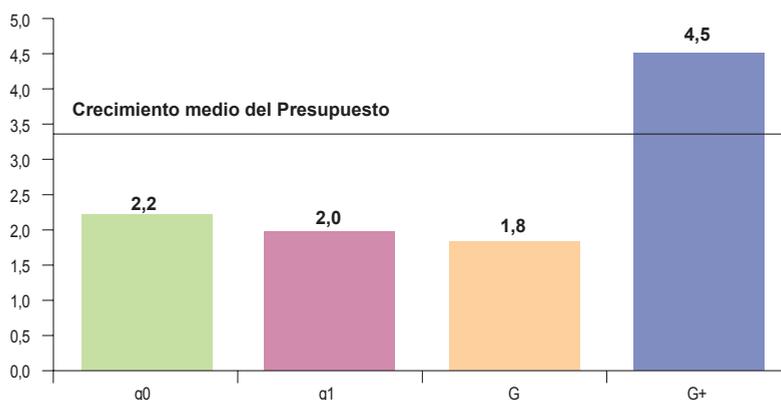
Gráfico 5.1

Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía por programas según la escala G+



Dado que los programas G+ absorben el 65% de los recursos adicionales del Presupuesto no financiero, el crecimiento del resto de programas es sensiblemente menor: un 1,8% los clasificados como G, un 2,0% los g1 y un 2,2% los g0.

Gráfico 5.2 Tasa de variación interanual del gasto no financiero de los programas según la escala G+ 2009



El orden de prioridades del Presupuesto 2009 que se manifiesta en el incremento del gasto social, tiene también su reflejo en los programas G+, estrechamente vinculados en su mayoría con esta categoría de gasto. Así, la dotación de la política de Servicios y Prestaciones Sociales, registra un crecimiento total del 19,7%, mientras que sus programas clasificados como G+ aumentan un 24,3%; debe destacarse en este caso, la influencia del incremento que registra el programa de atención a las personas con dependencia, que aumenta un 96,3% y del programa de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, que lo hace en un 43%. Por su parte, los programas G+ de las políticas de Educación y Sanidad cuentan en 2009 con 421,1 millones de euros adicionales, lo que significa que acaparan el 23,4% del incremento total del gasto. En el ámbito de la Educación, merece destacarse el crecimiento del 24,8% del programa de Educación para la Primera Infancia, con una importancia decisiva en la conciliación de la vida familiar y laboral.

En términos relativos, el crecimiento más elevado del Presupuesto tiene lugar en los programas G+ de la política de Fomento Económico y de la Actividad Empresarial, con un 39,6% respecto a 2008, donde destacan las medidas incluidas en el programa de emprendedores y fomento empresarial con el fin de reactivar la actividad económica, otro de los ejes básicos del Presupuesto 2009. En esta misma dirección, las actuaciones encaminadas a promover la empleabilidad reciben un fuerte impulso en 2009 y dentro de ellas, las correspondientes a los programas clasificados como G+, que representan más del 82% de la política, aumentan un 9,3%.

Conviene señalar también la dotación del programa G+ de Cooperación Internacional, cuyo importe aumenta un 4,4%, así como el de Administración de Justicia, que en un contexto de limitado crecimiento como es el de 2009, se incrementa en un 4% respecto a 2008.

5.2. ANÁLISIS POR CONSEJERÍAS

El apartado de análisis por Consejerías completa el modelo de análisis adoptado por la Comisión de Impacto de Género para la valoración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma 2009 desde una perspectiva de género, cuyos otros dos ejes básicos son la realidad y la representación.

Este apartado contiene, por tanto, información aportada por cada Consejería sobre avances y actuaciones que van a poner en marcha en 2009 para remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, información cualitativa contenida asimismo, en el Informe Económico Financiero y la Memoria que acompañan al Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La totalidad de los programas presupuestarios clasificados como G+ y G están contemplados en el mismo, aportando información en relación con su capacidad para avanzar en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres. Sin olvidar que la mayor parte de programas clasificados como g1 también han sido analizados.

Este año, nuevamente, se ha solicitado a cada Consejería, y a los Organismos Autónomos que tienen adscritos, que realicen su análisis desde una triple vertiente, asumiendo el modelo que se propone para el conjunto del informe: realidad, recursos y representación. Esta propuesta, además de tener un carácter pedagógico por cuanto ayuda a sistematizar la información, permite visibilizar la información de forma integral.

El modelo de las 3R aplicado a las secciones presupuestarias supone:

- Una valoración de las desigualdades que cada una de ellas ha identificado en el ámbito de las competencias que tiene asumidas.
- Los centros gestores detallan las medidas específicas que contienen cada programa presupuestario para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, haciendo especial hincapié en aquellos catalogados como G+, es decir, programas de gran interés por su poder transformador, capacidad de impacto y relevancia funcional reconocida.
- Y, por último, un análisis de las posibles diferencias observadas en el uso de permisos y licencias por parte de su personal concedidos en el año 2007.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía desarrolla las competencias que tiene asignadas mediante la ejecución de los programas presupuestarios que se incluyen en su ámbito. En concreto, nos referimos a los Programas 1.1.A “Dirección y Servicios Generales de la Presidencia”; 1.2.D “Cobertura Informativa”; 1.2.E “BOJA”; 5.2.C “Comunicación Social”; 8.2.A “Acción Exterior” y 8.2.B “Cooperación Internacional”.

Aunque la mayoría de ellos se caracterizan por una alta neutralidad respecto del impacto en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es elemento común en todos ellos la inclusión de la dimensión de género en sus líneas de trabajo en aras a identificar posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que permitan, posteriormente, desarrollar las actuaciones necesarias para su corrección. No obstante, en la actualidad la mayoría de los Centros Directivos de esta Consejería entienden que, en el ámbito de los programas presupuestarios que ejecutan, no hay diferencias significativas en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. A nivel individual, tan sólo uno de los programas presupuestarios de esta Consejería (8.2.B “Cooperación Internacional”) tiene asignado un papel verdaderamente definido en el impulso de la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito de las actuaciones que desarrolla. Es su clara incidencia en dicho ámbito la que ha determinado su clasificación como Programa G+.

En cuanto al resto de programas presupuestarios de este Departamento, tienen una incidencia mucho más indirecta sobre la realidad de hombres y mujeres de nuestra sociedad. No obstante, como se verá a continuación, algunos de ellos han identificado tanto líneas de actuación como mecanismos concretos para neutralizar las posibles desigualdades que la gestión de sus competencias pudiera originar entre hombres y mujeres.

2. RECURSOS

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Las competencias que, en materia de Comunicación Social, tiene asignadas esta Consejería están residenciadas en la Dirección General de Comunicación Social.

En líneas generales, las actuaciones derivadas de aquellas competencias suponen, en su mayoría, desarrollo de funciones que las relacionan con las diversas empresas que prestan los servicios de radiodifusión y televisión en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Así, los servicios de esa Dirección General colaboran en el otorgamiento de concesiones para la explotación del servicio público de radio y/o televisión, en la inspección de las empresas que estén explotando dichos servicios o en la tramitación de sanciones a las mismas. Es por ello que, el nivel de interacción en las relaciones entre hombres y mujeres queda claramente definido en el ámbito de las empresas actuantes más que en el de los propios poderes públicos.

Únicamente, desde el desarrollo de las competencias propias del Gabinete de Comunicación Institucional, enlaza este Centro Directivo con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, y de conformidad con lo establecido en el artículo 58.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se viene llevando a cabo el asesoramiento y asistencia a todas las Consejerías desde la perspectiva de género, en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa; asesoramiento que se pretende reforzar con la presencia continuada tanto durante el desarrollo de las propuestas creativas de las campañas y acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, como en la fase de producción de todos y cada uno de los elementos o piezas creativas, para promover un uso no sexista del lenguaje, una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas, y un equilibrio en la participación o presencia de hombres y mujeres en las secuencias de imágenes de los anuncios y de la locución de los mensajes.

82A ACCIÓN EXTERIOR

La coordinación de la Acción Exterior de la Junta de Andalucía está encomendada a la Secretaría General de Acción Exterior de la Consejería de la Presidencia. Para el desarrollo de estas competencias, este Centro Directivo gestiona el programa presupuestario 8.2.A.

Dicha Secretaría General desarrolla su actividad, en gran medida, mediante la instrumentación de subvenciones y ayudas a entidades que desarrollan actuaciones conducentes a la consecución de sus objetivos.

En ese sentido, se han planteado una serie de iniciativas para aquellas ayudas o subvenciones que se tramiten con cargo a determinadas partidas de su programa presupuestario, examinando y evaluando en las Órdenes, Convenios o cualquier otro instrumento jurídico que se utilice, la perspectiva de género. Igualmente, se incluirá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como parte de los Temas Clave para los proyectos sobre los cuáles se han de presentar las solicitudes de subvención.

En cuanto al Proyecto de Formación en Materia Comunitaria, (FORMAC), cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Junta de Andalucía, se contemplará la realización de actuaciones formativas sobre la Unión Europea, incluyendo la perspectiva de género en:

- Los programas formativos, que incluirán contenidos específicos sobre la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea.
- La selección de personal docente y ponente de las actividades formativas.
- La realización de evaluaciones e informes, contemplando la distribución por sexo del alumnado y personal docente participante en las actividades formativas.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La gestión de dicho programa presupuestario la realiza la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (en adelante AACID).

Esta Agencia se encuentra en la actualidad inmersa en el proceso de transformación como Agencia Pública Empresarial. En ese sentido, la Orden de 15 de abril de 2008 de la Consejería de la Presidencia dispone que la citada Agencia “iniciará el ejercicio efectivo de las competencias y funciones que tiene atribuidas el día 16 de junio de 2008”.

A la vista de la secuencia anterior, y dado que por dicha entidad se está en pleno proceso de contratación del personal necesario para el desarrollo de las funciones y tareas que ha de ejecutar en el marco de sus competencias, es por lo

que el elemento articulador para el desarrollo de la política de la Junta de Andalucía en materia de Cooperación para el Desarrollo (en adelante PACODE) en vigor desde enero de 2008 está, en la actualidad, dando sus primeros pasos. En ese sentido, y aunque las actuaciones y mecanismos a desarrollar no difieren, en gran medida, de lo ya descrito en el informe de 2008, se considera conveniente hacer algunas precisiones.

La Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación Internacional para el Desarrollo destaca, en su artículo 5, la atención a la igualdad de género entre los criterios que permiten verificar la pertinencia de las intervenciones de la cooperación andaluza que se ejecuten. Así, para asegurar la inclusión de la prioridad horizontal de la equidad de género en todas las actuaciones de la cooperación andaluza, la AACID, en coherencia con el PACODE, va a desarrollar los siguientes mecanismos:

- 1.- La consideración de la equidad de género en la elaboración de los distintos documentos de planificación de la cooperación andaluza, especialmente en los Programas Operativos y en los Planes Anuales. De cara a la elaboración de los Programas Operativos por países prioritarios, la integración de la equidad de género va a suponer, fundamentalmente, recopilar información específica sobre la situación económica, social, cultural y política de las mujeres de los países y zonas geográficas en los que se va a intervenir frente a la pobreza, en los ámbitos rural y urbano; incluir en las actuaciones medidas concretas para revertir estas situaciones de desigualdad en las áreas y sectores en los que se opera, de forma coordinada con el resto de actores; incluir mecanismos específicos de participación de las mujeres en la formulación y ejecución de las medidas y actuaciones y, finalmente, establecer indicadores sensibles al género para realizar el seguimiento y evaluación de sus logros y efectos. Esto se verá reflejado posteriormente en los Planes Anuales que no son más que la aplicación anual del PACODE y de los Programas Operativos aprobados.
- 2.- La definición y aplicación de un sistema de seguimiento y evaluación específico que promueva, verifique y valore la consideración de la equidad de género en las distintas fases del ciclo de cooperación. Ello va a incluir los siguientes elementos:
 - Definición de un sistema de datos desagregados. Se pretende en todo momento tener un conocimiento real del número y características principales de las mujeres y los hombres que se benefician de las intervenciones apoyadas con fondos de la Junta de Andalucía.

- Definición de la estructura del diagnóstico previo a las intervenciones, de forma que se incluya el análisis de la situación de partida de la equidad de género en la realidad de la comunidad destinataria de la ayuda sobre la que se pretende actuar y propuesta de medidas destinadas a garantizar su consideración durante la fase de ejecución. En este sentido se va a definir el esquema básico del análisis previo obligatorio que en materia de equidad de género se deberá realizar de la comunidad o grupo social sobre el que se pretenda intervenir con anterioridad a la formulación de cualquier intervención que se pretenda apoyar con las ayudas que se concedan por la Junta de Andalucía en materia de cooperación internacional para el desarrollo. El contenido de dicho análisis determinará las medidas que se deban incorporar en la formulación de los proyectos para garantizar la consideración de la equidad de género en su ejecución.
 - Definición de un mecanismo de seguimiento y evaluación con indicadores específicos para la equidad de género que permita medir y valorar los efectos de la cooperación andaluza sobre la situación de partida. Una vez elaborado el diagnóstico previo sobre la situación de la equidad de género en la comunidad o grupo social sobre el que se intervendrá y definidas las medidas para garantizar su consideración durante toda la ejecución, se definirá un mecanismo de seguimiento y evaluación con indicadores concretos que permita medir el impacto de la ayuda de la Junta de Andalucía en este ámbito.
- 3.- Por último, también se va a mejorar la consideración de la equidad de género en el sistema de valoración de la pertinencia de los programas y proyectos de cooperación en las distintas convocatorias o convenios de colaboración. En efecto la Agencia va a perfeccionar el protocolo de valoración de la pertinencia de las intervenciones actualmente existente en lo relativo a la consideración de la equidad de género mediante la mejora cualitativa y cuantitativa de los indicadores que miden su consideración.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 0 | 0 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 1 | 13 | 14 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 1 | 18 | 19 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 2 | 8 | 10 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 5 | | 5 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 82 | 109 | 191(*) |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 16 | 9 | 25 (*) |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 6 | 16 | 22 (*) |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 0 | 2 | 2 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

(*) nº total de días concedidos

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 2 | 1 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Audiovisual de Andalucía ha publicado en 2008 diversos estudios relacionados con diversos asuntos de su competencia en los que se han detectado situaciones de desigualdad o trato discriminatorio por razón de género.

En este sentido se elaboró un *Informe sobre la emisión de anuncios de contactos sexuales en televisión*. El informe, concluía que aunque no es posible demostrar que todos los anuncios de contacto sexual encubran la compraventa de servicios sexuales, se dió traslado del informe a la Fiscalía Superior de Andalucía al objeto de dilucidar si la publicidad relativa al comercio sexual pudiera incardinarse como uno de los supuestos de la Ley 34/1988, General de Publicidad, tras la modificación operada por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El informe recomendaba, además, a los medios de comunicación audiovisuales que, en cumplimiento de sus funciones de servicio público, realicen campañas de sensibilización que permitan modificar la percepción social del uso de las mujeres como mercancía sexual y obtener una repulsa social generalizada hacia el comercio sexual como vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres en situación de prostitución. Igualmente el Consejo adoptó la decisión de impulsar la elaboración de un Código Ético de la Publicidad que contemple la emisión de anuncios de contactos sexuales, pero también otras recomendaciones encaminadas a mejorar la protección de la mujer en el mensaje publicitario, que contribuya a erradicar estereotipos de género.

En el mismo ámbito publicitario, se llevó a cabo un estudio sobre *La publicidad del sector de limpieza: Modelos y representaciones sexistas* que se realizó sobre una muestra de 76 anuncios emitidos en los meses de agosto y septiembre de 2007, pertenecientes a 20 campañas publicitarias de 20 marcas comerciales distintas, con 2.877 impactos. La principal conclusión a la que el estudio dio lugar fue que la publicidad de productos de limpieza sigue incluyendo, de manera objetiva y evidente, contenidos sexistas que no reflejan las nuevas realidades sociales: el 76% de los anuncios estudiados presentaban contenidos considerables explícitamente sexistas. De este modo, puede afirmarse que el sector publicitario de los productos de limpieza contribuye de alguna manera a la consolidación de estereotipos tradicionales que en nada ayudan a la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por lo que respecta a la programación de contenidos audiovisuales de los operadores andaluces, el Consejo Audiovisual de Andalucía desarrolló un informe sobre *Género y deporte en televisión*, en el que se realizó un análisis cuantitativo de la presencia de la mujer en el deporte a través del estudio de más de 138 horas de emisiones televisivas pertenecientes a cadenas autonómicas y nacionales. El deporte femenino apenas aparece en la televisión. Los porcentajes de emisión frente al deporte masculino reflejan una situación de discriminación en los medios: del total de emisiones dedicadas a eventos deportivos, más del 90% se refieren a deportes protagonizados por hombres, y menos del 5% del total a deportes protagonizados por mujeres, quedando el resto del tiempo para el deporte mixto. La desigualdad entre la aparición de deporte masculino y femenino no se relaciona con la realidad de la actividad deportiva, dado que se producen muchos más eventos de deporte femenino (algunos de ellos con resonancias internacionales) de los que aparecen en la televisión. En el periodo analizado se produjeron acontecimientos de gran relevancia que no fueron cubiertos por las televisiones. Las mujeres deportistas con discapacidad no aparecen en los medios. En los periodos y cadenas analizados, a pesar de haberse desarrollado tres competiciones de relieve de deporte para personas con discapacidad, ninguna televisión autonómica ni local se hizo eco de estos eventos. Parece claro, por tanto, que se está produciendo la doble discriminación, por género y por discapacidad, denunciada por el *I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013*. Esta doble discriminación ha de ser combatida por parte de todos los agentes sociales y muy en especial desde los propios medios de comunicación.

Por otra parte, en trabajos de carácter más general emprendidos por el Consejo Audiovisual de Andalucía se ha tratado la problemática de género desde diversas ópticas. Así en la segunda edición del Barómetro Audiovisual de Andalucía se han introducido variables de género en las encuestas realizadas que han aportado datos sobre la imagen que los andaluces y las andaluzas tienen del panorama audiovisual de nuestra Comunidad, que arroja datos tan significativos como, por ejemplo, las importantes diferencias de género existentes en el acceso, uso y valoración de lo audiovisual. Los hombres se muestran en general críticos y abiertos a las nuevas tecnologías y más decididos a valorar las cuestiones que se les proponen que la población femenina, en las que aparece una preocupante tendencia a la autoexclusión. Es evidente -concluye el Barómetro- que la posición de desventaja de las mujeres sigue existiendo pese a los avances conseguidos, y resulta necesario que uno de los ejes de formación audiovisual sea el perseguir la igualdad de género, también en el ámbito audiovisual.

En cuanto a los estudios dedicados a las relaciones entre infancia y medios audiovisuales, el Consejo ha concluido un primer Informe General sobre menores y televisión en Andalucía, enfocado al estudio de qué tipo de televisión es la que ven nuestros niños y niñas andaluces y cómo la ven. En él se incluía un Barómetro infantil, que arroja como conclusión interesante, entre otras, que en Andalucía son fundamentalmente las madres las que se encargan de la orientación y control del consumo televisivo de los menores.

Dado que la **Ley 1/2004, de Creación del Consejo Audiovisual de Andalucía**, asigna explícitamente a esta institución tanto la toma de las medidas necesarias para neutralizar los efectos de la difusión o introducción en la programación o la publicidad de mensajes o contenidos que atenten contra el principio de igualdad, el CAA ha ampliado durante este año 2008 su sistema de seguimiento de medios que le permite, de manera sistemática ver y grabar en torno a 600 horas diarias de emisiones de televisión pertenecientes tanto al operador autonómico como a los distintos operadores locales, desarrollando un "sistema de alertas" que registra los incumplimientos en esta y otras materias competencia del Consejo, dando lugar, en su caso, a recomendaciones e instrucciones del CAA dirigidas a los operadores e incluso a la apertura de expedientes informativos y sancionadores en casos de infracción legal flagrante.

En lo que respecta a las alertas relacionadas con motivos de género el CAA ha detectado, a 30 de septiembre de 2008, 11 emisiones de programas susceptibles de contenidos sexistas y numerosas emisiones de contenidos sexuales inadecuados, que, obviamente, están vinculadas también a cuestiones de género: 47 sobre programación y 588 sobre publicidad. El número total de alertas tramitadas relacionadas, directa o indirectamente, con cuestiones de género arroja un 62% del total de expedientes estudiados. De ellos, 3 han dado lugar a la apertura de expedientes sancionadores y otros 20 se encuentran en alguna fase del expediente administrativo que podría, eventualmente, dar también lugar a expedientes sancionadores.

El Consejo Audiovisual de Andalucía cuenta también con una **Oficina de Defensa de la Audiencia** para impulsar la opinión ciudadana. En ella se reciben quejas, sugerencias y peticiones que han dado lugar a diversas actuaciones. El porcentaje de quejas referidas a cuestiones de género se mantiene constante en relación con las presentadas en años anteriores (la Oficina funciona desde 2006), en torno a un 7% del total de quejas. En el año 2008, hasta la fecha de este informe, se han recibido 7 quejas sobre estas cuestiones (6,6% del total). Hay que matizar que la unidad "queja" no debe cuantificarse como sinónimo de "reclamante". De hecho, una de las quejas recibidas en 2008 (en concreto sobre la

telenovela "Acorralada") provenía de cuatro asociaciones de mujeres de distinto ámbito, así como de varios particulares, que presentaron la queja de manera conjunta. Hasta el momento son dos las resoluciones que el Consejo ha emitido este año fruto de quejas recibidas en la ODA sobre temas de género. En concreto la Resolución 6/2008 sobre la telenovela "Acorralada" y la Resolución 10/2008 sobre la telenovela "Ángel Rebelde". En ambas se detectaron contenidos sexistas, difusión de estereotipos degradantes de la imagen de la mujer e incluso violencia de género. Aunque se trata de series de ficción, el CAA estima que la emisión de estas teleseries, como mínimo debería trasladarse a franjas horarias fuera de las marcadas como horario infantil protegido y señalizarse como aptas sólo para mayores de 18 años, dado que sus contenidos pueden afectar negativamente al desarrollo intelectual, ético y moral de los menores. Además se recomendaba al operador que sea especialmente sensible a la problemática de género a la hora de programar series y contenidos de ficción, teniendo en cuenta la influencia social de determinados géneros, como el de las telenovelas.

Otras quejas que afectaban a operadores fuera de la competencia del CAA fueron derivadas a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, órgano competente en estos casos, para su correspondiente tramitación (por ejemplo las que se recibieron sobre anuncios de bombones Doña Jimena, la vídeo consola Nintendo DS para niñas o el teléfono Motorola, que podrían ser susceptibles de contener mensajes discriminatorios en razón de género).

Finalmente cumpliendo el mandato que la Ley 1/2004 ordena al CAA en relación con el deber de promover la igualdad de género en Andalucía a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de programaciones que se ofrecen en nuestra Comunidad Autónoma, el Consejo ha creado una Beca de Investigación en materia de Género y Medios de Comunicación Audiovisual, que se dota anualmente.

En resumen, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha profundizado a lo largo de este año 2008 en el desarrollo y perfeccionamiento de los tres instrumentos con que cuenta para desarrollar su trabajo en el ámbito de la defensa de los derechos de la mujer en el espacio audiovisual andaluz:

1. El sistema de seguimiento y control de los operadores que emiten en y para Andalucía
2. La oficina de Defensa de la Audiencia
3. La realización de informes y estudios en el sector audiovisual

2. RECURSOS

Para el Presupuesto 2009 se tiene previsto continuar trabajando en las líneas descritas con anterioridad, centrandos los esfuerzos en las siguientes áreas:

- Realización del tercer *Barómetro audiovisual de Andalucía* edición 2009.
- Desarrollo de un estudio y propuestas de acuerdos deontológicos sobre estereotipos de género y por otra parte, se elaborará un segundo estudio sobre publicidad de juguetes.
- Se intervendrá en relación con la emisión de anuncios de contactos sexuales y prostitución.
- Se realizarán estudios sobre la imagen de las mujeres en los medios audiovisuales de Andalucía.
- Y, por último, se dará continuidad a la convocatoria de la Beca de Investigación en Género y Medios de Comunicación Audiovisual.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 0 | 0 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 0 | 0 | 0 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 0 | 0 | 0 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 0 | 0 | 0 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 0 | 0 | 0 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 0 | 0 | 0 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 0 | 1 | 1 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 0 | 1 | 1 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 0 | 1 | 1 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Economía y Hacienda a través de la gestión de sus programas presupuestarios destaca la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad andaluza.

Al igual que en años anteriores, la Consejería de Economía y Hacienda ha considerado en la Orden, de 26 de mayo de 2008, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto para el año 2009, la necesidad de alcanzar mayores cotas de igualdad de oportunidades y de aprovechamiento real de éstas para el conjunto de la ciudadanía y, en especial, en las relaciones de género. La igualdad en este sentido, sigue siendo un activo de singular importancia para consolidar un modelo de crecimiento socialmente sólido y sostenible, justo y con capacidad de generar bienestar tanto para los hombres como las mujeres en el diseño de sus proyectos personales y familiares.

Por otra parte, el Estatuto de Autonomía de Andalucía reconoce, como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la ejecución de estadísticas para sus propios fines y la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 4/2007, de 4 de abril, constituye el marco base que regula la actividad estadística pública, y determina la planificación de la misma, a la vez que establece las garantías técnicas y jurídicas a las que debe ajustarse.

El instrumento con que cuenta la Comunidad Autónoma para el desarrollo de la competencia plena que tiene en materia estadística es el Sistema Estadístico de Andalucía, que constituye el conjunto ordenado y sistemático de métodos, procedimientos y resultados, así como la organización necesaria -la Comisión Interdepartamental de Estadística, el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), las Comisiones y Unidades Estadísticas de Consejerías y Agencias Administrativas y los Puntos de Información Estadística de Andalucía así como la Comisión Técnica Estadística y el Consejo Andaluz de Estadística- para proporcionar la información precisa para los fines de la Comunidad Autónoma.

2. RECURSOS

61A DIRECCIÓN, SERVICIOS GENERALES Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El programa presupuestario 61A con un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería de Economía y Hacienda, dentro del marco de las competencias actualmente conferidas en los Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación, da cobertura a todos los gastos generales de la Consejería.

La participación de este programa en las cuestiones relativas al género son muy variadas, y abarca distintas materias: desde facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral, con la puesta en marcha de la Escuela Infantil Torretriana en el año 2007, hasta la realización de cursos de formación para el personal de la Consejería en materia de género. En cuanto a las publicaciones, se ha dado continuidad a la tarea de otorgar la máxima difusión al Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2008, a través de la distribución de 3.000 ejemplares y de su edición en otros soportes: electrónico (memoria flash USB) e internet. De igual forma, la financiación de la edición de publicaciones con una perspectiva de género se ha visto incrementada.

Además, con cargo a este programa se financian todas las reuniones de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género efectuadas a lo largo del año, necesarias para el buen funcionamiento de la misma, y en las que se establecen las pautas a seguir para la elaboración del presente Informe de Impacto de Género.

Asimismo el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación, permitirá configurar desde 2009 un modelo organizativo digital que conjugará las líneas de actuación del análisis de género y modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías, en orden a simplificar la gestión administrativa interna para acercarla a la realidad humana y social de la ciudadanía, respetando la equidad en la accesibilidad digital a los procesos económico-financieros de la Administración de la Junta de Andalucía, mediante medios electrónicos, cumpliendo los resultados previstos y mejorando la forma de llevar a cabo las transacciones necesarias, en clave de alta disponibilidad (24x7x365).

Dentro de cada una de estas actividades, se han incluido para el año 2009, unas novedades para ahondar más profundamente en la estrategia para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía, pasando a detallar las más significativas a continuación:

- Como novedad durante este ejercicio, destacar el esfuerzo realizado para la edición de este informe, que elabora la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, en inglés y francés, con objeto de facilitar y mejorar su divulgación exterior, dado el alto grado de expectativas que esta iniciativa ha alcanzado fuera de nuestras fronteras, situando a Andalucía en una posición de vanguardia a nivel internacional. Igualmente, se ha seguido avanzando en que gran parte de las ediciones de esta Consejería incluyan, directa o indirectamente, contenidos en materia de igualdad, situándose en torno a un 47% respecto al total de las publicaciones editadas.
- En el área de formación, se continúa trabajando en la preparación del personal en el ámbito de presupuesto y género, y concienciando sobre las diferencias existentes y las líneas de actuación que se están siguiendo. Para ello se van a incorporar cursos específicos en materia de igualdad para el personal de la Consejería, dentro de la programación de los cursos de teleformación.
- Implantar un programa de atención expresa a la perspectiva de género en el ámbito digital, introduciendo una nueva cultura de diferenciación de sexos en todos los procesos administrativos económico-financieros a digitalizar.
- Incorporar ítems específicos en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos, modelaje electrónico y sistemas para el tratamiento de la información y de soporte a la decisión.
- Respetar el ciclo de género desde una nueva concepción de especial atención a los “hechos de vida” de las empleadas y empleados públicos, de la ciudadanía, de las organizaciones públicas y privadas, de los profesionales y de las empresas, en su acceso a los servicios digitales que ofrezca la Consejería, con independencia del origen de su necesidad, entendidos tales “hechos” como acontecimientos vitales que desencadenan un proceso económico-financiero atendido siempre con recursos digitales.

61B POLÍTICA ECONÓMICA

Conforme al Decreto 116/2008, de 29 de abril, en el que se regula la estructura orgánica de la Consejería, la Secretaría General de Economía (SGE), encargada de gestionar el programa 61B (calificado como G), persigue los siguientes objetivos:

En primer lugar, el impulso y coordinación de la Política Económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por los Decretos 389/2008 y 480/2004. En este sentido, se analizan aquellas medidas de política económica (Planes y Programas) que vayan a ser examinados por la CDAE para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En segundo lugar, le corresponde a la SGE el desarrollo de la política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales. El actualmente vigente VI Acuerdo de Concertación Social incluye entre sus objetivos intermedios el impulso de la incorporación de la mujer al mercado laboral, aumentando su tasa de actividad hasta niveles cercanos al 85% de la media de la Unión Europea y aumentando su ocupación, al menos, un 20%, objetivos que se han cumplido satisfactoriamente, tal y como se indicaba en el Informe de Seguimiento suscrito por los firmantes del acuerdo en julio de 2008. Estos objetivos se han incorporado ya, por tanto, al proceso de concertación social desarrollado en Andalucía.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, y que se recogen, entre otros, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2009 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

61C PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

La Dirección General de Planificación en el marco del programa presupuestario 61C, realiza las funciones de elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma, así como la coordinación y supervisión de los planes sectoriales y horizontales, en el marco de la planificación económica regional.

La Dirección General de Planificación, incide en la igualdad de género, a través de la realización de todos los trabajos y estudios relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.

Así la planificación económica determina las orientaciones estratégicas de carácter horizontal en cuanto a la igualdad de oportunidades, como sucede en el actual Plan Económico General *“Estrategia para la Competitividad”* (ECA 2007-2013).

En relación al seguimiento anual y evaluación de la ECA 2007-2013, se instrumenta un sistema desarrollado por ejes y ámbitos de actuación, en el que se analiza la consecución de los objetivos programados, teniendo en cuenta la perspectiva de género, dado su carácter transversal, siempre que resulte posible y exista información, a través del Sistema de Información Estadística, de indicadores estadísticos relativos a personas, desagregados por sexo.

Asimismo se llevará a cabo un seguimiento anual específico de la prioridad de carácter horizontal denominada *Igualdad de oportunidades*.

Por otro lado, la Dirección General de Planificación realiza estudios de apoyo en el ámbito de la Planificación Económica General, referidos a diferencias de coste laboral, discriminación salarial, acceso al mercado de trabajo, entre otros.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La recientemente aprobada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recogiendo lo establecido en la Ley 18/2003, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas, insta al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía a ser un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad real entre hombres y mujeres.

Según el Decreto 116/2008, de 29 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, la Dirección General de Presupuestos es el centro directivo competente en materia de estudio y elaboración del Anteproyecto de Ley del Presupuesto de ingresos y gastos y en materia de coordinación de los distintos centros directivos que intervienen en su elaboración.

Conforme a este mandato, en el marco de la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a lo largo de 2009, la Dirección General de Presupuestos continuará desarrollando estrategias orientadas a:

1. Garantizar que el presupuesto autonómico visibilice y se comprometa con la igualdad de género, velando por que esta dimensión de análisis entre a formar parte, con carácter estructural, del proceso de discusión y elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. Impulsar la incorporación de perspectiva de género en la elaboración de los Anteproyectos de Presupuestos de cada Consejería mediante la inclusión de la dimensión de género en las reuniones técnicas y los grupos de trabajo de

análisis de programas establecidos anualmente por la Orden de Elaboración del Presupuesto a partir de la emisión de informes de preevaluación sobre el borrador de la propuesta correspondiente al mes de Junio.

3. Incorporar, de forma explícita, esta dimensión de análisis en toda la documentación presupuestaria anexa a la Ley del Presupuesto: Estado de Ingresos y Gastos, Informe Económico Financiero y Memoria.
4. Coadyuvar a que la totalidad de políticas presupuestarias sean capaces de incorporar la perspectiva de género en su diagnóstico, diseño y seguimiento mediante el desarrollo del Proyecto G+.

Una vez superada una primera etapa de la clasificación de la totalidad de los programas presupuestarios, como fase inicial de Proyecto G+, en la actualidad los esfuerzos se concentran en mejorar la evaluabilidad de los programas. Para ello se cuenta con el **Documento de Orientaciones Estratégicas** (DOE G+), un instrumento de planificación y diseño de actuaciones sobre la base de los compromisos asumidos por cada programa presupuestario en el marco del Proyecto G+. Cada programa presupuestario ha elaborado un DOE al objeto de concretar sus compromisos para el año 2009, documentos que en la actualidad están siendo valorados por esta Dirección General.

La iniciativa andaluza de Presupuesto con perspectiva de género está teniendo una gran repercusión a nivel nacional, siendo varias las Comunidades Autónomas que se han interesado por desarrollar acciones similares partiendo de esta experiencia, entre ellas el País Vasco, Cataluña y Castilla-La Mancha. En el ámbito internacional la Consejería de Economía y Hacienda continúa prestando asistencia técnica a la República Oriental de Uruguay en la elaboración de sus presupuestos quinquenales y a Corea del Sur. Por otra parte, la Unión Europea ha mostrado interés en los avances logrados por el Proyecto G+ y se ha interesado por los procesos generados y su repercusión en la sociedad andaluza.

Por último, para el año 2009, la Dirección General de Presupuestos orientará sus esfuerzos a:

- Diseñar criterios de evaluación de las políticas presupuestarias implicadas en el compromiso de transversalización de género.
- Desarrollar instrumentos de evaluación, entre los que se encuentran, el Informe de Progresos que servirá para conocer los avances producidos como consecuencia de la aplicación de los Documentos de Orientaciones Estratégicas que los programas presupuestarios han elaborado y cuadros de mando de indicadores de género.

- Impulsar, potenciar y participar en la formación en género de carácter específico a las competencias propias de cada centro directivo, para personal técnico y directivo.
- Prestar asistencia técnica a las Consejerías y Organismos Autónomos de la Junta de Andalucía para la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes programas presupuestarios.
- Convocar la **III Conferencia Andaluza de Economía y Presupuestos en clave de género** para dar a conocer e impulsar la reflexión sobre las implicaciones que tiene realizar un presupuesto público con enfoque de género en todos los niveles administrativos y animar a otras administraciones para que adopten iniciativas similares.
- Realizar publicaciones en el ámbito del Presupuesto con perspectiva de Género y diseñar una Web especializada en esta materia.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero está llevando a cabo programas de análisis del Impacto de Género en las Entidades del Sector Público, las cuales están dirigidas por las referidas Intervenciones y Servicios en colaboración con el personal responsable del control interno de aquellas. Un apoyo básico lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Otros antecedentes normativos ya en la Comunidad Autónoma de Andalucía, han sido:

- Ley 8/2002, de 17 de diciembre, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006.
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre (artículo 139).
- Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que aprueba el Consejo de Gobierno.

- Orden de 25 de mayo de 2005, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, en dicha área, nuestro trabajo de campo se ha enfocado con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

A efectos ilustrativos detallamos a continuación la información requerida a través del Departamento de Recursos Humanos de las empresas que permita realizar las siguientes pruebas:

- 1) Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- 2) Comprobar si existe una política de igualdad en materia de selección de personal, describiéndola en su caso.
- 3) Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- 4) Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- 5) Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos se presentan por sexos.

Con base en nóminas seleccionadas de hombres y mujeres:

- 6) Comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

En línea con las estrategias diseñadas en materia de género, la Dirección General de Financiación y Tributos viene analizando la información fiscal procedente de su ámbito tributario desde la perspectiva de género, de modo que aporte mayor conocimiento de la realidad socio-económica de nuestra región.

En este sentido, la Agencia Estatal de Administración Tributaria facilita información por sexo de los impuestos sobre la Renta y el Patrimonio de las Personas Físicas en Andalucía.

De acuerdo con los compromisos adquiridos por esta Dirección General se ha realizado el análisis anual de aquellas figuras tributarias en las que resulta pertinente el estudio de género, lo que permite visualizar la evolución de la ciudadanía andaluza contribuyente en nuestra Comunidad Autónoma.

Se pueden ofrecer los principales resultados obtenidos con el análisis de las figuras tributarias más significativas: Impuestos Directos del Presupuesto de Ingresos, Sucesiones y Donaciones, Patrimonio y Renta, y parte de los Impuestos Indirectos, Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES ANDALUCES EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de declaraciones 2004-2006

| | Total | Hombre | % | Mujer | % |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-------|
| Total declaraciones ejercicio económico | | | | | |
| 2004 | 2.694.451 | 1.751.530 | 65,00 | 942.921 | 35,00 |
| 2005 | 2.811.278 | 1.818.464 | 64,70 | 992.814 | 32,30 |
| 2006 | 2.947.780 | 1.870.022 | 64,43 | 1.077.758 | 35,57 |

Fuente: AEAT

Se puede observar la evolución positiva de la contribución de las mujeres en este impuesto, en este periodo los contribuyentes hombres se han incrementado en un 6'7% mientras que las mujeres contribuyentes se han incrementado en el periodo en un 14'3%.

IMPUESTO SOBRE EL PATRIMONIO DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas. Número de declaraciones 2004-2006

| | Total | Hombre | % | Mujer | % |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|
| Total declaraciones ejercicio económico | | | | | |
| 2004 | 85.685 | 40.061 | 46,70 | 45.624 | 53,30 |
| 2005 | 86.869 | 40.474 | 46,59 | 46.395 | 53,41 |
| 2006 | 90.585 | 42.264 | 46,66 | 48.321 | 53,34 |

Fuente: AEAT

La contribución de la mujer en el Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas en Andalucía viene siendo superior a la del hombre, en el periodo analizado el incremento de hombres declarantes por este impuesto ha sido de un 5'7%, es decir, el equivalente a 2.203 contribuyentes, siendo el incremento de mujeres declarantes un 5'9%, lo que ha supuesto la incorporación de 2.697 mujeres declarantes del impuesto en nuestra Comunidad Autónoma.

IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2005-2007

| | Total | Hombre | % | Mujer | % |
|--|---------|--------|-------|--------|-------|
| Transmisión mortis causa | | | | | |
| Total declaraciones mod.650: herederos legatarios | | | | | |
| 2005 | 129.741 | 57.086 | 44,00 | 72.655 | 56,00 |
| 2006 | 136.917 | 62.064 | 45,33 | 74.853 | 54,67 |
| 2007 | 140.664 | 62.820 | 44,66 | 77.844 | 55,34 |
| Transmisión inter vivos | | | | | |
| Total declaraciones mod.651: Donatarios | | | | | |
| 2005 | 9.870 | 4.961 | 50,26 | 4.909 | 49,74 |
| 2006 | 11.308 | 5.692 | 50,34 | 5.616 | 49,66 |
| 2007 | 12.299 | 6.467 | 52,58 | 5.832 | 47,42 |

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

El número de mujeres declarantes del Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones "mortis causa" es superior en todos los ejercicios al número de hombres declarantes, aproximadamente un 55'33% son mujeres y un 44'66% hombres.

Respecto a las transmisiones "inter vivos" la distribución es equilibrada, es decir, reciben donaciones el mismo número de mujeres que de hombres.

IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES ONEROSAS Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de declaraciones. Ejercicios 2005-2007

| | Total | Personas Jurídicas | | Personas Físicas | | | |
|-----------------------|-----------|--------------------|-------|------------------|-------|---------|-------|
| | | Jurídica | % | Hombre | % | Mujer | % |
| Total mod. 600 | | | | | | | |
| 2005 | 1.035.581 | 203.000 | 19,60 | 614.981 | 59,40 | 217.600 | 21,00 |
| 2006 | 1.112.433 | 231.865 | 21,84 | 646.600 | 58,12 | 233.968 | 21,04 |
| 2007 | 1.016.150 | 230.666 | 22,70 | 566.199 | 55,72 | 219.285 | 21,58 |

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

La distribución de contribuyentes por este impuesto es homogénea en el periodo analizado, aproximadamente un 21% son personas jurídicas y el 79% personas físicas, dentro de éstas las declaraciones presentadas por hombres suponen aproximadamente el 75% y las presentadas por mujeres el 25%.

Esperamos que los datos aportados contribuyan al objetivo de esta Consejería de alcanzar cotas de mayor productividad en aras al desarrollo económico de nuestra Comunidad Autónoma, aportando datos a los distintos interesados y especialistas en la materia para un mayor conocimiento de la realidad del género en nuestra sociedad.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Si bien con los Fondos provenientes de la Unión Europea se puede y se debe actuar en la implementación del principio de igualdad de oportunidades y en la corrección de las desigualdades todavía existentes entre mujeres y hombres, estos Fondos se presupuestan en los distintos programas presupuestarios de los gestores (entiéndase Direcciones Generales) que los van a ejecutar que serán los encargados de aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la realización de las actuaciones que cofinancien con los Fondos Europeos.

Por lo que se refiere al programa presupuestario 61K Coordinación de Fondos Europeos, se puede decir que solamente afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género.

Por una parte están aquellas partidas dirigidas al funcionamiento de la Dirección General y por otra las que se destinan a realizar las tareas de la competencia del centro directivo que son las que sí tienen alguna incidencia en este ámbito.

Dentro de estas últimas tareas nos encontramos con las siguientes partidas:

1. Las partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se está exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.
2. Con las partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos, y en consonancia con los gestores, se busca que las actuaciones que se vayan a realizar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes.

Se han aumentado por esta Dirección General las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que van a poder ser cofinanciadas por

Fondos Europeos siendo necesario que los distintos gestores cumplieren un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican en la realización de estas actuaciones la perspectiva de género.

3. Partidas destinadas a la información y publicidad con las que se pretende dar una visión de la realidad que respete el principio de igualdad de oportunidades y remueva obstáculos para su logro en Andalucía.

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

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

10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

La estadística pública pone a disposición de la sociedad, y en particular de sus Órganos de Gobierno, la información precisa que refleja el estado de su realidad, su pasado y sus tendencias futuras. El planteamiento de cualquier tipo de estudio, análisis o prospección es inviable sin contar con ella, por esta razón la estadística como actividad compartida por las distintas unidades de la Junta de Andalucía, en el marco del Sistema Estadístico de Andalucía, es imprescindible para percibir y analizar la evolución de cualquier fenómeno en general y del género en particular.

En este sentido proporcionará, en cada momento, la situación de partida en equilibrio de género en cualquier aspecto social, para posteriormente medir el impacto que las medidas adoptadas, en este caso presupuestarias, hayan podido producir.

El IEA ha sido pionero en la consideración de la dimensión de género para la actividad estadística. Así, lo que antes del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006 sólo era una dimensión de la información, en éste se contempla como una de las Estrategias relacionadas con el conocimiento de Andalucía. En el Plan Estadístico 2007-2010, en vigor, se le reconoce como uno de los tres ejes transversales que afectan a todas y cada una de las áreas temáticas en las que se estructura el mismo y que se concretan en tres objetivos específicos:

- Diseñar escalas específicas que permitan avanzar en la mejora de la medición de las relaciones y roles de género, tanto a partir de comportamientos sociales como de percepciones y opiniones.
- Elaborar indicadores orientados a facilitar la lucha contra la discriminación y redefinir los indicadores existentes de modo que éstos visibilicen las desigualdades de género.
- Mejorar los métodos empleados en las actividades estadísticas de forma que se garantice que los cuestionarios y procedimientos de información reflejen adecuadamente la perspectiva de género.

Líneas de actividad e investigación destacadas con impacto de género para el año 2009

Desde el IEA no sólo se va a desarrollar una amplia actividad estadística dotada financieramente a través del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2009 y prevista en el Programa Estadístico de Andalucía 2009, sino que se han realizado y realizarán otro tipo de actuaciones justificadas por la consideración de la perspectiva de género como eje transversal del Plan Estadístico 2007-2010. Para ello este Instituto ha organizado, entre otros, un grupo de trabajo específico de género, en el que participan todas las unidades estadísticas de las distintas Consejerías y organismos, investigadores y especialistas, con la intención de incorporar la perspectiva de género de forma sistemática a la totalidad de operaciones estadísticas incluidas en la programación oficial, así como avanzar en nuevas estrategias que permitan mejorar su medición.

La actividad estadística a desarrollar por este Instituto con cargo al Presupuesto 2009 está prevista en el Programa Estadístico Anual de 2009.

Desde el Programa Estadístico de Andalucía de 2007, las actividades que se incluyen, en los sucesivos programas anuales, se clasifican en pertinentes al género o no, según si la información que genera posteriormente es susceptible

de contemplar el enfoque de género. Así del conjunto de 272 actividades previstas para todo el Sistema Estadístico de Andalucía en el Programa Estadístico de Andalucía de 2009 son pertinentes al género 128. Y para el Instituto de Estadística son 53 de un total de 84.

Las actividades de difusión que tienen una larga trayectoria de información con perspectiva de género, incluyen:

- Anuario Estadístico de Andalucía. Perspectiva de género.
- Andalucía. Datos básicos. Perspectiva de género.

Entre las operaciones estadísticas (ya consolidadas) que vienen aportando información de género de la sociedad andaluza se pueden citar las siguientes:

- Sistema de proyecciones de población.
- Estadísticas del movimiento natural de la población.
- Estadística sobre migración internacional.
- Sistema de información demográfica.
- Estadística de divorcios, separaciones y nulidades.
- Sistema de información del mercado de trabajo.
- Encuesta de uso del tiempo de la población.
- Indicadores sociales.

Entre los proyectos en desarrollo que aportan y van a aportar nueva información, cabe destacar:

- Estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía.
- Estadística de itinerarios vitales.
- Estadística sobre familias y hogares.
- Estadística de trayectorias profesionales.
- Estadística sobre la cualificación de la población, con especial atención al enfoque de género.
- Encuesta social, con especial atención al enfoque de género.
- Sistema de información estadístico sobre la población andaluza en el exterior.

Estas últimas actividades darán lugar a una serie de estudios monográficos que junto con las restantes actividades proporcionarán información y conocimiento sobre la diferencia entre mujeres y hombres de forma que posibilitará el diseño de políticas públicas con el objetivo de paliar estas desigualdades.

De ellas cuentan con especial enfoque de género:

- Nuevas monografías temáticas sobre redes familiares.
- Monografías temáticas sobre necesidades de formación y cualificación en Andalucía.
- Monografías de la Encuesta Social 2008: Hogares y Medio Ambiente.
- Boletín de coyuntura del mercado de trabajo en Andalucía.
- Estadística sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia.

10.33 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

PROGRAMA 61N

La Agencia de Defensa de la Competencia es un organismo autónomo de carácter administrativo de reciente creación por la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía. Está adscrita a la Consejería de Economía y Hacienda a través de la Secretaría General de Economía, con personalidad jurídica diferenciada, plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio y tesorería propios, con autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

1. Objetivos:

- Desagregación por sexo de aquellos indicadores de la Agencia que lo permitan.
- Fomento de una gestión de personal que no implique diferencia alguna por razón de sexo.
- Inclusión de indicadores de género en el diseño del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- El avance en la detección de posibles actuaciones llevadas a cabo por la Agencia que sean susceptibles de provocar algún efecto distinto en hombres y mujeres o de aprovechamiento por uno y otro sexo.

2. Líneas de trabajo y actuaciones:

- Desagregación por sexo de los indicadores relativos a cursos.
- La Agencia fomentará que su gestión de personal se realice desde una situación que no implique diferencia alguna por razón de sexo.
- Está prevista para el ejercicio 2009 la implantación del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía, en el que se tendrán en cuenta en la medida de lo posible los indicadores de género.
- Se analizarán las actuaciones de la Agencia para detectar si son susceptibles de provocar algún efecto distinto en hombres y mujeres o si pueden ser objeto de igual aprovechamiento por uno y otro sexo.

3. PERSONAL

PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN QUE SE HAN PUESTO EN MARCHA DESDE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

ESCUELA INFANTIL TORRETRIANA

En el año 2007 se realizaron las obras necesarias para dotar al edificio administrativo de Torretriana de un servicio de escuela infantil, al que pueden acceder los hijos y las hijas de todo el personal que trabaja en el mismo. Esto constituye un incentivo para conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres, al modificar los roles tradicionales, fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como promover un justo reparto de las responsabilidades familiares, coherente con la incorporación de la mujer al mercado laboral.

En este sentido, junto a las actuaciones llevadas a cabo por la Secretaría General Técnica para la gestión de la Escuela Infantil Torretriana en 2008, destaca el esfuerzo realizado para aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias de esta escuela infantil (alumnas y alumnos, madres y padres) mediante la aplicación del Sistema de Gestión de Calidad de una forma eficaz y con una mejora continua. El certificado de calidad, obtenido en la norma UNE - EN ISO 9001:2000, por AENOR, en la "Gestión de Servicios de educación infantil primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares", aporta un valor añadido a la gestión de los servicios que se prestan y supone un elemento diferenciador que contribuye a la real equiparación entre hombres y mujeres y a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el año 2008, se ha decidido ampliar este servicio para ayudar en mayor medida a esta conciliación de la vida familiar con la laboral, ampliando el tramo de edad de los niños y niñas que pueden hacer uso del servicio de Ludoteca ofrecido por la Escuela Infantil Torretriana, que actualmente sólo cubre el tramo de edad de 0 a 6 años y se va a incluir a los de edad entre los 7 y 12 años.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA, INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA Y AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 4 | 4 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 3 | 34 | 37 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 12 | 30 | 42 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 1 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 31 | 44 | 75 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 25 | 0 | 25 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 231 | 477 | 708 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 47 | 109 | 156 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 20 | 54 | 74 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 9 | 52 | 61 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones que correspondan | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 1 | 1 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 3 | 3 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

11.00 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Impacto de Género valora cada uno de los programas presupuestarios de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y de la Agencia Andaluza de Evaluación, en base a criterios tales como: la sensibilidad al género, el poder transformador o la capacidad de impacto.

Los programas presupuestarios 42J Universidades y 72A Emprendedores y Fomento Empresarial, están clasificados en la escala como G+, lo que supone el nivel de exigencia más elevado en términos de igualdad de género, frente a ellos, los programas presupuestarios 54H Dirección y Servicios Generales de Innovación, Ciencia y Empresa y 73A Planificación Energética y Minas están clasificados como g1 dada la limitada capacidad de éstos para contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Por último, los programas presupuestarios 54A Investigación Científica e Innovación, 54B Servicio Tecnológico y para la Sociedad de la Información y 42K Calidad de las Universidades, están clasificados como G, lo que supone un nivel de exigencia intermedio en términos de igualdad de género para los mismos.

42J UNIVERSIDADES

La gestión de la organización del sistema universitario andaluz tiene como factor común la flexibilidad que requiere la adaptación a los procesos de cambio exigidos por la modernización de Andalucía y su consolidación en la Sociedad del Conocimiento, implementando la innovación en cada uno de sus procesos generándose así en la actividad de la Universidad un resultado con calidad acreditada y contrastada, en su docencia, su investigación y en la transferencia de conocimiento.

Por otra parte, la innovación en el aprendizaje conforma otro pilar fundamental en la construcción de un sistema universitario andaluz competitivo para su participación en una adecuada formación de las personas, hombres y mujeres, por su capacidad de transmitir conocimiento de una manera eficaz y poder aprovechar de esta manera el conocimiento transferido para aplicarlo a la demanda social y empresarial andaluza.

La convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) producirá como resultado fundamental la homogeneización de los sistemas de

educación superior europeos con la finalidad de hacerlos comparables entre sí y poder de esta forma participar en un espacio transparente y compartido.

De todo ello se deriva que la gestión de la financiación de las Universidades Andaluzas sea esencial para que las Universidades constituyan unos agentes regionales de innovación indispensables para el desarrollo de una sociedad moderna y avanzada, capaz de generar empleo y bienestar social.

La Dirección General de Universidades, centro directivo responsable del programa presupuestario 42J, en el ámbito de sus competencias y a la hora de planificar sus objetivos y aplicar sus acciones, tiene presente lo dispuesto en la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y, concretamente el artículo 20 que establece el deber de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema universitario andaluz.

72A EMPRENDEDORES Y FOMENTO EMPRESARIAL

La población femenina en Andalucía supone un 50,4% del total y, sin embargo representa el 38,5% de la población ocupada. En el año 2005 el 89,6% de las mujeres ocupadas eran trabajadoras asalariadas mientras que en el caso de los hombres, eran trabajadores asalariados el 81,5% del total de hombres ocupados.

La Dirección General de Economía Social y Emprendedores tiene transferidas las competencias relativas a Emprendedores, Economía Social y Autónomos a través del programa presupuestario 72A. Los objetivos y actuaciones desarrollados por este centro directivo, tienen una clara incidencia en la estructura social del sector económico andaluz por tanto, es considerado clave para la corrección de las divergencias entre mujeres y hombres.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Las actividades que se desarrollan en la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa (DGITE) están enmarcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013, que constituye el nuevo marco de planificación de las políticas de investigación y desarrollo tecnológico para la innovación, y orientadas a la mejora de la competitividad empresarial, la creación de empleo de calidad y la rentabilidad social de la ciencia, para contribuir así al progreso social, económico y cultural de Andalucía.

De modo transversal el Plan recoge como principio el garantizar la igualdad de oportunidades. Así, la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de la mujer en todas las disciplinas científicas y tecnológicas a todos los niveles es un objetivo irrenunciable. Por ello, el Plan cuenta con la estrategia del *mainstreaming* de género con la intención explícita de contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres.

54B SERVICIOS TÉCNICOS SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Es prioritario, en el ámbito de este programa presupuestario, evitar situaciones de desigualdad y riesgo de exclusión de los ciudadanos y ciudadanas actuando para que todos tengan acceso a las oportunidades que brindan las TIC's en la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Estas actuaciones van encaminadas a hacer desaparecer la brecha digital de género, ya que se trata de poner en marcha medidas activas enfocadas a neutralizar posiciones de desventaja y acciones de promoción de cambios favorecedores hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una parte importante del presupuesto del Programa presupuestario 54B se destina a facilitar el acceso de la ciudadanía a las nuevas tecnologías a través de redes avanzadas de servicios de comunicaciones electrónicas.

El objetivo de estas inversiones se centra en ampliar la cobertura territorial y poblacional de servicios de acceso a Internet en banda ancha a través de redes cableadas y/o inalámbricas, de servicios de comunicaciones móviles y de facilidades para la adopción del ordenador como elemento habitual en la actividad de personas, empresas y administraciones. En la medida en que las infraestructuras sean de mejor acceso para todas las personas, ambos sexos tendrán más fácil la posibilidad de acceso.

No obstante, es necesaria una política activa de promoción del uso de las TIC's como instrumento de mejora de calidad de vida de las personas y en este sentido desde la Consejería se hace un especial esfuerzo dirigido a las mujeres, con programas de formación, sensibilización e incentivos para el acceso y uso de las nuevas tecnologías que faciliten la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información desde su condición de ciudadanas, trabajadoras y/o empresarias.

El objetivo a medio/largo plazo es alcanzar un acceso no sesgado entre hombres y mujeres.

42K CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

La Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria es un Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía creado por la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades.

La sociedad del conocimiento va a exigir a nuestras Universidades una mayor calidad en todos los servicios que prestan. Además la calidad del sistema debe manifestarse en los procesos de enseñanza, investigación y gestión interna que desarrollan nuestras Universidades.

Para facilitar la consecución de los fines señalados, la Ley Andaluza de Universidades crea la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria.

54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

La Secretaría General Técnica, órgano responsable de este programa presupuestario viene a desempeñar las siguientes funciones en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa: aportar soporte jurídico para Órdenes, Decretos y Leyes, constituir el soporte administrativo de la Consejería y, coordinar criterios y homogeneizar el funcionamiento entre las Direcciones Generales, las Delegaciones Provinciales y los Centros. Es por tanto la Secretaría General Técnica quien planifica y gestiona la política de personal; desarrolla la asistencia y asesoramiento jurídico y administrativo a los centros; lleva a cabo el desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información; gestiona y controla los recursos materiales; es responsable de la contratación administrativa y; elabora y ejecuta el presupuesto.

La Secretaría General Técnica viene implementando todas aquellas medidas y acciones, al amparo de la normativa, encaminadas a eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género en la actividad de la Consejería.

73A PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA Y MINAS

Según el Decreto 117/2008, de 29 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, corresponden a la Dirección General de Industria, Energía y Minas las competencias en régimen energético.

De acuerdo con la clasificación derivada del Proyecto G+, el programa presupuestario 73A Planificación Energética y Minas está calificado como g1.

2. RECURSOS

42J UNIVERSIDADES

La Dirección General de Universidades tiene objetivos tales como los siguientes: la contribución de forma clave de las Universidades Públicas de Andalucía a la transición hacia una economía y sociedad basadas en el Conocimiento y la potenciación de la capacidad emprendedora en las mismas.

Las transformaciones económicas y sociales generadas por la globalización de la economía han hecho del Conocimiento el elemento transformador de la sociedad fundamental.

La Sociedad del Conocimiento es una sociedad en la que el desarrollo científico-técnico y la innovación es también motor de la economía. Se trata de una sociedad culta e innovadora que aprecia el uso de la ciencia y la tecnología como fuente de bienestar y de resolución de muchos de sus problemas.

Para el año 2009, se pretende más inversión en I+D+i, intentado lograr que el gasto conjunto de las Administraciones Públicas llegue al 1% del PIB en 2013.

Como en años anteriores, en el presupuesto del programa presupuestario 42J, se tratará de garantizar la suficiencia financiera de las Universidades Públicas Andaluzas, proporcionando a tal efecto un volumen de recursos financieros que permita sufragar, en las debidas condiciones, la provisión del servicio público de la Enseñanza Superior Universitaria, así como las actividades investigadoras que le son consustanciales.

La financiación además de ser suficiente debe aplicarse de forma que se alcancen niveles óptimos de eficiencia en gasto público y que genere suficientes incentivos para que la actividad universitaria se desenvuelva en condiciones de excelencia y gran calidad. Asimismo, deben existir mecanismos que aseguren la máxima transparencia y control en la gestión de los recursos públicos involucrados en términos de la mayor corresponsabilidad posible entre las Universidades y la Administración que financia.

Siguiendo la aplicación del nuevo modelo de financiación universitaria 2007/2011, las actuaciones a realizar están relacionadas con los siguientes aspectos:

- Afrontar este nuevo escenario financiero que viene determinado por la adecuación a las recomendaciones contenidas en el Dictamen Parlamentario de Julio de 2001.

- La convergencia europea.
- El estado de situación del mapa de titulaciones.
- La inclusión de las estrategias contenidas en el Plan de Innovación y Modernización de Andalucía.
- La apuesta por implicar activamente a la Universidad con el mundo empresarial.

Acciones a realizar

Desde la Dirección General de Universidades y a través de los Contratos-programas con las Universidades se impulsan las siguientes acciones:

1. Aumentar el número de cátedras y puestos de responsabilidad principal en los grupos de investigación, ocupados por mujeres. En la actualidad, la participación media de las mujeres andaluzas en estos puestos supone el 15,83%.
2. Aumentar la participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección de la Universidad.

La partida presupuestaria destinada para estas acciones supone parte de la Financiación Operativa vinculada a resultados de las distintas Universidades Públicas.

72A EMPRENDEDORES Y FOMENTO EMPRESARIAL

En el área estratégica de emprendedores, en relación con las políticas de igualdad de género, se establecen como objetivos los siguientes: promocionar y fomentar la cultura, la actitud y la actividad emprendedoras e innovadoras en el ámbito general de la sociedad andaluza, así como fomentar el espíritu empresarial entre los distintos grupos emprendedores, potenciando el acceso de la mujer, en general, y de la mujer emprendedora, en especial, a estas políticas.

Asimismo, se prevé la realización de acciones de difusión y promoción de la figura social de la emprendedora y de la empresaria.

La línea de actuación Formación para emprender e innovar, cuyo objetivo general es mejorar la cualificación, el desarrollo profesional y la capacidad emprendedora de la juventud andaluza, profundizará, desde una perspectiva de género, en nuevos y mejores métodos y prácticas muy directamente vinculadas a la actividad emprendedora en nuevos proyectos empresariales.

Igualmente, se pondrá en marcha un plan para fomentar la cultura y la actitud emprendedora en el marco de los sistemas de educación reglada de primaria, secundaria y formación profesional, potenciando la participación de la mujer.

El área estratégica de economía social se concentra en el desarrollo de los acuerdos del II Pacto Andaluz por la Economía Social, con el objetivo general de fomentar la incorporación de la mujer a una economía social emprendedora, innovadora y competitiva en el marco del tejido productivo andaluz; en esta línea, se promoverá la figura de la emprendedora y empresaria en el sector de la economía social.

La estrategia de fomento del trabajo autónomo se arbitra con el objetivo de incorporar al sector de referencia factores de competitividad e innovación para su consolidación en el conjunto del tejido productivo andaluz, desplegándose líneas de trabajo, estudios e investigación para profundizar en un mayor conocimiento del trabajo autónomo en Andalucía, sus estructuras, especificidades y factores que permitan un mayor desarrollo del mismo, con especial atención a la trabajadora autónoma.

Actuaciones:

- Programa fomento de la mujer empresaria.
- Redes de cooperación para emprendedoras y empresarias.
- Creación de empresas con personas en riesgo de exclusión social.
- Establecimiento de la "sensibilidad de género" como criterio preferente de concesión de las ayudas solicitadas por empresas, en general, y entidades de economía social, en particular.
- Inclusión de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura y la actitud emprendedora desarrolladas en el marco de los sistemas de educación reglada de primaria, secundaria y formación profesional.
- Incorporación de un módulo de "Emprender e Innovar con enfoque de género" en los planes formativos desarrollados por las Federaciones y Confederaciones de entidades de economía social.
- Organización de Conferencias, Jornadas y Congresos en el área de la economía social.
- Fomento de procesos y redes de cooperación entre autónomas, apoyo a la asociación de las trabajadoras autónomas y difusión de las aportaciones de este sector al desarrollo económico, social y laboral de Andalucía.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Los objetivos del programa presupuestario 54A Investigación Científica e Innovación para el año 2009 persiguen aumentar la cualificación de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+i), estableciendo un sistema de promoción e incentivos basado en los méritos, potenciando la movilidad del personal investigador dentro del sistema, impulsando la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género, estimulando a los jóvenes para iniciar carreras de investigación y desarrollando programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación.

Las actuaciones previstas para desarrollar los objetivos marcados se centrarán en el pleno desarrollo y aplicación del nuevo marco de incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, destacando en el ámbito de la igualdad de género, el fomento de la inserción de personal investigador de alto nivel en áreas prioritarias para Andalucía y en la incorporación de mujeres y hombres jóvenes doctorados a los grupos de excelencia, con atención especial a la participación de mujeres investigadoras, fomentando su participación en grupos y proyectos de investigación, mediante reservas de financiación en estos últimos. Asimismo se fomentará el asesoramiento a emprendedoras y emprendedores tecnológicos, especialmente en el caso de las mujeres, para la participación en redes internacionales y programas europeos de investigación y apoyo a la mujer emprendedora en tecnología.

En consecuencia, en la Orden de 11 de diciembre de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de Incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, se recoge en el Artículo 14.2 la reserva del 20% de la financiación asignada a cada convocatoria y categoría para los proyectos de investigación desarrollados por equipos de investigación cuya investigadora principal sea una mujer.

Por otro lado, en la orden de 19 de abril de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2007 a 2009, se recoge en el Anexo II, Criterios de Valoración, en el apartado 20, que se valorará positivamente el grado de participación como emprendedores de mujeres y/o jóvenes menores de 35 años en los proyectos.

54B SERVICIOS TÉCNICOS SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Entre las actuaciones recogidas en el Presupuesto 2009 se pueden citar, por su contribución a la igualdad de género, las siguientes:

1º Estudio Prospectivo de Impacto de Género

Se elaborará la herramienta Data warehouse para el estudio del impacto de género. Es una herramienta de seguimiento de las políticas de género de todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, lo que le confiere una relevancia estratégica. Dicha herramienta recogerá información de todos los indicadores desagregados por sexo, lo que permitirá instrumentar medidas compensatorias ante las desigualdades diagnosticadas.

2º Programas de incorporación de la ciudadanía a la Sociedad de la Información

- Programa GUADALINFO

La Consejería contará en 2009 con 642 centros Guadalinfo ubicados en municipios con un número de habitantes inferior a 20.000. En particular, las mujeres de las zonas rurales y zonas aisladas reciben un tratamiento preferente por su mayor riesgo de exclusión ante las TIC's.

Una parte importante de las actividades desarrolladas en los Centros Guadalinfo se encuentran destinadas específicamente a las mujeres: 3.600 actividades.

En 2009 se incluirá una formación en género al personal dinamizador de los Centros Guadalinfo en la que se tratará sobre todo de la brecha digital de género y cómo implementar medidas que la minimicen.

- Programa CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET (CAPI's)

En las barriadas de actuación preferente estarán funcionando 42 Centros de Acceso Público a Internet de los cuales algunos estarán gestionados por mujeres y en las que se realizarán actuaciones específicas de sensibilización y formación relacionadas con la incorporación a la Sociedad de la Información de las mujeres.

En 2009 se incluirá una formación en género al personal dinamizador de los CAPI's en la que se tratará sobre todo de la brecha digital de género y cómo implementar medidas que la minimicen.

- PROGRAMA CIUDADANÍA DIGITAL

A través de la nueva orden reguladora de diferentes líneas de incentivos a la utilización y desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, por la ciudadanía andaluza y el tejido asociativo, se incorpora como criterio de valoración que los proyectos hayan sido presentados por mujeres o asociaciones de mujeres.

Por otra parte, se prestará "formación a la medida" a todas las asociaciones de mujeres que así lo soliciten.

- Programas PARTICIPA Y ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL

El programa Participa presenta como población destinataria a toda la ciudadanía que vive en los municipios que cuentan con Centro Guadalinfo y por tanto, afecta especialmente a las mujeres que viven en el medio rural.

El programa Andalucía Compromiso Digital tiene como objetivo favorecer el conocimiento y la valoración por parte de la población andaluza de los recursos públicos y privados al servicio de la Sociedad de la Información, así como estimular la participación en el uso de las TIC's fomentando la cultura de la solidaridad, la inclusión digital y la e-igualdad. En este caso se registra un gran número de mujeres voluntarias, de mujeres usuarias y de asociaciones de mujeres incorporadas al programa.

También en este caso se dará formación en género a las voluntarias y voluntarios participantes en el programa así como a las asociaciones de mujeres participantes.

Tanto los programas Participa como Andalucía Compromiso Digital van dirigidos a la ciudadanía en general, sin embargo los datos muestran en primer lugar, una gran participación de las mujeres y en segundo lugar, la realización de actividades especialmente dirigidas a la incorporación de las mujeres al uso de las nuevas tecnologías.

- Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer para la formación de Mujeres

En 2009 se ampliará el convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer para proporcionar formación y acompañamiento digital al tejido asociativo andaluz constituido por más de 1.500 asociaciones de mujeres. Por otro lado se atenderá a la sensibilización en materia TIC dirigida a diferentes grupos de mujeres.

- Programas DIRIGIDOS A LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EMPRESAS: NOVAPYME

Novapyme es un programa dirigido al diagnóstico, asesoramiento y acompañamiento a las empresas para la incorporación de mejoras TIC en las PYMES andaluzas.

En este programa se hará un esfuerzo especial por llegar a las empresas constituidas mayoritariamente por mujeres donde las dificultades para la incorporación de las TIC's sigue siendo mayor. Como paso previo se adaptarán los formularios para desagregar las empresas, según éstas sean de mujeres u hombres.

3º Actuaciones transversales en materia de género de la Secretaría General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información.

De modo general toda la información relativa a personas en materia de formación, subvenciones y acceso a los servicios estará desagregada por sexo. En el caso de las empresas se diferenciarán autónomas y autónomos, así como las empresas de mujeres, aquellas cuyo capital social está mayoritariamente en manos de mujeres, de las de hombres cuyo capital social está mayoritariamente en manos de hombres.

Se dará un fuerte impulso a la formación en género de los diferentes grupos de formadores y formadoras de los diversos programas que trabajan con la inclusión de la ciudadanía en la sociedad de la información.

Se elaborará un protocolo de análisis de impacto de género relacionado con las actuaciones relacionadas con Telecomunicaciones y Sociedad de la Información y diseñar una relación de indicadores de género que permita un mejor conocimiento del impacto diferencial de nuestras actuaciones en hombres y mujeres.

42K CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

Objetivos de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria

La Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria tiene como objetivo fundamental la promoción y garantía de la calidad de las Universidades Andaluzas. Para la consecución de este objetivo principal, cada una de las áreas de la Agencia basa sus programas en las líneas de actuación que se citan a continuación para el año 2008:

1. Área de Enseñanzas Universitarias

Para garantizar la calidad en nuestras Universidades, es conveniente medir el nivel de rendimiento del servicio público de educación superior de cada una de ellas. Para ello, el área de Enseñanzas Universitarias ha desarrollado en el año 2008 las líneas de trabajo que se detallan a continuación:

- Evaluación del profesorado para su acreditación y futura contratación por las Universidades Andaluzas.
- Evaluación de los Programas de Postgrados que se imparten en las Universidades Públicas de Andalucía en el curso académico 2008/2009.
- Evaluación de solicitudes para el nombramiento de profesorado emérito de las Universidades Públicas Andaluzas.

Para abordar la realización de las citadas líneas de actuación, la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria cuenta con: un responsable de Área, diferentes Comisiones Técnicas de Evaluación y un Comité de Recursos, constituidos por científicos y científicas de reconocido prestigio de fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza. La composición de dichas comisiones se indica en la tabla siguiente.

Comités Técnicos de Evaluación del Área de Enseñanzas Universitarias de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria

Comités Permanentes de Evaluación. Área de Enseñanzas Universitarias

| Ámbito de conocimiento | Componentes | | % Componentes | |
|--|-------------|----------|---------------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Comité 1.-Ciencias Experimentales | 2 | 1 | 67 | 33 |
| Comité 2.- Ciencias de la Vida | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 3.- Ciencias Médicas y de la Salud | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 4.- Ingeniería y Arquitectura | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 5.- Ciencias Sociales | 2 | 1 | 67 | 33 |
| Comité 6.- Ciencias Jurídicas | 2 | 1 | 67 | 33 |
| Comité 7.- Ciencias Económicas y Empresariales | 2 | 1 | 67 | 33 |
| Comité 8.- Humanidades | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité de Recursos | 3 | 2 | 60 | 40 |
| Total | 23 | 6 | 79 | 21 |

2. Área de Investigación, Desarrollo e Innovación

El fomento de la calidad en la investigación a nivel andaluz es uno de los objetivos fundamentales de la política universitaria en Andalucía. Es por tanto de suma importancia, incentivar aquellas actividades investigadoras que contribuyan a desarrollar una investigación científica y tecnológica innovadora y de calidad.

El Área de Investigación, Desarrollo e Innovación ha llevado a cabo en este año 2008 la evaluación de: Proyectos de Excelencia, Grupos de Investigación Andaluces e Incentivos en sus diferentes programas. Estas evaluaciones son la base para la posterior financiación de proyectos, grupos e incentivos, con ellas se persigue que la investigación andaluza pueda mejorar su competitividad a todos los niveles.

Se llevaron a cabo los siguientes programas:

- Evaluación de los Proyectos de Investigación de Excelencia en Equipos de Investigación.
- Evaluación de la Actividad Interanual de los Grupos de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
- Evaluación para la Asignación de Incentivos a Actividades de Carácter Científico y Técnico.

Para la realización de las evaluaciones anteriormente citadas se estableció un Comité Asesor constituido por una persona Responsable de Coordinación de Área, de reconocido prestigio científico de la Comunidad Autónoma Andaluza y 2-4 profesionales de la investigación de reconocida valía, de fuera de Andalucía y, normalmente, con experiencia en tareas de evaluación de Programas Nacionales de Fomento de la Investigación.

Comisiones de Evaluación del Área de Investigación, Desarrollo e Innovación de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria

Comités Permanentes de Evaluación. Área de Investigación, Desarrollo e Innovación

| Ámbito de conocimiento | Componentes | | % Componentes | |
|--|-------------|-----------|---------------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Comité 1.- Ciencias Experimentales | 8 | 4 | 67 | 33 |
| Comité 2.- Ciencias de la Vida | 13 | 1 | 93 | 7 |
| Comité 3.- Ciencias Médicas y de la Salud | 3 | 2 | 60 | 40 |
| Comité 4.- Ingeniería y Arquitectura | 8 | 1 | 89 | 11 |
| Comité 5.- Ciencias Sociales | 1 | 2 | 33 | 67 |
| Comité 6.- Ciencias Jurídicas | 4 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 7.- Ciencias Económicas y Empresariales | 3 | 1 | 75 | 25 |
| Comité 8.- Humanidades | 6 | 1 | 86 | 14 |
| Total | 46 | 12 | 79 | 21 |

3. Área de Sistemas, Servicios y Gestión

Como motor de la actividad de la Agencia, el Área de Sistemas, Servicios y Gestión ha dinamizado el funcionamiento de cada uno de los programas desarrollados en las diferentes áreas, permitiendo un mejor aprovechamiento de los recursos para la consecución de los objetivos de la Agencia.

Entre otras funciones, destaca fundamentalmente la evaluación de la actividad del profesorado de las Universidades Públicas Andaluzas para la asignación de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión.

En la evaluación de méritos para la asignación de los Complementos Autonómicos se creó, en el seno de la Agencia, la Comisión Andaluza de Evaluación de los Complementos Autonómicos (CAECA).

Como paso previo a la evaluación de las solicitudes, la CAECA definió los Criterios Generales y Específicos en base al artículo 3 de la Orden de 26 de Mayo de 2006, y constituyó las distintas Comisiones de Evaluación para cada uno de los subcampos científicos, designando para cada una de estas comisiones a profesionales de reconocido prestigio sobre la base de criterios de excelencia académica.

Composición de las Comisiones de Evaluación de los Complementos Autonómicos

Comités Permanentes de Evaluación. Área de Investigación, Desarrollo e Innovación

| Ámbito de conocimiento | Componentes | | % Componentes | |
|--|-------------|-----------|---------------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Comité 1.- Ciencias Experimentales | 3 | 3 | 50 | 50 |
| Comité 2.- Ciencias de la Vida | 4 | 3 | 57 | 43 |
| Comité 3.- Ciencias Médicas y de la Salud | 2 | 1 | 67 | 33 |
| Comité 4.- Ingeniería y Arquitectura | 3 | 1 | 75 | 25 |
| Comité 5.- Ciencias Sociales | 3 | 4 | 43 | 57 |
| Comité 6.- Ciencias Jurídicas | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 7.- Ciencias Económicas y Empresariales | 3 | 0 | 100 | 0 |
| Comité 8.- Humanidades | 9 | 1 | 90 | 10 |
| Total | 30 | 13 | 70 | 30 |

Como resumen debe indicarse que en el total de procesos de evaluación realizados por la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria en el año 2008, la citada Agencia ha contado con la colaboración de distintos profesionales de reconocido prestigio en sus ámbitos de actuación.

Componentes de las Comisiones Permanentes de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria

Comités Permanentes de Evaluación. Área de Investigación, Desarrollo e Innovación

| Ámbito de conocimiento | Componentes | | % Componentes | |
|--|-------------|-----------|---------------|-----------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Comité 1.- Ciencias Experimentales | 13 | 6 | 68 | 32 |
| Comité 2.- Ciencias de la Vida | 18 | 5 | 78 | 22 |
| Comité 3.- Ciencias Médicas y de la Salud | 9 | 3 | 75 | 25 |
| Comité 4.- Ingeniería y Arquitectura | 13 | 2 | 87 | 13 |
| Comité 5.- Ciencias Sociales | 6 | 7 | 46 | 54 |
| Comité 6.- Ciencias Jurídicas | 8 | 1 | 89 | 11 |
| Comité 7.- Ciencias Económicas y Empresariales | 6 | 2 | 75 | 25 |
| Comité 8.- Humanidades | 16 | 3 | 84 | 16 |
| Total | 89 | 29 | 75 | 25 |

De todos modos, para comprender bien el alcance y la significación de estas cifras, conviene poner de relieve que el desfase que, conforme a criterios de presencia equilibrada, se observa en la información de la tabla anterior, viene en gran manera heredado de la situación actual de la Universidad Española y Andaluza, en donde la proporción de Profesoras Universitarias en general y de Catedráticas en particular, continúa siendo muy baja. Habida cuenta además que, conforme a criterios de excelencia, lo normal es que las distintas Comisiones de Evaluación de la Agencia se formen con docentes del máximo rango universitario, es frecuente encontrarse con que en determinadas áreas o campos del conocimiento científico el número de mujeres con las que se puede contar para su incorporación en Comisiones es muy exiguo cuando no, en casos extremos, inexistente. Concretamente, el porcentaje de Catedráticas de Universidad es del 15%, elevándose al 31% el porcentaje de Profesoras Titulares. Más del 25% de los componentes de las distintas Comisiones son mujeres, lo que supone un porcentaje muy superior al que resultaría de elegir expertos del máximo prestigio sin consideración del enfoque de género.

No obstante lo anterior, y en la línea de incrementar el porcentaje de mujeres hasta una presencia equilibrada, la Agencia se propone incrementar los esfuerzos en la búsqueda de expertas para las distintas comisiones y actividades.

54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

La conciliación de la vida personal y laboral es una prioridad para la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Es por ello por lo que se ha elaborado un documento que sirva de base para la acción de la CICE en este ámbito, y se ha incorporado como política prioritaria en esta legislatura.

La CICE es sensible, lógicamente, a la problemática de la Conciliación de la Vida Laboral y Personal de sus empleados y la asume como una de sus principales responsabilidades en cuanto a la Gestión de Personas.

De acuerdo con este propósito se propone un conjunto de medidas de distinta naturaleza, principalmente de tipo organizativo, dirigidas a alcanzar mayores cotas de conciliación.

Dichas medidas vienen a proporcionar a la CICE una serie de valores:

- Captación y retención de profesionales cualificados para la CICE
- Ahorro y eficiencia energética
- Reducción del coste de los servicios en los edificios (seguridad, limpieza, etc)
- Reducción del absentismo laboral

- Incremento de la motivación de los empleados
- Refuerzo de la implantación del teletrabajo
- Impulso de la igualdad de género, incrementando la disponibilidad de tiempo, favoreciendo que el hombre pueda responsabilizarse de las tareas domésticas y que la mujer pueda acceder a puestos directivos

Desde la Secretaría General Técnica se entiende que la mejor forma de abordar los problemas derivados de la desigualdad hombre-mujer pasa por formar al personal del departamento en materia de género. Por este motivo, dicho personal participa activamente en todos aquellos encuentros, seminarios y cursos, programados por el IAAP y el Instituto Andaluz de la Mujer.

73A PLANIFICACIÓN ENERGÉTICA Y MINAS

Las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 73A, por su objetivo general de fomento del uso de las energías renovables así como el ahorro y la eficiencia energética, y por su alcance universal, no tienen un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres.

Los indicadores presupuestarios definidos para medir el cumplimiento de objetivos del programa 73A Planificación Energética y Minas, no contienen información relacionada con personas ya que estos indicadores se refieren a unidades físicas de instalaciones de producción de energía o bien a kilómetros de infraestructuras eléctricas o gasistas.

Dentro del ámbito de actuación del programa presupuestario 73A se pueden distinguir dos tipos de sujetos a los que van dirigidas dichas actuaciones: los consumidores de energía en general y los proyectistas e instaladores de sistemas energéticos.

Respecto a los consumidores de energía, toda la población andaluza es potencial consumidora de energía, siendo su distribución por sexo: 50,9% mujeres y 49,2% hombres.

Respecto a proyectistas e instaladores de sistemas energéticos, aunque no se dispone de los datos desagregados por sexo sobre la población ocupada en Andalucía en el conjunto del sector, sí se dispone de estos datos para el sector de la energía eléctrica, que se puede considerar porcentualmente bastante representativo.

Según estos datos, el 12% son mujeres frente a un 88% de hombres ocupados en este sector, por lo que se puede concluir que la participación de la mujer en la actividad de producción de energía es actualmente muy inferior a la del hombre.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 1 | 14 | 15 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 1 | 18 | 19 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 6 | 14 | 20 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 8 | 10 | 18 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 13 | 0 | 13 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 263 | 254 | 517 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 58 | 115 | 173 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 29 | 60 | 89 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 3 | 21 | 24 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 2 | 21 | 23 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 4 | 4 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 1 | 0 | 1 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

12.00 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 15 que la Consejería de Gobernación mantiene sus actuales competencias.

Los distintos centros directivos mantienen, en esencia, su regulación anterior, siendo los objetivos generales de la Consejería los siguientes:

- Policía Andaluza, coordinación de Policías Locales, Emergencia y Protección Civil, Seguridad, Elecciones y Consultas Populares.
- La ordenación, ejecución y control de todas las medidas tendentes a la gestión de las competencias en materia de Régimen Local.
- Las potestades administrativas en materia de Juego, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- Coordinación de las políticas migratorias.
- La promoción y coordinación del voluntariado en Andalucía.
- Las potestades administrativas en materia de consumo.
- La coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.
- Las atribuidas a esta Consejería en materia de protección de los animales potencialmente peligrosos.

La Consejería de Gobernación participa activamente en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios que tiene encomendados, destacando el programa 31J, Políticas Migratorias, incluido en la clasificación como G+, y los programas 31H, 31K y 22B, correspondientes, respectivamente, a Voluntariado, Andaluces en el Mundo y Seguridad y Protección Civil, así como el 44H, que corresponde a Consumo.

2. RECURSOS

31J POLÍTICAS MIGRATORIAS

El Decreto 191/2008, de 6 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Gobernación, atribuye a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias la función de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas Consejerías, en atención a las consecuencias sociales de los fenómenos migratorios de cualquier origen, en concreto, la coordinación de las actuaciones que al respecto se lleven a cabo en el terreno sanitario, social, cultural, educativo, laboral o cualquier otro ámbito de intervención en la materia.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias desarrolla estas competencias con la finalidad de crear las condiciones necesarias para que se produzca una verdadera integración de la población inmigrante en el territorio andaluz, de manera que sean ejercitados en igualdad de condiciones con los nacionales, los derechos y libertades reconocidos actualmente o que puedan estarlo en el futuro.

El II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, aprobado por el Decreto 92/2006, de 9 de mayo, prevé que todas las actuaciones que realice esta Dirección General en cumplimiento del mismo, presentarán una perspectiva de género como eje transversal de las mismas.

El citado II Plan Integral, resalta la importancia de afrontar el conocimiento del hecho migratorio con una perspectiva de género, estableciendo como objetivo específico a alcanzar, conocer la realidad de la población inmigrante con una perspectiva de género, precisando que "el proceso investigador supone la exigencia intelectual de abarcar la realidad en sus múltiples facetas, por ello es necesario promover la inclusión de la perspectiva de género en los estudios". De esta forma, se pretende conocer y comprender el proceso de la inmigración en toda su complejidad, a fin de diseñar políticas que contemplen la realidad de la mujer y el hombre emigrante, sus relaciones e influencias y la prevención y eliminación de toda conducta discriminatoria.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, en el ámbito de influencia del programa presupuestario 31J, cuya gestión tiene encomendada, ha definido seis objetivos con la finalidad de avanzar en materia de igualdad de género. Asimismo ha previsto desarrollar durante el ejercicio 2009 una serie de actuaciones tendentes a alcanzar los objetivos establecidos.

Los objetivos y actuaciones definidos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias son los siguientes:

- Eliminar los impedimentos que sufre un determinado sexo (femenino), derivados de los roles culturales asumidos, que dificultan su asistencia a las actuaciones formativas que organiza la Dirección General.

Para ello, en al menos 11 de las 27 actividades formativas previstas para 2009, se adoptarán medidas tendentes a eliminar los impedimentos que sufren las mujeres para asistir a las actuaciones formativas, derivados de los roles culturales asumidos, como son la adaptación del horario de la actividad al horario escolar, o bien dotar la actividad de un servicio de guardería.

- Eliminar los impedimentos que sufre un determinado sexo (femenino), derivados de los roles culturales asumidos, que dificultan su asistencia a las actuaciones de sensibilización que organiza la Dirección General.

Como actividad se propone que en al menos el 50% de las actividades de sensibilización previstas para 2009, se tomarán medidas destinadas a eliminar los impedimentos que sufren las mujeres para asistir a actuaciones de sensibilización, derivados de los roles culturales asumidos, como son la adaptación del horario de la actividad al horario escolar o dotar la actividad de un servicio de guardería.

- Realizar un análisis de género del hecho migratorio en las campañas de sensibilización que se diseñen. En la totalidad de los anuncios de televisión y cuñas de radio que se diseñen, se garantizará la paridad en los personajes, así como la utilización de un lenguaje no sexista.
- Mejorar el conocimiento del hecho migratorio y sus particularidades para cada sexo.

Para ello, en al menos 22 de los 30 estudios e investigaciones que se prevén realizar en 2009, se incluirá la perspectiva de género.

Al menos 20 de las 30 subvenciones que se prevé conceder a las Universidades para proyectos, se concederán para trabajos que incluyan impacto de género.

Al menos 5 de las 30 subvenciones que se prevén conceder a las Universidades para proyectos, se concederán para trabajos que irán dirigidos a conocer la inmigración con perspectiva de género.

Al menos 100 de las 230 subvenciones que se prevén conceder a las Asociaciones para proyectos, se concederán para trabajos que contengan impacto de género.

En 2009 se prevé realizar un estudio sobre la mujer inmigrante en Andalucía, con especial detenimiento en los roles que asumen en función de las distintas culturas, que dificultan su participación plena en la vida social, laboral y cultural de Andalucía.

- Potenciar la difusión de las particularidades que presenta el hecho migratorio en cada sexo, realizando publicaciones sobre el hecho migratorio que contengan análisis desde la perspectiva de género.
- Estimular al sector empresarial para que establezca programas de conciliación de vida laboral y familiar. Al menos 3 de los 7 contratos mayores que se adjudicarán en 2009, se prevé hacerlos a empresas que contengan programas de conciliación de vida laboral y familiar.

31H VOLUNTARIADO

El Decreto 191/2008, de 6 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gobernación, atribuye a la Agencia Andaluza del Voluntariado, entre otras, la función de promover y coordinar las actuaciones de las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía con competencia en materia de voluntariado.

Las principales actuaciones que se desarrollarán durante el año 2009 enmarcadas dentro del II Plan Andaluz del Voluntariado 2006-2009 son:

Área I: Sensibilización y promoción

- Convocatoria del Premio Andaluz al Voluntariado, como reconocimiento público a personas, entidades e instituciones que se destaquen por su labor solidaria.
- Promoción del voluntariado en el ámbito educativo, mediante la convocatoria anual del Certamen Literario Escolar Andaluz: *"Solidaridad en Letras"*.
- Organización anual del Congreso Andaluz del Voluntariado.
- Organización de Encuentros Provinciales y otros Foros de Participación en materia de voluntariado.

Área II: Investigación y formación

- Plan Anual de Formación que contiene un itinerario formativo dirigido a personas voluntarias, técnicas y directivas de las entidades de Acción Voluntaria Organizada.
- Observatorio Andaluz del Voluntariado.
- Dotación de equipos informáticos a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas de Acción Voluntaria Organizada.
- Financiación de estudios e informes sobre las necesidades y recursos del movimiento asociativo andaluz.

Área III: Cooperación y coordinación

- Promoción de iniciativas solidarias en el ámbito empresarial a través de la firma de Convenio de Colaboración con la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
- Firma de Convenios de Colaboración con las Diputaciones Provinciales en materia de voluntariado.
- Subvenciones para la realización de programas de formación, jornadas, encuentros, campañas de sensibilización y estudios dirigidos a conocer la realidad del voluntariado en Andalucía, que se desarrollan por las Entidades de Voluntariado, y por las Universidades Públicas Andaluzas.
- Renovación y dinamización de los distintos Órganos de Participación del movimiento voluntario.

En este contexto, la Agencia Andaluza de Voluntariado se esfuerza por avanzar para integrar la perspectiva de género en sus actuaciones, destacando para el año 2009 las siguientes actuaciones:

Área I: Sensibilización y promoción

Reconocimiento del papel de las mujeres en el movimiento asociativo andaluz a través de su participación en la entrega anual del Premio Andaluz del Voluntariado.

Reivindicación de los principios de igualdad y convivencia entre los criterios preferentes a la hora de reconocer los textos premiados en el Certamen Literario Escolar Andaluz "*Solidaridad en Letras*".

Implicación del movimiento solidario feminista en las diferentes modalidades de participación en el Congreso Andaluz del Voluntariado.

Realización de campañas, entre cuyos fines se encuentra el fomento del voluntariado de las mujeres.

Área II: Investigación y formación

Participación de las Asociaciones vinculadas al género en el Plan Anual de Formación. Igualmente se fomenta la elaboración de programas sociales desde un enfoque de género.

Identificación del perfil del voluntariado, con especial incidencia a las diferencias de género en la definición del papel del voluntariado en nuestra sociedad.

Participación del movimiento asociativo de mujeres en la convocatoria de adquisición de equipos informáticos y de nuevas tecnologías.

Analizar la evolución y tendencia del movimiento asociativo a favor de la igualdad entre hombres y mujeres a través de los estudios promovidos por la Red Andaluza de Observatorios para la Participación y el Voluntariado.

Área III: Cooperación y coordinación

Fomento de iniciativas solidarias en el ámbito empresarial a favor de causas vinculadas con el movimiento de igualdad entre hombres y mujeres.

Participación de asociaciones de mujeres en las actividades promovidas bajo el convenio de colaboración entre la Consejería de Gobernación y las Diputaciones Provinciales, por el que se fortalece el grado de participación de las asociaciones en el ámbito municipal.

A través de la Convocatoria anual de Subvenciones, se financian a Entidades sin ánimo de lucro y Universidades Públicas Andaluzas, para la realización de proyectos dirigidos a la promoción, sensibilización, formación y estudios del Voluntariado en el colectivo de mujeres.

En el Consejo Andaluz y los Consejos Provinciales de Voluntariado, forman parte Asociaciones vinculadas al género.

En el Registro General de Entidades de Voluntariado de Andalucía se prevé un apartado para la inscripción de Asociaciones que trabajan por la igualdad de género.

Conocer la distribución por género y las demandas de atención directa por parte de las personas y asociaciones usuarias de la Red Andaluza de Centros de Recursos para el Voluntariado y las Asociaciones.

31K ANDALUCES EN EL MUNDO

Las actuaciones recogidas en la Dirección General de Andaluces en el Mundo se centran en la atención a todos los andaluces y andaluzas residentes en el exterior y el reconocimiento de la importante función social y cultural de las comunidades en las que se organizan, lo cual se mantiene como objetivo general.

Las acciones diseñadas en las que se integra el enfoque de género, son continuidad de las que se vienen realizando hasta ahora, incidiendo en la necesidad de desagregar por sexos, todos los datos que proporcionen las diferentes unidades estadísticas.

Como novedad a incorporar en 2009, se destaca la incorporación de indicadores desagregados por sexo en el proyecto de presupuesto relativo a este programa entre ellos el número de personas asistentes al Plenario del Consejo de Comunidades Andaluzas o la composición de la Junta Directiva de cada Comunidad Andaluza.

44H CONSUMO

El análisis de género ayuda a conocer las formas en que el consumo refuerza o no los roles asignados social y culturalmente a las mujeres y hombres y cómo condicionan sus patrones de consumo y sus decisiones. Acciones que no sólo tienen que conformarse en la realización de programas puntuales de mujer y consumo, sino que deben realizarse en coordinación con las distintas acciones de las otras Consejerías y asociaciones de consumidores.

El movimiento de mujeres y el movimiento de consumidores comparten muchos temas específicos, para ello se identificarán cuales son las necesidades que presentan hombres y mujeres en los diferentes sectores del área de consumo.

Identificadas las desigualdades mujer/hombre en los diferentes colectivos poblacionales (mayores, jóvenes) o destinatarios de bienes y servicios (telefonía, suministros domiciliarios) a los cuales se dirige la política de información y educación, se pasará a enfocar los objetivos operativos, planeando las siguientes actuaciones:

- Realización de jornadas en las cuales se priorice la participación de las mujeres como ponente y asistente.
- Desarrollo de campañas informativas dirigidas a las personas consumidoras, donde se dé especial importancia a los problemas de las mujeres en el consumo, como amas de casa, encargadas de las compras domiciliarias y mujeres como guardianes de la salud de la familia, con un especial respeto a su imagen.

- Se subvencionará especialmente aquellas actividades dirigidas a la protección y defensa de las mujeres en el ámbito de consumo.
- A la hora de realizar folletos informativos, se dedicará especial atención a la imagen de la mujer, evitando los estereotipos de belleza, promoviendo el respeto de la dignidad humana y la racionalidad de nuestro consumo desde una conciencia crítica que vale para los dos sexos por igual.
- Se dará especial importancia a la realización de estudios y edición de publicaciones de aquellos temas de mayor relevancia y sensibilidad en los problemas que afecten al consumo en aquellos sectores donde se de una mayor desigualdad mujer/hombre.

22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

La Seguridad Integral sigue constituyendo una actividad prioritaria dirigida a la protección de personas y bienes y al mantenimiento de la tranquilidad ciudadana. Este sistema comprende no sólo a los Cuerpos de Seguridad sino también a los diferentes colectivos que integran las emergencias en la Comunidad Autónoma.

La Comunidad Autónoma de Andalucía mantiene un papel relevante en este ámbito, tanto por las competencias exclusivas como por las concurrentes con las otras administraciones central y local.

En las actuaciones que se van a realizar en el ejercicio 2009, bajo un enfoque de género se podría destacar:

- Que a través de la red de centros del Sistema Emergencias 112 de Andalucía, se produce un empleo para mujeres proporcionalmente superior a la media de ocupación femenina.
- Entre las funciones de la Unidad de Policía Adscrita a la Junta de Andalucía, ocupa un lugar importante la protección a las víctimas de violencia de género y de menores, para la garantía de sus derechos.
- Dentro del programa de formación en la ESPA (Escuela de Seguridad Pública de Andalucía), para la Unidad Adscrita, Cuerpos de Policías Locales, Bomberos y Personal de Emergencia, se contempla la inclusión en sus temarios de cuestiones relacionadas con la violencia de género, así como Seminarios y Conferencias al respecto.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | - | - | - |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | - | 12 | 12 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | - | 14 | 14 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | - | - | - |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 4 | 11 | 15 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 8 | - | 8 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 209 | 294 | 503 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 64 | 76 | 140 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 12 | 58 | 70 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 33 | 35 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | - | - | - |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | - | 10 | 10 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 1 | 3 | 4 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | - | - | - |
| Excedencia por cuidado familiar | - | - | - |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | - | 1 | 1 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | - | - | - |

13.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Justicia y Administración Pública en el marco de sus competencias, contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de actuación:

- En la Administración de Justicia, asegurando el acceso a la misma en igualdad de condiciones.
- En la Administración Pública, de cara a la ciudadanía, a través de compromisos de igualdad en la prestación de los servicios públicos, incorporando el género en la política de calidad de los servicios.
- En el ámbito del personal de la Junta de Andalucía, mediante la política de gastos de acción social para los hombres y mujeres que prestan servicio en la Administración de la Junta de Andalucía, fundamentalmente mediante ayudas que permiten la conciliación de la vida laboral y familiar en igualdad de condiciones.

Derivadas del ejercicio de sus competencias, en esta Consejería se detectan desigualdades significativas fundamentalmente en dos aspectos: en las víctimas de las diversas formas de violencia, siendo un porcentaje mucho mayor el de las mujeres y, por otra parte, se aprecia una desigualdad, esta vez numérica y no en términos de discriminación, entre los menores infractores siendo en este caso bastante superior el número de infractores masculinos.

2. RECURSOS

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las políticas de calidad de los servicios públicos gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones, entre las que se destacan las siguientes:

- Se ha elaborado una presentación con las posibles acciones a realizar y un sistema de indicadores que recoge información acerca del Observatorio de la Calidad y los datos recabados en cada servicio en materia de género.

- Se han adaptado los cuestionarios del Observatorio, del barómetro de satisfacción de la ciudadanía y de encuestas sobre calidad de los servicios para la inclusión de la variable sexo.
- En análisis está la elaboración del decálogo de la política de calidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por otra parte, para conseguir el acceso a los recursos y a la información por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, se han seguido las siguientes líneas de trabajo:

- Recomendaciones de desagregación según sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las carteras de servicios.
- Control del lenguaje no sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- En fase de planificación se encuentra la elaboración de un estudio de expectativas con especial atención a las mujeres.
- En materia de formación se han organizado debates y actuaciones formativas sobre la transversalidad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El avance en la inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas y formularios a través de los cuales se gestionan las ayudas al personal de la Junta de Andalucía, ha permitido estudiar las diferentes actitudes de hombres y mujeres en este ámbito y se siguen manteniendo, al igual que en ejercicios anteriores, diferencias considerables entre los porcentajes de mujeres y hombres que solicitan ayudas para sus hijos e hijas (guardería y estudios), puesto que las empleadas solicitantes suponen una cifra en torno al 67% así como en los anticipos reintegrables.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

El programa 14A Dirección y Servicios Generales de Justicia y Administración, aunque debe avanzar en la incorporación de indicadores desagregados por sexo, desde la Secretaría General Técnica, como centro directivo responsable de este programa, se está haciendo una labor de concienciación, a través del Presupuesto, de todos los Centros Directivos para conseguir que revisen sus políticas de gastos, fijando objetivos e indicadores sensibles al género.

En lo relativo a indicadores de gestión se cuenta con el indicador: “solicitantes de certificado digital, en el Registro General de Servicios Centrales”, competencia de la Secretaría General Técnica. Las magnitudes son: número de hombres solicitantes y número de mujeres solicitantes. Los datos obtenidos son 360 y 432 respectivamente.

Este es un indicador relativamente nuevo, por tratarse de la utilización de una herramienta como es el certificado digital igualmente novedosa y poco utilizada hasta ahora. Sin embargo, en un intervalo corto de tiempo, ha proporcionado una información como es el mayor número de mujeres, frente al número de hombres, que solicitan el certificado digital cambiando la tendencia del ejercicio anterior. El análisis de la evolución habrá que hacerlo cuando transcurra un poco más de tiempo, pero de momento refleja un avance de la mujer en el uso de las nuevas tecnologías en sus relaciones y trámites con la Administración.

Análisis de gestión de personal

En este ámbito no se han observado diferencias ni en la composición de la plantilla ni en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres en la Consejería. En general los cuadros directivos son sensibles al género.

En el ámbito de competencias del programa de servicios generales, la información sobre personas de la que se dispone es fundamentalmente la relativa al personal de la Consejería. En este sentido, podemos decir que no disponemos de sistemas de información que permitan capturar la variable sexo. No obstante se está estudiando la posibilidad de incluir esta variable en la aplicación informática del control horario, pues puede resultar de interés analizar los distintos usos del tiempo de trabajo de hombres y mujeres y así servir de guía a los directivos para realizar prácticas organizativas más eficaces, mejor planificación de convocatoria de reuniones o reducción de horas extras.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En el ámbito de actuación de este programa presupuestario el análisis de impacto de género se visualiza en tres ámbitos propios de las competencias gestionadas por el mismo.

1. ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

Por la Consejería de Justicia y Administración Pública se ha llevado a cabo la reforma del sistema de asistencia jurídica gratuita mediante Decreto 67/2008, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita

en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con el fin de adaptarlo a la normativa vigente y a las nuevas tecnologías que se vienen implantando.

En el actual Reglamento se regula el procedimiento para reconocer el derecho de asistencia jurídica gratuita, al que se refiere el artículo 119 de la Constitución y la Ley 1/1996, de 10 de enero, así como el correspondiente a las prestaciones económicas que conlleva.

De conformidad con el artículo 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el que se regula el procedimiento de elaboración de los reglamentos, el correspondiente proyecto se acompañó, entre otros, de una memoria sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecían en el mismo.

En dicho informe, se procedió a realizar un análisis desde varios puntos de vista, atendiendo especialmente al impacto que el mismo iba a tener en las diferencias existentes entre hombres y mujeres incluidos en su ámbito de aplicación, sin que se hubieran detectado a priori focos de desigualdad entre hombres y mujeres tanto en el acceso a este derecho, como en la prestación de los servicios profesionales.

Desde el punto de vista de la normativa tenida en cuenta en la reforma de la justicia gratuita en Andalucía, y en lo que a violencia de género se refiere, hay que destacar que se da cobertura especial a la regulación del derecho a la asistencia jurídica gratuita a las mujeres víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 20, establece, entre otras garantías que:

- “En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima”.
- “En todo caso se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.”
- “Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género”.

Con la reforma operada se viene a dar cobertura específica a estas previsiones, y se regula la prestación de este servicio en el artículo 26 y siguientes del Reglamento, inspirándose en la regulación estatal que se ha dado a la materia, concretamente en el Real Decreto 1455/2005, de 2 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita. Además, en nuestra Comunidad se ha atendido especialmente a la preparación y organización de los profesionales que se adscriban a este turno, para lo que se está elaborando una orden complementaria del reglamento en la que se quiere regular de forma expresa el servicio en este y otros supuestos. Así, las mujeres víctimas de malos tratos que demanden el servicio serán atendidas por profesionales especialmente preparados y sensibilizados con la materia objeto de dicho turno.

Como ya se ha expuesto en el punto anterior, con la reforma de la justicia gratuita se ha prestado especial atención a las mujeres víctimas de violencia, atención que podemos concretar en las siguientes medidas:

- a) Se exime a las mujeres víctimas de violencia, de la acreditación previa de la carencia de recursos económicos, debiendo no obstante, aportar la documentación necesaria ante el Colegio de Abogados en los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.
- b) Se dará prioridad por parte de los Colegios de Abogados a las solicitudes de asistencia jurídica gratuita cuando las efectúen las víctimas de violencia de género.
- c) Se dará preferencia absoluta por parte de las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita a la tramitación de las solicitudes de víctimas de violencia, procurando que la resolución se dicte con anterioridad a la fecha de celebración del juicio oral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1.2º del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.
- d) En los procesos y procedimientos que tengan causa directa o indirecta en la violencia de género, una misma dirección letrada asumirá la defensa en todos los procesos y procedimientos derivados del mismo acto de violencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.
- e) Se establece la posibilidad de libre elección de abogado o abogada del Turno en el artículo 27 del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.

- f) Se establece la posibilidad de solicitar una segunda opinión en los supuestos de disconformidad con la estrategia procesal planteada por el abogado o abogada designado, en el artículo 29 del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.
- g) Con carácter concreto, mediante Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública, se regulará el turno especial de violencia que establece la exigencia de una especial formación para todos los letrados que vayan a prestar el servicio a mujeres víctimas de malos tratos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 34 del Decreto 67/2008, de 26 de febrero.

Expuesto lo anterior, y desde el punto de vista económico, mediante Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública, se van a regular los módulos económicos y bases de compensación que recojan los conceptos que retribuyen todas estas garantías. En este sentido, en el proyecto de Orden se han incrementado con carácter general todos los conceptos, lo que ha permitido incluir las siguientes medidas:

- Tramitación de la orden de protección por parte de los letrados que asistan a mujeres víctimas de malos tratos durante el turno de guardia.
- Asesoramiento a las mujeres víctimas, en los procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida, por los mismos letrados especializados designados para el turno de oficio.
- Retribución a los letrados que hayan prestado la opinión no elegida por la beneficiaria, en los supuestos de segunda opinión, para lo que se ha equiparado este concepto al módulo previsto para la insostenibilidad.

Es por esto por lo que se puede concluir que en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto desde el punto de vista normativo como económico, se ha prestado especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género, pudiendo decirse que nuestra Comunidad se ha convertido en pionera en la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de malos tratos.

2. ATENCIÓN JURÍDICA A LAS VÍCTIMAS

Con relación a las funciones asignadas al Servicio de Asistencia Jurídica a Víctimas, de acuerdo con los apartados h), i) y j) del artículo 10.2 del Decreto 305/2008, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia y Administración Pública, se realizan las previsiones que se indican a continuación:

- a) Creación de un sistema unificado de indicadores desagregados por sexo de todos nuestros recursos: Equipos Psicosociales de Apoyo a la Administración de Justicia de las Delegaciones Provinciales de Justicia y Administración Pública, Servicios de Atención Jurídica a Víctimas de Andalucía (SAVA) y Puntos de Encuentro Familiar.
- b) Análisis desagregados por sexo de la utilización de los mencionados servicios por usuarios, con especial incidencia en víctimas de violencia.
- c) Inclusión como criterio de valoración en las bases reguladoras para la concesión de ayudas y/o para Puntos de Encuentro Familiar a Entidades, de la formación especializada en violencia de género, así como el compromiso del solicitante de incluir entre sus acciones, transversalmente, las políticas de Igualdad.
- d) Establecimiento de reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo desde los SAVAS en materia de Igualdad de Género.

3. FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA JUSTICIA

- Convenio de Colaboración Consejo General del Poder Judicial/Consejería de Justicia y Administración Pública (Jueces y Magistrados).

El Convenio de Colaboración originario en materia de formación entre el Consejo General del Poder Judicial y la, entonces, Consejería de Gobernación fue suscrito el día 7 de marzo de 1997, sustituido hoy día por el de 17 de abril de 2006 entre el Consejo General del Poder Judicial y la Consejería de Justicia y Administración Pública.

Cada año viene prorrogándose su vigencia y diseñándose una programación de actividades formativas, entre las que se incluye una acción formativa dedicada al estudio de la Violencia de Género.

- Convenio de Colaboración para especialización de fiscales en materia de Violencia sobre la Mujer (Fiscales).

Por otra parte, el día 30 de noviembre de 2004 se suscribió un Convenio de Colaboración entre la Junta de Andalucía y el Ministerio Fiscal, para la especialización de fiscales con destino en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de Violencia sobre la Mujer.

Bajo su amparo, desde esa fecha viene celebrándose una acción formativa al año dirigida a potenciar la adquisición de conocimientos técnicos y jurídicos de los profesionales de la Carrera Fiscal con destino en el territorio de esta Comunidad Autónoma, en materia de violencia sobre la mujer.

31N ATENCIÓN A MENORES INFRACTORES

En este programa presupuestario, marcado por la diferencia acusada entre el número de hombres menores infractores (4.545 en el primer cuatrimestre de 2008) frente al de mujeres (685 en el mismo periodo), es de suma importancia y así se lo ha planteado la Dirección General de Justicia Juvenil, responsable de este programa, profundizar en el estudio de esas diferencias. Para ello el citado Centro Directivo ha dictado la Instrucción de 13 de noviembre de 2007, sobre la recopilación de datos relativos a los menores/jóvenes sometidos a medidas judiciales no privativas de libertad, destinado a las Delegaciones Provinciales, contando en la actualidad con una base de datos para su procesamiento. Cuatrimestralmente se elaboran estadísticas en las que constan además del sexo, la edad y el tipo de medidas judiciales, datos sobre conciliación, mediación y reparación, e incluso datos sobre los jóvenes infractores extranjeros.

En la actualidad se está procediendo al desarrollo de un subsistema integrado informático para la gestión de todos los aspectos relacionados con la reforma juvenil en medio abierto denominado "medi@", donde se recogerán una serie de datos que capturarán la variable sexo, como puede ser procedencia de los menores, tipología de los delitos y de las medidas, área educativa, asistencia a talleres y aulas organizadas por el propio centro, áreas profesionales, menores que acceden al mercado laboral indicando duración y tipo de contrato e incluso datos referidos a actividades culturales, de ocio y tiempo libre del/la menor. Estos datos facilitarán porcentajes de reinserción de los menores que es realmente la finalidad última de la política de justicia juvenil, procurándose que esta reinserción se haga de forma igualitaria.

Conscientes de la importancia de la formación en género, se llevan a cabo dos tipos de actuaciones, formación al personal de los recursos a través de cursos internos sobre igualdad de oportunidades, educación y sexo, lenguaje no sexista, y violencia de género y por otra parte al propio personal de la Dirección de Justicia Juvenil, competente en esta materia se le facilita la participación en jornadas y cursos impartidos por la propia Dirección General y en los que se incluye la dimensión de género en los temas tratados.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 1 | 9 | 10 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 4 | 139 | 143 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 13 | 117 | 130 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 2 | 5 | 7 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 5 | 118 | 123 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 63 | 0 | 63 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 620 | 965 | 1.585 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 203 | 417 | 620 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 46 | 187 | 233 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 26 | 28 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 2 | 2 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 6 | 6 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 3 | 3 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|---|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 4 | 37 | 41 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 2 | 2 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 1 | 0 | 1 |

De los datos obtenidos se observa que siguen siendo las mujeres las que más se implican en el cuidado de hijos/as y familiares mayores.

14.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Obras Públicas y Transportes, tras la creación de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, asume exclusivamente las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de carreteras, transporte terrestre, marítimo y fluvial, puertos y demás infraestructuras de transporte, así como la superior inspección y el control de calidad de la construcción y obra pública.

Las infraestructuras y los servicios del transporte son un elemento de primer orden para mejorar la calidad de vida de la población andaluza, la competitividad de nuestra economía y la cohesión del territorio, en la búsqueda de un beneficio universal para la población. A pesar del carácter general, que podría parecer en un principio neutral desde una perspectiva de género, la decisión acerca de las infraestructuras y servicios que se van a desarrollar o qué recursos utilizar, el ámbito geográfico sobre el que se actúe y la distribución geográfica de la población y sus hábitos de vida, van a determinar en última instancia qué colectivos van a mejorar en mayor medida sus condiciones de vida o sus posibilidades de desarrollo futuro.

El diseño del transporte público y privado y de las infraestructuras tienen que permitir cubrir las distancias que separan ciertas actividades de un modo rápido, seguro y cómodo, debiendo posibilitar compaginar trabajo y vida familiar, y teniendo presente que el uso que se hace de los distintos sistemas de transportes puede no ser igual entre hombres y mujeres.

En el ámbito de las políticas desarrolladas por esta Consejería, se van a desarrollar actuaciones, que requieren de un análisis y estudio previo, que permitan disminuir las desigualdades de género, por ejemplo, a través de la reducción de los tiempos de desplazamiento y la mejora de las comunicaciones en el transporte público, habida cuenta de que existen importantes diferencias entre sexos en el uso de estos medios. Otra línea de actuación debe ir dirigida al incremento de participación de la mujer en el conjunto de recursos humanos que se utilizan para el desarrollo de las inversiones públicas, con la consiguiente mejora de la ratio de empleo, responsabilidad, etc...

Por otra parte, puede favorecer la consecución de la igualdad de género la mejora de la accesibilidad a las zonas de interior y litorales dentro de las políticas de inversión, especialmente en las zonas rurales donde las desigualdades económicas y laborales son mayores.

Una vez diseñado e implantado el procedimiento de definición de indicadores de género para medir y evaluar las desigualdades reales entre hombres y mujeres, y detectar las causas que las originan, esta Consejería ha apostado para este ejercicio por orientar su política de Infraestructuras a la consecución de los objetivos y compromisos recogidos en el Documento de Orientaciones Estratégicas G+ e impulsar una cultura de organización que no sea ajena al género.

2. RECURSOS

Los Programas Presupuestarios que aportan recursos económicos para el desarrollo de las políticas de la Consejería son los que a continuación se relacionan.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

Este Programa Presupuestario, de carácter general u horizontal en la Consejería, se gestiona por la Secretaría General Técnica y por la Dirección General de Planificación. Sus partidas presupuestarias se aplican esencialmente a la financiación de las actividades relacionadas con la planificación, dirección, coordinación y divulgación de las actuaciones de la Consejería, así como a la dotación y mejora de medios materiales y humanos de cualquiera de los diferentes órganos que la componen.

Durante 2009, y en el ámbito de la Secretaría General Técnica se seguirá tomando como principales fuentes para medir el impacto de género en materia de personal los indicadores presupuestarios relativos a los participantes y formadores en las actividades formativas, así como las bases de datos e información utilizadas por el Servicio de Personal de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

La Secretaría General Técnica, supervisará el cumplimiento de los objetivos y compromisos recogidos en el DOE G+ y continuará prestando el apoyo necesario al resto de la Consejería para la mejora de los sistemas de recogida y tratamiento de la información, lo que permitirá un análisis más adecuado del impacto de género de las políticas de gasto. Así mismo, se incentivará al personal de los distintos Centros Directivos para que adquieran o incrementen su formación en esta materia.

Parte de los recursos económicos de este programa financian las actuaciones de la Dirección General de Planificación, órgano en el que descansa el sistema de publicaciones de la Consejería y el encargado de coordinar la planificación general de las infraestructuras de competencia de la misma. A tal efecto, le corresponde la elaboración y seguimiento de los planes de infraestructuras y el desarrollo y ejecución del Plan de Publicaciones.

La Dirección General de Planificación ha elaborado el Plan de Infraestructuras para la Sostenibilidad del Transporte en Andalucía (PISTA), que ha sido sometido a informe sobre impacto de género, teniéndose previsto un análisis de las cuestiones relacionadas con el género en el seguimiento y evaluación del mismo.

Se han adaptado los formularios utilizados por esta Dirección General, como es el caso de las presentaciones de solicitudes de ayudas a la investigación del paisaje o de presentación de alegaciones al PISTA, en los que ya se recoge la variable de sexo. También se ha puesto en marcha una línea de actividad en materia estadística para incorporar la perspectiva de género en la información de las bases de datos existentes relacionadas con el transporte, incluyendo en ellas nuevos indicadores que muestren las realidades de las mujeres y los hombres.

Durante el 2009 se va a seguir trabajando para introducir la variable sexo en cuantos formularios, solicitudes y aplicaciones informáticas sean necesarios utilizar por esta Dirección General, así como en los estudios periódicos sobre la movilidad y transporte de personas en Andalucía, que será una de las actividades a desarrollar por el Observatorio de la Movilidad.

51B INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

Este Programa Presupuestario es ejecutado bajo la responsabilidad de las Direcciones Generales de Carreteras y de Transportes y pertenece a la Política de Infraestructuras de la Junta de Andalucía.

Desde la perspectiva de las actuaciones desarrolladas bajo el enfoque de género, la Política de Infraestructuras de esta Consejería sigue impulsando el desarrollo y la mejora del transporte público en las áreas metropolitanas, la creación de infraestructuras y el fomento de modos de transportes autónomos o no motorizados, ya que éstos corrigen desigualdades, benefician a todos y especialmente a las mujeres que tengan que desplazarse dentro de la ciudad, a la ciudad, a otras localidades y no tengan otro medio de transporte.

El desarrollo del transporte público en las áreas metropolitanas, dotándolas de infraestructuras y servicios de transportes eficaces, seguros y sostenibles, se realiza principalmente a través de los Consorcios de Transportes, de los nuevos sistemas de transporte público, como son los Metros y sistemas tranviarios y de los Planes de Transportes, como instrumentos de planificación para el desarrollo en las áreas Metropolitanas de infraestructuras y sistemas de transportes.

Por otro lado, el nuevo Plan de Infraestructuras para la Sostenibilidad del Transporte (PISTA), contempla el desarrollo de planes de movilidad sostenible en todas las áreas

metropolitanas de la comunidad con el objetivo de conseguir, en el plano de la igualdad de mujeres y hombres, una mejora sustancial de los sistemas de transportes públicos como principal estrategia para conseguir la movilidad sostenible en todas las áreas metropolitanas de la comunidad.

En materia de carreteras, y sin perjuicio de las actuaciones concretas que se orientan a favorecer y fomentar la igualdad de género, hay una importante inversión para la mejora de la accesibilidad, seguridad vial y movilidad y, en general, para el desarrollo de la red de carreteras andaluza.

Como elemento negativo y que se desea corregir en lo que respecta a la obra pública se detectan importantes desigualdades en la cifra porcentual de mujeres y hombres que trabajan en el sector de la construcción en general.

Entre las líneas de actuaciones específicas que pueden contribuir a la reducción de las desigualdades de género y que van a desarrollar en 2009 y en años venideros destacan:

- Potenciar la participación de equipos técnicos con una representación equilibrada por sexos para la redacción de Estudios y Proyectos constructivos.
- Incrementar la participación de las mujeres en los contratos de obras y proyectos realizados con empresas privadas, bien directamente o a través de las empresas públicas dependientes de la Consejería.
- Incrementar el número de empleos directos creados para la mujer en el sector de la construcción en general.
- Formación del personal adscrito a las Direcciones Generales en materia de igualdad de género.
- Gestión y cumplimiento al máximo nivel del presupuesto para el año 2009.
- Incorporación en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de los contratos que celebren las empresas con la empresa GIASA y Ferrocarriles Andaluces de la condición de que el porcentaje de personal femenino sobre el total de nuevos empleados generados con el contrato supere en diez puntos porcentuales a la media nacional del sector de la construcción, siempre que el mercado laboral de la construcción lo permita.
- Incorporación en los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares de los contratos que para la redacción de estudios de carreteras celebren las empresas con la Dirección General de Carreteras del requisito de equipos de redacción equilibrados por sexos.
- Facilitar la participación del personal adscrito a las Direcciones Generales en jornadas y cursos sobre igualdad de género.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| | | |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Actividades formativas | N. actividades: 25 | |
| Actividades formativas hombres | N. formadores: 49 | N. participantes: 248 |
| Actividades formativas mujeres | N. formadores: 17 | N. participantes: 252 |

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 2 | 15 | 17 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 0 | 41 | 41 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 5 | 26 | 31 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 1 | 1 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 23 | 46 | 69 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 27 | 0 | 27 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 368 | 460 | 828 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 53 | 92 | 145 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 24 | 57 | 81 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 44 | 46 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 2 | 44 | 46 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 5 | 5 |
| Excedencia por cuidado familiar | 1 | 0 | 1 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

15.00 CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, asume exclusivamente las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de vivienda y arquitectura, urbanismo, ordenación del territorio y cartografía.

Una política de gasto público fundamental es la Vivienda y el Urbanismo, que se concreta básicamente en la realización de actuaciones inversoras con un objetivo fundamental último, asegurar el derecho constitucional a una vivienda digna de toda la población andaluza.

Sin embargo, como quiera que toda actuación de la administración, de manera directa o indirecta, tiene a la postre influencia en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, esta Consejería ha apostado por un modelo de gestión y una metodología de indicadores para medir los resultados de esa labor, que permita avanzar en el cumplimiento de su objetivo fundamental, pero sin olvidar que resulta imprescindible un enfoque de género, debido a que el camino a recorrer para alcanzar el objetivo de una vivienda digna no es igual de fácil para toda la población.

2. RECURSOS

Los Programas Presupuestarios que aportan recursos económicos para el desarrollo de las políticas de la Consejería son los que a continuación se relacionan.

31P APOYO A LAS FAMILIAS Y 43A VIVIENDA Y ARQUITECTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA Y ARQUITECTURA

Las actuaciones financiadas con los programas presupuestarios que gestiona esta Dirección General, 43A y 31P, van destinadas a facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía, a la rehabilitación de las mismas y a la rehabilitación del patrimonio arquitectónico.

En el BOJA nº 130 del día 2 de julio de 2008, se ha publicado el **Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012**, aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, que establece como destinatario del mismo a las andaluzas y andaluces con ingresos limitados. La beneficiaria de las actuaciones que se regulan es, con carácter general, la unidad familiar que accede o rehabilita su vivienda o el edificio o entorno en que está situada. Se incluyen también en el Plan como beneficiarias de las ayudas a las parejas de hecho, a las personas que no estén integradas en ninguna unidad familiar y a las unidades de convivencia.

Ello hace que alrededor del cincuenta por ciento de las peticiones de ayudas para el acceso a la vivienda, las beneficiarias directas sean parejas compuestas por personas de ambos sexos. En el resto, hay que considerar que el 80% de los solicitantes son jóvenes menores de 35 años, edad en la que la pirámide poblacional presenta un mayor número de hombres que de mujeres.

Sin embargo, el hecho de que se consideren como destinatarios preferentes de los programas además de los jóvenes, a los mayores, personas con discapacidad, víctimas de terrorismo, familias monoparentales, personas procedentes de rupturas de unidades familiares, víctimas de la violencia de género, emigrantes retornados, familias en situación o riesgo de exclusión social, hace que las personas destinatarias de los programas procedan indistintamente de uno u otro sexo, con independencia de quién sea la persona que solicite la inclusión en el programa o ayuda concreto.

En los programas de rehabilitación y conservación aumenta el número de casos en que las personas destinatarias de las ayudas, dueños o arrendatarios de la vivienda objeto de la actuación son familias constituidas, con un número de beneficiarios y beneficiarias está igualado, produciéndose, en algunos casos, una mayor incidencia en mujeres, como ocurre con el programa de adecuación de viviendas para personas mayores, por el mayor número de personas de este sexo entre los mayores de 65 años.

Se establecen los siguientes recursos:

1. La Orden de tramitación del Plan, cuya publicación se prevé para los próximos meses, incluirá los modelos de solicitud de las distintas ayudas y programas, además de una declaración responsable de ingresos y composición familiar, adaptados de forma que permita conocer no sólo el sexo de la persona que rellena y firma la solicitud, sino también el del resto de los componentes de la unidad familiar destinataria. Igualmente, se está procediendo a la adaptación de los programas informáticos para la recogida de estos nuevos datos. Ello permitirá detectar las situaciones de desigualdad, analizar si tienen una causa justificada y avanzar en la corrección de las mismas.

A estos efectos, en la disposición adicional única de la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se establece el procedimiento en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el reconocimiento del derecho a la renta básica de emancipación de los jóvenes, regulada por el Real Decreto 1472/2007, de 2 de noviembre, se modificó el Fichero 21 de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, denominado «Gestión de Vivienda Protegida, Rehabilitación y Fomento del Alquiler», recogido en el Anexo I de la Orden de 17 de abril de 2006, por la que se crean, modifican y suprimen ficheros automatizados de datos de carácter personal, gestionados por esta Consejería, para incluir el sexo entre los datos a tratar. Este dato está ya tratándose en el programa informático creado para la tramitación de la ayuda regulada en la Orden referida.

Por otra parte, en el Plan Concertado se regulan los Planes Municipales de Vivienda, que deberán contener los estudios de necesidades de vivienda y del nivel de renta de las familias residentes en el municipio, especificándose que los mismos deberán estar desagregados por sexo. Dichos estudios se basan en encuestas y muestra de datos en cada municipio, a través de la implementación de una metodología de análisis y criterios, que posibilita la construcción de indicadores relevantes al género, desde el estudio de las estructuras de la unidad familiar que necesitan una vivienda hasta las formas de uso, permitiendo que se pueda controlar su evolución y corregir situaciones de desigualdad. En el Presupuesto 2009 se han contemplado los créditos necesarios para fomentar la elaboración de estos estudios, que ya están realizándose en algunos municipios andaluces.

2. En el programa presupuestario 43A, parte de los créditos presupuestarios se destinan a la contratación de consultorías y asistencias, fundamentalmente para redacción de proyectos y dirección de obras, aunque también estudios en relación con el programa de fomento de la arquitectura. Se ha detectado que el 90% de los técnicos contratados son hombres, frente al 10% de mujeres.

Para los próximos expedientes que se inicien, se introducirá un indicador que informará sobre la asignación de los trabajos al titular o al equipo, si fuera compartido, especificando las cuantías por sexo de cada uno de los responsables.

Igualmente, en el caso de contrataciones para la realización de estudios o colaboraciones en proyectos se elaborará un indicador que nos informe sobre cuestiones relacionadas con el sexo de los adjudicatarios, tanto si son personas físicas como empresas.

3. En cuanto a la competencia de esta Dirección General de proponer normas sobre la calidad en la edificación, se continúa trabajando en la redacción de unas nuevas Normas de Diseño y Calidad para las viviendas.

Para ello, con fecha 26 de diciembre de 2007 se suscribió contrato de consultoría y asistencia para la prestación del trabajo “Colaboración en la redacción de las normas de diseño y calidad para la vivienda del Siglo XXI”, con una empresa especializada en estudios e investigaciones sobre el concepto de vivienda desjerarquizada, que no condicione los roles de género y que genere relaciones de igualdad y no jerárquicas entre sus habitantes, con mecanismos como hacer visibles las tareas domésticas, permitir el uso compartido de los espacios de trabajo doméstico y cotidiano, espacios de descanso, aislamiento o trabajo para todos los miembros de la unidad familiar.

En la mesa redonda “Las normativas de diseño en Andalucía”, celebrada con motivo de la Exposición “Habitar el presente. La vivienda en España: sociedad, ciudad, tecnología y recursos”, organizada en el mes de mayo de este año, se presentó parte de este trabajo.

43B ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO

La Dirección General de Urbanismo, partiendo de las competencias que actualmente tiene asignadas de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo, tiene previsto que, en el desarrollo de sus líneas básicas de actuación, se potencie al máximo aquellas actuaciones que tienen un impacto positivo en la reducción de las desigualdades, demostrando con ello un alto compromiso con el Proyecto G+.

Las principales líneas de actuación de la Dirección General de Urbanismo que están orientadas a la corrección de desigualdades entre hombres y mujeres son las siguientes:

- **Planeamiento Urbanístico:** actuaciones de fomento e impulso de la redacción de los Planes Generales de Ordenación Urbanística (PGOU), de sus revisiones y de sus adaptaciones.

Se fomentará la participación igualitaria, dentro de lo posible, de hombres y mujeres en los equipos redactores de las figuras del planeamiento urbanístico que cuenten con alguna subvención de esta Dirección General, revisando

para ello las condiciones impuestas a los Ayuntamientos beneficiarios de dichas subvenciones, en función de su compromiso con la igualdad.

- **Programa Regional de Espacios Públicos:** apoyo a la política de la ejecución del planeamiento urbanístico en cooperación con los Ayuntamientos y otros organismos públicos implicados, cuyo objetivo central es el de contribuir a la mejora de la calidad ambiental de las ciudades andaluzas y de su estructura urbana, a través de intervenciones en espacios libres de uso público que incrementen la oferta o mejoren la dotación de dichos espacios.

Se fomentará, en la medida de lo posible, la contratación igualitaria entre hombres y mujeres para las direcciones de obras de las actuaciones de esta índole, contemplando en los pliegos técnicos nuestro compromiso con la igualdad. Asimismo, se agilizarán las actuaciones dirigidas a la construcción y dotación de espacios públicos usados de manera más intensa por la población femenina, contribuyendo con ello a mejorar la calidad de vida de la población andaluza.

- **Red de Oficinas Territoriales de Asesoramiento Urbanístico:** instrumento territorial de asesoramiento y asistencia permanente a los Ayuntamientos en materia urbanística.

Se fomentará, en la medida de lo posible, la contratación igualitaria entre hombres y mujeres para la cobertura de los distintos contratos de servicio con los que se dotan estas oficinas.

SECRETARÍA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL

La planificación territorial, de acuerdo con la Ley 1/1994, de 11 de enero, de Ordenación del Territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene por objeto establecer los elementos básicos para la ordenación y estructura del territorio, entre ellos, las infraestructuras básicas, los equipamientos y dotaciones de carácter o ámbito supramunicipal y las zonas, criterios y medidas para la ordenación de los usos del suelo.

En lo relativo a la perspectiva de género, esta política tiene un carácter universal, afectando al conjunto de la población incluida en los ámbitos de planificación e incidiendo, pero sólo de manera indirecta, en la corrección de las necesidades y demandas que puedan existir por razón de género.

El análisis del impacto de género en las actuaciones que lleva a cabo la Secretaría General resulta difícil al dirigirse a la población en su conjunto. Sin embargo, para

corregir los posibles desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, se pueden establecer una serie de medidas encaminadas al fomento de una participación equilibrada de ambos sexos en los equipos de redacción de los Planes de Ordenación del Territorio así como en la Dirección facultativa del conjunto de los trabajos contratados.

43C DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

La forma más eficiente para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad en la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, debe ser a través de la socialización de la estrategia. Así, siendo parte del cambio, las prestaciones formativas dirigidas al personal de esta Consejería siguen cumpliendo esta doble perspectiva, manteniendo los objetivos planteados por la Secretaría General Técnica para cubrir esta dimensión del enfoque integrado de género. Acciones planteadas:

- Formar al personal en colaboración con la Unidad de Igualdad y Género
- Introducir la perspectiva de género en los presupuestos
- Llevar a cabo el análisis de los sistemas de información de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, para la incorporación de los datos desagregados por sexo en aquellos casos pertinentes
- Y extender el uso del lenguaje no sexista en los documentos administrativos generados

54E CARTOGRAFÍA

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE CARTOGRAFÍA

Desarrollada la primera fase de elaboración y seguimiento de los indicadores acerca del impacto de género en los presupuestos, para su análisis posterior, los primeros resultados obtenidos indican que el 17,11% de la demanda ha sido realizada por personas físicas de género femenino. Con la finalidad de clarificar si el destinatario final de los datos y productos es una persona física o si el peticionario lo hace en nombre de una persona jurídica, se incluirá en 2009 información al respecto.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| | | |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Actividades formativas | N. actividades: 25 | |
| Actividades formativas hombres | N. formadores: 49 | N. participantes: 248 |
| Actividades formativas mujeres | N. formadores: 17 | N. participantes: 252 |

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 2 | 15 | 17 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 0 | 41 | 41 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 5 | 26 | 31 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 1 | 1 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 23 | 46 | 69 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 27 | 0 | 27 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 368 | 460 | 828 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 53 | 92 | 145 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 24 | 57 | 81 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 44 | 46 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 2 | 44 | 46 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 5 | 5 |
| Excedencia por cuidado familiar | 1 | 0 | 1 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

16.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

1. INTRODUCCION

La Consejería de Empleo en el marco de sus competencias, impulsará la perspectiva de género como uno de los ejes transversales que vertebran el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Para ello, el Presupuesto 2009 tiene también la consideración de instrumento clave para seguir reduciendo las desigualdades en el mercado laboral, que aún persisten entre hombres y mujeres.

Entre las actuaciones de la Consejería de Empleo y de sus Organismos adscritos, se encuentran las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad real en las condiciones de trabajo y la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su participación en la negociación colectiva, así como su seguridad y salud laboral.

Dentro de las funciones desarrolladas por el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (programa 1.1.F., Asesoramiento en materia económica y social), se pone especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en las que colabora o participa.

Cobra especial relevancia el hecho de que en los Dictámenes que emite en relación a los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto, muchas recomendaciones y observaciones al Consejo de Gobierno para la mejora del contenido y la forma de estos textos legales, están relacionadas con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como con la eliminación de desigualdades. Estas recomendaciones son el fruto del consenso de las distintas organizaciones y personas expertas que forman parte de este Órgano que, en definitiva, representan a la sociedad civil andaluza.

La DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que gestiona el programa 3.1.L. (Administración de las relaciones laborales), tiene como principales cometidos el mantenimiento del empleo y el tejido productivo andaluz, la gestión del conocimiento e investigación de las relaciones laborales y el fomento de la negociación colectiva, además de una nueva competencia relativa a la investigación, formación, difusión y fomento de la adopción de buenas prácticas por las empresas en los aspectos laborales en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

En la competencia de la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, cobra especial relevancia la protección de la igualdad y, en particular, la que ha de existir entre hombres y mujeres. De los indicadores asociados al programa, se observa que aún hay que seguir trabajando en este tema, ya que sigue siendo superior el número de hombres que perciben ayudas específicas por pertenecer a empresas significativas de Andalucía con dificultades transitorias (1250/750), al igual que ocurre con las ayudas previas a la jubilación ordinaria relacionadas con los expedientes de regulación de empleo (150/50). Dichas cifras muestran la discriminación que aún sigue existiendo en el acceso y permanencia al mercado laboral y no así en la adjudicación de las ayudas.

En lo que atañe al CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, (programa 3.1.M.), su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir apreciando desigualdades por razón de género:

- a) En la génesis de esa negociación colectiva, al constatar una evidente desproporción en la composición de las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos y en las Comisiones Paritarias, encargadas de la administración de tales pactos colectivos.
- b) En ese mismo estudio, se detectan desigualdades que afectan a las mujeres, especialmente en la escasez de medidas contempladas en la negociación colectiva a efectos de conciliación de la vida laboral y familiar o la feminización de determinadas categorías profesionales, situadas en el nivel salarial más bajo de la clasificación profesional de determinados sectores y/o empresas.

Asimismo, se constata la escasez de planes de igualdad en el seno de las empresas andaluzas que vengán a poner en desarrollo el conjunto de medidas previstas en la recientemente aprobada L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley 12/2007 de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

La DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, junto al INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES, gestionan el programa 3.1.O., Prevención de riesgos laborales y salud laboral. Sus actuaciones se basarán en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral, inspirada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral para el período 2007-2012. Dichas actuaciones se implementarán desde una perspectiva de género, para así dar respuesta a una sociedad que ve como las mujeres se incorporan a ámbitos laborales tradicionalmente masculinos.

La SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA que gestiona el programa 3.2.A., Dirección y servicios generales de empleo, y dado a que por su naturaleza gestiona básicamente procedimientos internos y de funcionamiento de la Consejería de Empleo, va a continuar desarrollando proyectos que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal y va a implementar medidas que contribuyan a conocer las diferentes necesidades de hombres y mujeres para desarrollar proyectos que respondan a las mismas.

La DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que desarrolla el programa 4.4.J. Administración y gestión del servicio de tiempo libre, gestiona las Residencias de Tiempo Libre. Su actividad va dirigida principalmente a la familia, por lo que la incidencia, desde el punto de vista del impacto de género, viene determinado por la composición de la misma, contemplando a su vez interpretaciones amplias del concepto familiar (familias monoparentales).

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, se vienen detectando desigualdades entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral andaluz, entre las que destacamos las siguientes:

- El desempleo sigue siendo, con carácter general, mayor entre las mujeres que entre los hombres.
- La temporalidad en los contratos de trabajo tiene más incidencia en las mujeres que en los hombres.
- Continúa existiendo una fuerte segregación ocupacional por sexos en determinados sectores de actividad y profesiones, donde las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales de menor cualificación, con poca presencia femenina en puestos de dirección de empresas y diferencia de salario ante un trabajo de igual valor.
- Dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

El Servicio Andaluz de Empleo, en el ejercicio de sus competencias, se propone como objetivos durante 2009 seguir impulsando la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo llevadas a cabo por este organismo, así como la adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo. También, y siendo conscientes del difícil reto ante la situación económica actual, seguirá contribuyendo con medidas específicas a conseguir el objetivo

marcado en la Cumbre de Lisboa de alcanzar el 60% de tasa de empleo femenino en 2010. Finalmente, desde el Servicio Andaluz de Empleo se garantiza la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de este organismo.

2. RECURSOS

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Las líneas de actuación del CES-A en el ejercicio 2009 serán las siguientes:

- Aportación de datos estadísticos desagregados por sexo tanto en la Memoria Anual de Actividades como en el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía que anualmente elabora.
- Inclusión de la variable sexo en las solicitudes para la participación de la convocatoria anual del Premio de Investigación del CES-A así como en los boletines de inscripción a las Jornadas que anualmente organiza. Y tras su celebración, en el análisis que se hace de los resultados de participación obtenida, calibrar con la variable sexo la dimensión de género de estas actividades.
- La formación en género del personal de este centro directivo.

31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

En la actualidad se está llevando a cabo el desarrollo, construcción e implantación de sistemas integrados para nuevos procedimientos administrativos al objeto de agilizar su tramitación, tales como sanciones, expedientes de regulación de empleo, en las que se abordará la inclusión de la variable sexo.

En cuanto a los indicadores, anualmente se editan unos cuadernos de estadísticas socio-laborales en los que se captura información de la variable sexo respecto al tema de conciliaciones individuales, diferenciando los despidos por edad y sexo, en el tema de expedientes de regulación de empleo, personas trabajadoras afectadas según modalidad y sexo, así como actividad económica y sexo en toda Andalucía y su distribución provincial. No obstante, se está abordando la variable sexo en la materia de convenios colectivos según sectores con mayor representación de mujeres o de hombres.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Las medidas correctoras para actuar en el ámbito singular de las desigualdades detectadas en el análisis de género, en el marco de las competencias específicas del CARL, son las siguientes:

- Elaboración de una aplicación informática tutorial que permita a las empresas andaluzas realizar un diagnóstico previo de los índices o ratios por razón de sexo, en orden a la elaboración de medidas y planes de igualdad.
- Seguimiento del grado de cumplimiento por parte de los poderes públicos y de los agentes económicos y sociales de las recomendaciones en materia de igualdad de género aprobadas por el Pleno del C.A.R.L. en el último trimestre de 2008, como consecuencia del encargo realizado al Consejo por el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.
- Difusión del primer estudio sobre conciliación laboral y familiar en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma concluido en el año 2008, a efectos de su toma en consideración por las unidades de negociación colectiva y, en general, los agentes económicos y sociales andaluces.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Desde el programa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se va a trabajar en los siguientes proyectos:

- Dotar al servicio de atención al ciudadano Línea 900, de herramientas para desagregar datos por sexo, con el objeto de analizar la información que proporcione y de realizar un informe anual.
- Extraer del sistema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (S y E) datos desagregados por sexo, con el objeto de identificar futuras líneas de trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de personal teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Desarrollo de estudios e investigaciones dedicados a los riesgos asociados a las Enfermedades Profesionales y a los Factores Psicosociales por parte de los Laboratorios / Observatorios de la Red de Andalucía, en cuyos resultados se aportarán análisis desde la perspectiva de género.

- En relación a la concesión de ayudas a trabajadores autónomos, se han introducido dos indicadores relativos al género:

Ayudas a trabajadores autónomos mujeres, 160.

Ayudas a trabajadores autónomos hombres, 140.

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO

Con cargo al programa 3.2.A, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

1. Adaptar el portal de la página web de la Consejería, de manera que pueda identificarse el sexo de la persona que accede, los temas de mayor interés por sexo, quién utiliza el servicio de atención al ciudadano, así como enlazar el portal a la información existente en materia de género.
2. Adaptar las aplicaciones informáticas existentes que gestionan los expedientes en materia de personal, introduciendo la variable sexo, así como crear una base de datos del personal que contenga la variable sexo, donde se recojan datos como puesto, grupo, licencias y permisos disfrutados, conciliación familiar y laboral, reducción de jornadas, cursos a distancia realizados...
3. Fomentar la participación femenina en las acciones de perfeccionamiento del personal, tanto funcionario como laboral.
4. Realizar Jornadas de sensibilización a Jefes de Servicio, mandos intermedios provinciales y Directores/as de las Oficinas del SAE sobre cómo introducir la perspectiva de género en el trabajo.
5. Desarrollar una aplicación informática que gestione las personas usuarias de la biblioteca, y que identifique no sólo el sexo, sino también el contenido de las consultas.
6. Desagregar por sexo en las encuestas de calidad.
7. Realizar materiales de sensibilización al objeto de incrementar la corresponsabilidad del personal de la Consejería a la hora de romper estereotipos diferenciados entre hombres y mujeres.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa informático diseñado para la adjudicación de estancias en las Residencias se centra en la identificación del número de personas y estancias en los 3 grupos en los que se estructuran los beneficiarios de las Residencias de Tiempo Libre:

- Trabajadores, trabajadoras y familias.
- Pensionistas.
- Personas con discapacidad.

En el desarrollo del programa informático se viene trabajando para incorporar la variante Hombre/Mujer.

En relación con el programa “Conoce tu Tierra” junto a los colectivos específicos a los que tradicionalmente ha ido dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se contempla la incorporación de nuevos colectivos, tales como mujeres que precisen de una específica atención social, colectivos de personas desempleadas, programas dirigidos a fomentar la conciliación de la vida familiar, primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

16.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Las principales actuaciones y medidas que, a través de los programas presupuestarios que el Servicio Andaluz de Empleo tiene encomendados, se van a desarrollar durante el ejercicio 2009, son:

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Para el Presupuesto 2009, es novedosa la aparición en esta sección presupuestaria del programa 3.2.A, Dirección y Servicios Generales de Empleo y Servicio Andaluz de Empleo, como parte integrante de los recursos con los que cuenta este organismo para el correspondiente ejercicio presupuestario y, por otra parte, del programa 3.2.K Acciones Integradas para el empleo.

Como toda la política de empleo de la Junta de Andalucía, este programa asume como eje básico de actuación, la perspectiva de género en todas sus líneas de

trabajo. La contribución a la igualdad de género que aporta el presente programa, se va a desarrollar un plan de formación en igualdad para los profesionales del Servicio Andaluz de Empleo (mediante un Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer), complementado por otros programas de formación en igualdad que se desarrollarán mediante los oportunos expedientes de subvención a diversas entidades.

Otra de las medidas a contemplar para el Presupuesto 2009 será verificar, vigilar y en su caso adaptar, mediante las contrataciones procedentes, todas las herramientas estadísticas existentes en el Servicio Andaluz de Empleo para que dichos sistemas informáticos ofrezcan información relevante y oportuna en el análisis de género.

Por último, y en colaboración con entidades sin ánimo de lucro, se va a avanzar en la realización de modelos de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores para que sirvan de apoyo a empresas que así lo precisen. Esta iniciativa parte del compromiso de potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación entre sexos.

32B FOMENTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO

Dentro del Programa presupuestario 3.2.B y para el cumplimiento de los objetivos que tiene asignados, se plantean las siguientes actividades:

- Incentivos para la creación de empleo estable.
- Mantenimiento y creación de empleo para personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo y desarrollo de proyectos de Interés Social.
- Promoción y financiación de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, así como de Escuelas de Empleo y Talleres de Oficio.
- Promoción de empleos emergentes.
- Fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- Actividades de difusión, estudios e investigaciones e impulso de una nueva cultura del desarrollo económico que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y potenciar la corresponsabilidad en estos ámbitos.
- Fomentar la reorganización del tiempo y la compatibilidad entre la vida personal y laboral teniendo en cuenta todos aquellos factores que inciden en los diferentes ámbitos de actuación.

- La adaptación de herramientas informáticas para la inclusión de la variable sexo.
- Impulso y colaboración en la elaboración de los criterios de valoración a incluir en los pliegos de cláusulas administrativas de la contratación pública y en las Ayudas y Subvenciones en el ámbito de la Consejería de Empleo, para recoger la sensibilidad al género de las entidades públicas o privadas que acceden a los contratos o subvenciones.
- Construcción de indicadores relevantes al género.
- Cursos de formación en materia de género dirigidos al personal competente en la elaboración y gestión del Presupuesto.

32D FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo se observa ya desde 2007, como el número de mujeres participantes en acciones formativas supera al de hombres, diferencia que está aumentando de manera progresiva. No obstante, desde el Servicio Andaluz de Empleo se es consciente de la necesidad de ahondar en las líneas de trabajo que aseguren la igualdad efectiva de oportunidades de formación y acceso a la misma.

Para ello, entre las actuaciones que se van a realizar en el ejercicio 2009 mediante el Programa Presupuestario 3.2.D, destacan los siguientes Programas o líneas de actuación:

- Medidas específicas para mujeres donde se ha detectado un mayor diferencial entre ambos sexos y que es urgente corregir, impartiendo cursos específicos a mujeres en el ámbito rural, en sectores donde su participación es minoritaria, a mujeres víctimas de violencia de género mediante el Programa Cualifica y otros cursos, incluyendo en todos ellos un módulo formativo sobre perspectiva de género.
- Proporcionar ayudas y becas que palien situaciones de discriminación y faciliten el acceso a acciones de teleformación.

32I EMPLEABILIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Dentro del programa presupuestario 3.2.I. destacan los siguientes Programas y líneas de actuación en los que se incorpora la perspectiva de género:

1. Programas de Orientación Profesional e Inserción Laboral

- Desde la Red “Andalucía Orienta”, las Unidades de Orientación que la integran y que gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción, desarrollan acciones específicas para la atención de mujeres, tales como sensibilización, formación, evaluación, búsqueda de recursos u otras relacionadas que incidan en el equilibrio humano de la propia unidad y su entorno, contando para ello con más de 60 profesionales especializados.
- Asimismo, se mantendrán los Programas de Acompañamiento a la Inserción, de Experiencias Profesionales para el Empleo, el Programa de Acciones Experimentales, en los que pueden participar colectivos en riesgo de exclusión entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género que presentan especiales dificultades de inserción laboral.

2. Intermediación laboral

Dentro de la función de intermediación laboral que corresponde al Servicio Andaluz de Empleo, no se tramita ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo, formando al personal de este organismo para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

3. Empleo y territorio

Durante el ejercicio 2009, se mantiene el esfuerzo por desarrollar políticas activas que atiendan a las particularidades de cada territorio. En este sentido, continúan los Planes ATIPES (Áreas Territoriales Integrantes Preferentes para el Empleo) y las Acciones de Apoyo Directo a la Creación de Empleo, con unos incentivos de cuantía superior a los establecidos con carácter general para el fomento del empleo estable. Así, se mantienen los incentivos para las nuevas contrataciones bajo la modalidad de fijos-discontinuos por importe de 6.000 euros teniendo carácter preferente los contratos que se formalicen con mujeres; también se mantienen los incentivos a las contrataciones indefinidas de mujeres por importe de 9.000 euros. Asimismo, a través de estos Planes se fomenta la puesta en valor de la cultura de la calidad en el empleo, para crear más empleo, más seguro y de carácter más estable con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4. Sistema permanente de prospección del mercado de trabajo de Andalucía (ARGOS)

Desde el Servicio Andaluz de Empleo se considera que el estudio y la investigación del mercado de trabajo andaluz es fundamental para detectar, entre otras, las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mismo y actuar incluyendo la perspectiva de género. Por ello, durante el ejercicio 2009, a través de ARGOS:

- Se seguirá trabajando en un mejor conocimiento del mercado laboral andaluz en general y, en particular, de la situación de la mujer en el mismo.
- Se seguirá investigando sobre los desajustes entre la oferta y la demanda de los distintos tipos de profesionales en el mercado de trabajo y sus causas, para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo.
- Se avanzará en el conocimiento sobre las condiciones laborales de las mujeres, para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

32K ACCIONES INTEGRADAS PARA EL EMPLEO

En el nuevo programa presupuestario 3.2.K., Acciones Integradas para el Empleo, que se ha incorporado en el Presupuesto para el año 2009, se han recogido las actuaciones en materia de políticas activas de empleo de carácter transversal y que integran medidas gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

Destaca, la inclusión en este programa presupuestario de todos los proyectos transnacionales y de cooperación europea que se van a desarrollar por el Servicio Andaluz de Empleo en materia de formación para el empleo, empleabilidad e intermediación laboral. Así mismo, se fomentará la igualdad en el empleo, desarrollando actividades que incidan en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, estando la perspectiva de género presente en todas las acciones que se desarrollen desde este programa.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 0 | 0 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 0 | 4 | 4 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 1 | 5 | 6 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 1 | 0 | 1 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses. | 2 | 3 | 5 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 4 | 0 | 4 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 23 | 37 | 60 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 4 | 10 | 14 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 3 | 9 | 12 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 1 | 7 | 8 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (Se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones que correspondan | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 1 | 1 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 1 | 1 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

1. INTRODUCCIÓN

El análisis con enfoque de género de los distintos programas presupuestarios de las tres grandes áreas de actuación de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, se realiza de cara a obtener información sobre las posibles desigualdades por razón de género, las causas que las motivan y las maneras de incidir en las políticas sectoriales, y para avanzar en una mayor convergencia de oportunidades entre mujeres y hombres.

A través del perfeccionamiento de los indicadores de años anteriores y la inclusión de nuevos estudios, con la información que se va obteniendo se pretende una mejor orientación sobre las actividades a llevar a cabo, en las materias que son competencia de esta Consejería, con el fin de avanzar en la consecución del objetivo de igualdad de género.

La consideración de género se va insertando en cada una de estas políticas y sus correspondientes programas presupuestarios, de manera proporcional a su capacidad transformadora en relación al objetivo de igualdad de oportunidades. En este sentido, cabe destacar el programa de Actividades y Promoción Deportiva que tiene como referente la universalización progresiva de la práctica de la Actividad Física y del Deporte en Andalucía, siendo en este programa donde se encuentran la mayoría de los indicadores de género propuestos por la Consejería y que debe servir de base para el inicio de actuaciones dirigidas a corregir desigualdades en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo entre mujeres y hombres.

2. RECURSOS

En este sentido, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte continúa con la labor de identificar indicadores de seguimiento en los programas presupuestarios que permitan medir la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, además, proporcionen herramientas de información para la implantación de políticas que profundicen en este propósito. Será en este ejercicio económico cuando se empiecen a obtener resultados que permitan analizar la evolución interanual de los indicadores recogidos en los últimos ejercicios.

Puesto que las actividades que realiza esta Consejería en el ámbito del comercio y el turismo se refieren fundamentalmente a políticas de fomento y promoción dirigidas al tejido empresarial, en estas materias, se mantiene el esfuerzo por incentivar, en la medida de lo posible, la participación de la mujer así como por localizar aquellas acciones que puedan suponer un impacto de género. En cuanto a las acciones en materia deportiva se continúa insistiendo en la línea mantenida hasta ahora de impulsar la participación de la mujer a todos los niveles de la práctica deportiva mediante incentivos y competiciones.

Existen cinco programas presupuestarios, de los ocho que integran la sección presupuestaria, con indicadores para el seguimiento de los avances en el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres: el Programa 46B Actividades y Promoción Deportiva, el Programa 46C Centros Deportivos, el Programa 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte, el Programa 75D Calidad, Innovación y Prospectiva Turística y el Programa 76A Ordenación y Promoción Comercial. En este sentido, cabe destacar la importancia del Programa 46B Actividades y Promoción Deportiva que tiene como referente la universalización progresiva de la práctica de la Actividad Física y del Deporte en Andalucía, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo, siendo en este programa donde se encuentran la mayoría de los indicadores de género propuestos por la Consejería, ya que a la Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva le corresponde el fomento y promoción de las actividades deportivas.

46A TECNOLOGÍA E INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA

Tal como se ponía de manifiesto en el Informe de Evaluación de Impacto de Género 2008, las actuaciones con cargo a este programa presupuestario vienen determinadas por la aplicación del Plan Director de Instalaciones Deportivas, cuyo principal objetivo es la ampliación, mejora, cualificación, diversificación y modernización del equipamiento deportivo de Andalucía con el fin de facilitar al conjunto de la población la práctica de las diferentes modalidades deportivas y contribuir a la generalización de la práctica del deporte.

Por ello la planificación de instalaciones deportivas atiende a criterios de accesibilidad, corrección de desequilibrios territoriales y también a las necesidades de la población de las distintas zonas contempladas en el plan.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEPORTIVA

El programa 46B tiene como referente la universalización progresiva de la práctica de la Actividad Física y del Deporte en Andalucía, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo, siendo en este programa donde se encuentran la mayoría de los indicadores de género propuestos por la Consejería, ya que a la Dirección General de Actividades y Promoción Deportiva le corresponde el fomento y promoción de las actividades deportivas.

Para alcanzar la citada universalización se desarrollan diferentes planes dirigidos al fomento del Deporte en Edad Escolar, del Deporte Local, del Deporte Universitario, del Deporte Federado, del Deporte de Alto Rendimiento y del Deporte Espectáculo, en cuya materialización se facilita y fomenta la participación de deportistas femeninas, tanto de manera individual, como en clubes. El avance en la participación femenina en actividades deportivas se pone de manifiesto a la vista de los siguientes datos estadísticos:

El aumento de licencias deportivas totales entre los años 2003 (406.555 licencias) y 2007 (513.858) ha sido de un 26,39%, en concreto ese aumento ha sido superior en licencias femeninas, que han pasado de 62.240 en el año 2003 a 91.877 en el año 2007, lo que supone un aumento del 47,62%.

De igual forma, en el Programa Estrella Élite de Andalucía, de patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, se ha pasado de 24 equipos de participación femenina en la temporada 2002-2003 a 52 para la temporada 2008-2009, suponiendo un incremento del 116,66%.

Con respecto al Listado de Deportistas, Entrenadores o Técnicos y Jueces o Árbitros de Alto Rendimiento, la participación femenina se ha incrementado, ya que desde el año 2003 ha aumentado desde 83 mujeres a 142 en el año 2008, lo que supone un crecimiento del 71,08%.

En la Orden de subvenciones en materia de deporte (Orden de 9 de noviembre de 2006, BOJA núm. 239, de 13 de diciembre de 2006), para su edición 2009 se vuelve a considerar, como criterio específico de valoración de las propuestas, la participación de la mujer en la actividad a subvencionar, concretamente en la modalidad 4 de subvenciones para el Fomento del Deporte Local.

Como novedad a realizar en el último trimestre de 2009, coincidiendo con el inicio del curso escolar 2009/2010, comenzará la ejecución del Plan de Deporte en

Edad Escolar de Andalucía, constituido por los programas de deporte en edad escolar, promovidos a iniciativa de la Administración de la Junta de Andalucía, las Entidades Locales y las Entidades Deportivas Andaluzas, que entre otros aspectos pretende facilitar el acceso a la práctica deportiva de todo/a deportista en edad escolar, mediante la implantación de una oferta polideportiva y cíclica dirigida a todas las categorías, la formación integral del deportista y la deportista en edad escolar y el desarrollo armónico y equilibrado de su personalidad a través de la adquisición de los valores inherentes a la práctica deportiva, así como la sana utilización del ocio y la consecución de condiciones que posibiliten la creación de hábitos estables y saludables de práctica deportiva.

El mencionado Plan contempla tres ámbitos participativos: Iniciación, Promoción y Rendimiento de base. El ámbito participativo de Promoción contempla a su vez tres programas de práctica deportiva: la Escolariada municipal, la Escolariada provincial y la Escolariada de Andalucía. El desarrollo de estos tres programas se materializará mediante la participación de equipos mixtos compuestos al 50% por cada uno de los sexos (50% niñas y 50% niños), lo que garantiza la máxima igualdad de género en la práctica deportiva en edad escolar, fomentado así los valores de respeto e igualdad de género.

46C CENTROS DEPORTIVOS

Las actividades que se llevan a cabo a través del programa presupuestario 46C Centros Deportivos, gestionado por la Secretaría General para el Deporte, se refieren a la elaboración de documentación y publicaciones deportivas, investigación, fomento y promoción de la formación, convenios con Universidades, becas de formación, subvenciones, impulso de grandes eventos deportivos, gestión de titulaciones náuticas, fomento, prevención y control de la salud del deportista, y gestión de centros deportivos.

Este centro directivo prevé la creación de un nuevo indicador presupuestario que permita, en materia de gestión de subvenciones para la formación deportiva, visualizar posibles diferencias de comportamiento, acceso y necesidad de hombres y mujeres. La aplicación efectiva del nuevo indicador se produciría en el ejercicio 2010, ya que su implantación requiere el desarrollo de una serie de actuaciones como la revisión de los formularios de solicitud en materia de subvenciones en formación deportiva así como la adaptación de las herramientas de información con objeto de introducir los elementos que permitan visualizar la diferencia de género, que impiden la ejecución material en el ejercicio 2009.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

El centro directivo responsable de este Programa es la Secretaría General Técnica y las actividades que desarrolla se refieren a la coordinación de los distintos organismos de la Consejería y de su patrimonio, el impulso y ejecución de la actividad presupuestaria, la gestión del gasto, la gestión de la contratación administrativa, la gestión del personal de la Consejería, la tramitación, el informe y elaboración de disposiciones, la organización y coordinación de los sistemas de información y la gestión de los fondos bibliográficos y publicaciones de la Consejería.

En el ámbito de la Secretaría General Técnica de la Consejería se mantienen indicadores afectados por razón de género al objeto de un análisis interanual de la información que permita valorar su incidencia en el acceso a los recursos informáticos/documentales a disposición de la Consejería así como la incidencia del factor geográfico en el marco de la oferta formativa de la Consejería y su supeditación a las circunstancias personales y familiares, a efectos de desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

En el ámbito del Plan General de Turismo Sostenible se contempla, en el objetivo de adecuación de la estructura productiva a las nuevas necesidades, una orientación estratégica dirigida a propiciar una mayor extensión de la estabilidad y calidad en el empleo. Como medida concreta en el programa de solidaridad se encuentra la responsabilidad social corporativa con un presupuesto de 750.000 euros. Esta medida se centra en promover, tanto en las empresas como en las instituciones relacionadas con el turismo, la incorporación de buenas prácticas generales en su gestión relativas a cuestiones medioambientales, sociales, laborales y de derechos humanos.

Se fomentarán líneas de actuación y de vinculación de ayudas que propicien el desarrollo de acciones de integración de colectivos desfavorecidos, los planes de conciliación de la vida familiar y profesional así como de cualquier programa específico que garantice la existencia efectiva de iniciativas propias de Responsabilidad Social Corporativa (Memorias de Sostenibilidad, Informes de RSE, etc).

En concreto, los planes de conciliación de la vida familiar y profesional, debidamente diseñados y correctamente implementados, suponen la posibilidad del desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles y escalas profesionales y, complementariamente, permiten compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar.

Además, se promoverán las acciones que refuercen la valorización social de los trabajadores del turismo, que transmitan una imagen de empleados cualificados y eficientes.

La Dirección General de Planificación y Ordenación Turística, ha venido desarrollando distintos instrumentos de subvención para promocionar, incentivar y apoyar el turismo andaluz, si bien estas líneas de ayuda iban dirigidas exclusivamente a instituciones públicas, no permitiendo obtener datos desagregados por sexo, sobre la concesión de estas ayudas.

Igualmente, este centro directivo cuenta con un registro asociado a las personas que ejercen la labor de gerente de nuestros planes y programas turísticos, sobre las que se pretenden recabar los datos relativos a sexo, edad y formación.

75C PROMOCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN TURÍSTICA

La Dirección General de Promoción y Comercialización Turística desarrolla actividades relativas al fomento de la actividad económica turística, la promoción de la imagen turística de Andalucía y de sus recursos turísticos, el establecimiento de directrices y programas en materia del servicio de información turística prestado por las oficinas de turismo y, en particular, respecto de la Red de Oficinas de Turismo de Andalucía, así como, la potenciación de la comercialización turística directa a través de las nuevas tecnologías.

Las actuaciones de este centro directivo van dirigidas a consolidar el turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía, afianzando, por un lado, la posición de Andalucía en los mercados tradicionales y procurando la apertura de nuevos mercados emisores de turistas, con promociones específicas por segmentos y estrategias de marketing promocional basadas en la investigación de mercados y el impulso a la comercialización asociada, y por otro lado, fomentando la creación, reforma y modernización de infraestructuras turísticas y la creación de nuevos productos y servicios.

Aunque este programa no lleve asociados indicadores de impacto de género, debido a que sus actuaciones se refieren fundamentalmente al desarrollo de acciones promocionales y a políticas de fomento dirigidas a entidades locales y empresas, se procura en estas acciones evitar cualquier connotación contraria a la igualdad de sexos y además se valora de forma positiva los proyectos presentados por mujeres y jóvenes en las líneas de ayudas a empresas.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA TURÍSTICA

Con cargo a este programa se desarrollan actividades dirigidas a la implantación de sistemas de calidad, la formación y sensibilización en la cultura de la calidad, la innovación tecnológica para la recualificación de Andalucía como destino de calidad y excelencia, y el desarrollo de estudios cualitativos en materia de prospectiva y tendencias turísticas. El objetivo a alcanzar es afianzar Andalucía como destino de calidad en el marco de la sostenibilidad y de acuerdo con el Plan de Calidad.

La línea de subvenciones en materia de formación, sensibilización de la cultura de la calidad e investigación contempla como criterios específicos de valoración para las actividades de formación y sensibilización la participación de mujeres tanto en el papel de organizador como en el de asistente; y en las actividades de investigación, es criterio específico de selección la composición paritaria del equipo de investigación.

Además, en 2009 dentro del Plan de Calidad Turística de Andalucía 2009-2011 está previsto aplicar el análisis de género, así como incorporar medidas específicas destinadas a paliar la “posible” brecha de género en la actividad turística e iniciar los trabajos técnicos para la inclusión de aspectos vinculados al género en los sistemas de calidad normados de aplicación en el ámbito turístico y en los referentes de distinción autonómicos.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

La Dirección General de Comercio, como órgano competente para la ejecución de la Política Comercial, en el ámbito del programa 76A, desarrolla ciertas actuaciones que pueden tener una incidencia indirecta en las políticas de igualdad, tanto de género como de inclusión social (ayudas a la mejora de la competitividad de empresas comerciales y artesanas, adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de los trabajadores y gestores, etc).

Estas actuaciones se articulan presupuestariamente a través de distintas convocatorias de ayudas, en las que se recogen entre otras, las siguientes modalidades: Modernización e implantación de sistemas de calidad en PYMES comerciales, Promoción comercial, Modernización y fomento de la artesanía y Becas de Formación en Comercio y en Artesanía.

Para estas actuaciones, dirigidas al fortalecimiento del tejido empresarial, se ha hecho un esfuerzo por incentivar, en la medida de lo posible, la participación de la mujer así como de localizar aquellas acciones que puedan suponer un impacto de género, a pesar de la dificultad para establecer indicadores desagregados por sexo.

Esto ha llevado a que desde el ejercicio 2007, en las modalidades de Promoción comercial y de Modernización y fomento de la artesanía, en la convocatoria, se introduzcan criterios de valoración orientados a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres: tales como la consideración específica de acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el número de empleados y empleadas de las empresas solicitantes.

Durante el ejercicio 2008, se ha trabajado en el sentido de obtener una mejora de la calidad de los sistemas de obtención de la información relativa a indicadores de género y particularmente en la modalidad de Modernización e implantación de sistemas de calidad en PYMES comerciales. En el modelo de solicitud de ayuda se ha previsto la obtención de información relativa al número de empleados y empleadas de cada una de las empresas.

Una vez finalizados los plazos de resolución y concesión de estas ayudas, se pasará a procesar esta información con objeto de su correspondiente análisis durante 2009, con la finalidad, en su caso, de adoptar las medidas correspondientes para conseguir la igualdad de género.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 2 | 2 |
| Parto/Adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 1 | 9 | 10 |
| Permiso Adicional por parto o adopción: 4 semanas | 4 | 4 | 8 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 1 | 9 | 10 |
| Permiso por paternidad : 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 6 | 0 | 6 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 66 | 92 | 158 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 13 | 24 | 37 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años | 5 | 2 | 7 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 30 | 32 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por cuidado familiar | 1 | 0 | 1 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

PRESTACIONES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA EL PERSONAL DE ESTA CONSEJERÍA

Hay que señalar que, en la actualidad, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte no tiene otras prestaciones o medidas de conciliación para su propio personal diferentes de las gestionadas por la Dirección General de Inspección y Evaluación de la Consejería de Justicia y Administración Pública, si bien cabe mencionar el indudable beneficio que, en esta materia, para las personas funcionarias con destino en Torretriana, conllevan los servicios de guardería, campamentos vacacionales y de servicio médico existentes en dicha sede, que vienen a facilitar en buena medida la conciliación de la vida familiar y laboral.

18.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 120/2008, de 29 de abril, por el que establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura y Pesca, corresponden a ésta las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política agraria, pesquera, agroalimentaria y de desarrollo rural.

La población andaluza residente en zonas rurales representa el 33% de la población total. La Producción de la Rama Agraria andaluza supone alrededor del 25,5% de la española, valor indicativo de la importancia del sector agrario en Andalucía.

En este marco, la Consejería viene trabajando para corregir los desequilibrios sociales y territoriales en el medio rural andaluz y mejorar la calidad de vida de sus habitantes, equiparándola a la de las áreas urbanas, y ello a través de un modelo de desarrollo que tiene como finalidad el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social.

En los últimos tiempos la situación en el mundo rural andaluz ha experimentado evidentes cambios, y una de las razones más significativas de esta transformación es la mayor implicación de las mujeres en la vida económica, social y laboral de este entorno. Pero esta dinamización no es todavía suficiente, por lo que se hace necesario seguir avanzando para conseguir la plena igualdad en un medio que, tradicionalmente, se ha caracterizado por una fuerte masculinización.

Las últimas reformas de la Política Agraria Comunitaria (PAC), situaron al desarrollo rural como su segundo pilar. La legislación, iniciativas y programas diseñados en la Unión Europea y su adaptación a los distintos Estados miembros, pretenden revitalizar la actividad en el medio rural, potenciando la incorporación de jóvenes y mujeres, ayudando a los mismos a mejorar sus explotaciones.

Por ello, las políticas de igualdad de oportunidades se han convertido en un objetivo prioritario, dada la importancia que representan en este proceso de revitalización del medio rural, por lo que la perspectiva de género debe impregnar las estrategias diseñadas, de manera que, progresivamente, las mujeres rurales tengan las mismas oportunidades laborales, políticas y culturales.

En este sentido, la Consejería de Agricultura y Pesca en el Plan de Desarrollo Rural de Andalucía para el Marco 2007-2013 tiene en cuenta la igualdad de oportu-

tunidades considerando, con un enfoque transversal, el efecto de las medidas sobre las mujeres. Y es que la promoción de la igualdad de oportunidades en términos de bienestar social, diversificación profesional e incorporación al mercado laboral resultan claves para el aumento de la competitividad y de la sostenibilidad del medio rural andaluz. Para ello, está promoviendo iniciativas dirigidas a conseguir la igualdad en el trabajo, conciliación, acceso de la mujer a la toma de decisiones, formación e información, mediante la convocatoria de ayudas, implementación de programas de desarrollo rural, elaboración de normas, incluyendo, cuando ello es necesario, acciones de discriminación positiva.

Aunque estas líneas de trabajo se iniciaron hace años en la Consejería de Agricultura y Pesca, no todos los Centros Directivos están en un mismo nivel de diagnóstico y capacidad de intervención. Por ello, se va a constituir un Grupo de Trabajo de Género integrado por representantes de todos los Centros Directivos y coordinado desde la Viceconsejería que, entre otras funciones, tendrá como objetivo profundizar en los diagnósticos, detectar carencias informativas y adoptar líneas de actuación específicas adaptadas a la pertinencia de género de las competencias respectivas.

2. RECURSOS

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA Y PESCA

Este programa presupuestario es gestionado por la Secretaría General Técnica, la Viceconsejería, la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y la Dirección General de Planificación y Análisis de Mercados.

Hasta la fecha, el Servicio de Personal no incluía la variable sexo y edad en los indicadores de las actuaciones que lleva a cabo y que permiten calibrar el uso diferencial entre hombres y mujeres de los recursos/servicios que se prestan. Dicha desagregación se realizará a partir de 2009, por lo que la formación que se imparte al personal podrá tener en cuenta aspectos como la adaptabilidad de horarios que permitan un acceso igualitario a la misma.

La Viceconsejería seguirá coordinando las actuaciones de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Asimismo, como se ha comentado anteriormente, ha impulsado la creación de un Grupo de Trabajo de Género con carácter permanente, que elaborará e implementará una Estrategia de Género para la Consejería.

Para 2009, el Servicio de Estudios y Estadísticas incluirá las variables sexo, grupo de edad y formación en las encuestas que se realizan para el estudio de percepción de la población andaluza ante la situación agraria en 2008 (Agrobarómetro), así como en las encuestas que se realicen para estadísticas agrarias. Por otra parte, se incluirán las mismas variables en el Sistema de Información y Conocimiento Agrario de Andalucía.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRARIA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera es la gestora de este programa presupuestario que tiene como objetivo principal la ordenación, fomento y mejora de las producciones agrícolas y ganaderas, así como la prevención y lucha contra plagas y agentes nocivos.

Para dar cumplimiento a las competencias que tiene asignadas, esta Dirección General tiene en vigor una batería de líneas ayudas, en algunas de las cuales son personas físicas los potenciales beneficiarios, aunque mayoritariamente lo sean personas jurídicas.

Entre ellas se encuentra la Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el traslado de explotaciones ganaderas fuera del casco urbano y de zonas de servidumbre de cauces públicos, así como para la construcción y adecuación de centros de aislamiento de bovino, ovino y caprino, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía. Entre los criterios de valoración (no acumulables) de estas ayudas está que la persona titular de la explotación ganadera sea mujer, de cualquier edad, o joven (varón), que se valorará con 0,5 puntos. Asimismo, en la Orden que regula la concesión de ayudas para la renovación del parque de maquinaria agrícola se establece una cuantía superior en el caso de que la persona beneficiaria sea mujer.

Por otra parte, esta Dirección General espera en el año 2009 poder contar con la desagregación por sexos del registro de explotaciones ganaderas, lo que permitirá, a través de los pertinentes cruces con las bases de datos de gestión de las principales líneas de ayuda ganaderas, la identificación del sexo de las personas beneficiarias de las mismas. En cuanto a explotaciones agrícolas, no existe aún un registro de las mismas, aunque está en elaboración la norma que regule el mismo y que incluirá la variable sexo de la persona titular, lo que como en el caso de las ayudas ganaderas, permitirá obtener datos desagregados de las líneas de ayudas en esta materia.

71D REFORMA Y MEJORA DE LAS ESTRUCTURAS AGRARIAS

La gestión de este programa presupuestario corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, que entre sus competencias en esta materia está la dirección, coordinación y ejecución de los planes y programas de infraestructuras rurales, así como la mejora de las estructuras de las explotaciones agrarias, desarrollando políticas que promuevan la participación de las mujeres y de los jóvenes en el desarrollo rural propiciando su plena incorporación a la actividad agraria.

Para mejorar la gestión empresarial de las mismas y dotarlas de las infraestructuras de apoyo adecuadas, los objetivos son:

- Favorecer la instalación de jóvenes agricultores para superar el envejecimiento de la población agraria y las deficiencias estructurales de muchas explotaciones. Para ello, existe una línea de ayudas dirigida a la reforma y mejora de las estructuras agrarias (subvenciones a la primera instalación de jóvenes agricultores y a planes de mejora). En este último caso, se aplica una bonificación del 100% de los intereses en el caso de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres titulares de explotaciones agrarias prioritarias.
- Modernizar las explotaciones de cara a mantener una eficacia productiva y una diversificación tanto de los productos agrarios obtenidos como de las actividades a realizar en las mismas.
- Facilitar servicios de gestión, adecuando el nivel de formación e información de los/as agricultores/as.
- La modernización de regadíos y racionalización de la utilización de los recursos hídricos.
- La renovación de las infraestructuras de apoyo a la producción agraria para mejorar la accesibilidad de las explotaciones agrarias.
- Prever los efectos de las catástrofes climatológicas sobre las infraestructuras rurales.

En relación con los 3 primeros objetivos, las líneas de ayudas tienen como beneficiarios personas físicas y los datos están desagregados por sexo. Además, se está promoviendo la participación de la mujer en las actividades agrarias a través de campañas de sensibilización para que se reconozca la aportación de las mujeres, la creación de redes de información, formación y empleo para las mujeres en el medio rural o la mejora de la capacitación profesional para la gestión de explotaciones agrarias.

En el caso de los 3 últimos, las ayudas se destinan a mejorar las infraestructuras que afectan a más de una explotación agraria y a la mejora del uso del agua. Los beneficiarios son, por tanto, Comunidades de Regantes y Corporaciones Locales. En cualquier caso, se está realizando la actualización del Inventario de regadíos en Andalucía, incluyendo la variable sexo de forma que se pueda conocer los regantes hombres y mujeres existentes en Andalucía junto con el tamaño de explotación, tipo de cultivo, etc. De igual forma, se ha introducido la variable sexo en la solicitud de ayuda para la mejora de los regadíos, de forma que la Comunidad de Regantes solicitante deba informar acerca del número de hombres y de mujeres socios de la misma.

71E ORDENACIÓN Y FOMENTO DE LAS ESTRUCTURAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES AGRARIAS

Este programa es gestionado por la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria, que tiene como objetivo fundamental la modernización del sector agroalimentario, con especial atención a la comercialización, el control de la calidad y la promoción de los productos agrarios andaluces. Con este fin, este Centro Directivo está llevando a cabo:

- Actuaciones respecto a la reordenación estratégica del Sector Asociativo Agrario: En este tipo de actuaciones se considerará prioritaria la participación directa de las mujeres y de las personas que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad. Así, en los proyectos subvencionables cuando las inversiones contemplan procesos selectivos de personal, se velará por la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y por la incorporación al mundo laboral de las mujeres del medio rural.
- Actuaciones respecto al fortalecimiento de los sistemas productivos sectoriales. En los criterios de priorización se establece que tendrán prioridad aquellas que tengan mayor número de empleadas femeninas sobre el total de empleados. Además, entre los 5 criterios de valoración están las contrataciones que fomenten la creación de empleo neto, especialmente de mujeres.
- Actividades para promover en Andalucía estructuras de comercialización de productos agroalimentarios. Entre los criterios de priorización se tiene en cuenta, entre otros, las contrataciones que fomenten la creación de empleo neto, especialmente de mujeres y de jóvenes.

71G MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS PRODUCTIVAS Y MEJORA DE LAS RENTAS AGRARIAS

La Dirección General de Fondos Agrarios es responsable de la gestión de este programa presupuestario. Este Centro Directivo, en el marco del Organismo Pagador y en las materias que le son propias, se encarga fundamentalmente de

realizar tareas administrativas de tramitación de las solicitudes de ayudas, la concesión de las mismas y la distribución, en su caso, de las cuantías concedidas entre los preceptores, así como las derivadas de la política de intervención pública en los mercados agrícolas, en las que actúa en sustitución del Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Medio Marino.

La mayoría de las aplicaciones informáticas para la gestión de ayudas contemplan la posibilidad de recoger el sexo de las personas solicitantes/beneficiarias y el tratamiento informático de dichos datos. Así, se dispone de datos desagregados respecto a: Forestación de tierras agrarias, el Plan apícola nacional, indemnización compensatoria en zonas desfavorecidas de montaña, indemnización compensatoria en zonas desfavorecidas distintas de montaña, el cese anticipado y las ayudas agroambientales.

Además, en el marco del programa presupuestario 71G se han adoptado medidas para priorizar el acceso de las mujeres a las subvenciones sujetas a la concurrencia competitiva; dichas medidas han consistido en establecer como criterio de baremación la condición de mujer, un criterio que pretende extenderse a futuras normas.

71H DESARROLLO RURAL

La gestión de este programa presupuestario corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, que entre sus competencias principales está el diseño y ejecución de estrategias de desarrollo rural sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, favoreciendo la incorporación a la vida económica y social de determinados sectores de población escasamente representados, las mujeres y los jóvenes.

Se trata de reducir desigualdades y facilitar la integración de mujeres en todas las actuaciones de desarrollo rural, formar en materia de análisis y planificación con enfoque de género a todas aquellas personas responsables de programas de desarrollo rural, fomentar la participación de las mujeres en el diseño y ejecución de todas las iniciativas que se lleven a cabo en el medio rural, promover la colaboración de organizaciones/instituciones públicas y privadas para animar la integración de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo, coordinando actuaciones y aprovechando la sinergia existente entre las mismas con los miembros de la sociedad civil, crear y fomentar la existencia de asociaciones y redes de mujeres, etc.

El programa presupuestario 71H está clasificado en el documento DOE G+ como G+, lo que implica que es un Programa de gran interés por su capacidad

transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida. A través de la herramienta informática SEGGES disponen, por ello, de una amplia batería de indicadores en relación con los programas de diversificación de la economía rural que se gestionan desde este Centro Directivo, que permite evaluar el acceso a los mismos de hombres y mujeres. Dado el interés de estos programas por trabajar con menos mujeres, se adoptan medidas de discriminación positiva en las ayudas que se conceden para la subvención de proyectos presentados.

Como novedad para 2009, está prevista la creación de un Observatorio específico de Género, implantado en toda Andalucía a través de los 50 Grupos de Desarrollo Rural. La dotación presupuestaria para el mismo es de 22.000 euros.

71P ORDENACIÓN Y FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES PESQUERAS

La Dirección General de Pesca y Acuicultura gestiona este programa presupuestario. La importancia económica y social del sector pesquero en Andalucía obliga a estructurar la explotación racional de sus recursos, para lo que es necesario contribuir a la modernización de las estructuras productivas del sector y favorecer la conservación y explotación sostenible a largo plazo de los recursos.

Al tratarse de un sector fuertemente masculinizado, se están adoptando medidas para eliminar las barreras sociales existentes para una mayor integración de la mujer en el sector pesquero, realizando campañas de sensibilización dirigidas a modificar los roles y estereotipos de género, medidas para reconocer y promocionar las actividades ligadas a la pesca realizadas por mujeres, mejorar la accesibilidad de las mujeres a los programas de ayuda, así como para fomentar la incorporación de la mujer en los cursos de formación.

71Q AGRICULTURA ECOLÓGICA

Este programa es gestionado por la Dirección General de la Producción Ecológica, que tiene como competencias la dirección e impulso de las políticas de agricultura ecológica, la estructuración del sector y la promoción del conocimiento y la divulgación de información sobre los alimentos ecológicos que fomenten el consumo de productos ecológicos.

El II Plan de Agricultura Ecológica quiere potenciar la participación de la mujer en el sector, fomentando la creación de empresas dirigidas por mujeres y la creación de servicios de apoyo familiar. Para ello se adoptan medidas tales como: estudiar el papel de las mujeres en la producción, comercialización, y consumo ecológicos,

incentivar la participación de las mujeres en el sector, potenciar la colaboración con otras administraciones en aspectos de género y elaborar un Plan Estratégico de Producción Ecológica y Género.

Además, las líneas de ayudas de este Centro Directivo contemplan la perspectiva de género. Así, entre los criterios objetivos para la concesión de la ayuda, se incluyen algunos tales como:

- Compromiso de contratación de mujeres superior al 50% para puestos de trabajo de nueva creación.
- Aplicación de la perspectiva de género de forma transversal.
- Valoración con mayor puntuación de la participación de las mujeres en las empresas.

Por otra parte, se potenciará la colaboración con el IFAPA para la realización de actividades formativas específicas para mujeres.

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica gestiona este programa presupuestario. El Instituto tiene como objetivos principales contribuir a la modernización y mejora de la eficacia de los sectores agrarios, pesquero y alimentarios a través de la formación y cualificación de sus recursos humanos, incluyendo a los del complejo del I+D, tanto público como privado; por otra parte, incrementar la participación de los sectores públicos y privados en el complejo I+D+F agrario, pesquero y alimentario.

El Instituto no concede ayudas ni subvenciones; su objetivo prioritario es la contribución a la modernización y a la mejora de la eficacia de los sectores agrario, pesquero y alimentario a través de la formación y cualificación de sus recursos humanos, incluyendo a los del complejo del I+D tanto público como privado. Para ello, se destina el 50% del presupuesto a recursos humanos. Por tanto, cobran especial relevancia aquellos indicadores dirigidos tanto a la inversión en la contratación de personal investigador, como a la formación de personal. Las herramientas que permiten gestionar esta actividad del Instituto contienen información acerca del sexo de alumnos, profesores, investigadores, etc., así como otros datos básicos como el nivel de estudios, fecha de nacimiento, nacionalidad, etc., lo que permite explotaciones y análisis diferenciados.

3. PERSONAL

Al objeto de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, la Consejería iniciará en 2009 la creación de un Centro de Atención Socioeducativa para niños/as de 0 a 3 años y, probablemente, de 3 a 6 con un horario de 7,30 a 15,30 horas con servicio de comedor. Asimismo, se creará un servicio complementario de Ludoteca con horario de 17,30 a 20,00 horas.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 6 | 6 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 0 | 12 | 12 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 8 | 8 | 16 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 0 | 0 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 5 | 4 | 9 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 9 | 0 | 9 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 90 | 109 | 199 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 21 | 64 | 85 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 5 | 9 | 14 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 2 | 18 | 20 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer. (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 1 | 1 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 1 | 2 | 3 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

19.00 CONSEJERÍA DE SALUD

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Salud de la Junta de Andalucía está realizando en los últimos años un importante esfuerzo por prestar servicios más adaptados y satisfactorios para las andaluzas y los andaluces y lograr un sistema sanitario cada vez más valorado y cercano a la sociedad. Para ello, una de las principales líneas de intervención apuesta por abordar los problemas de salud de hombres y mujeres, teniendo en cuenta distintos aspectos, como la educación, el empleo o la igualdad de oportunidades; analizando también cómo los roles de género acaban siendo, en algunos casos, factores de riesgo para la salud.

Esta estrategia en el abordaje de la salud de la población andaluza, es el núcleo del proceso de reforma y definición del nuevo Modelo de Salud Pública, que continúa siendo de mayor prioridad, en el desarrollo de cualquier tipo de acción organizada destinada a la promoción y protección de la salud, la prevención de la enfermedad y la mejora de los niveles de salud de la población. En materia de impacto de género la clave está en incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las líneas de actuación.

En el ámbito de la calidad y modernización sanitaria los esfuerzos en materia de género van dirigidos a incluir el enfoque de género en la investigación en Andalucía, no sólo creando una línea específica de género y salud, sino facilitando la igualdad de oportunidades entre investigadores e investigadoras. Asimismo, de cara a seguir avanzando en una organización sensible a las desigualdades de género, se garantiza que el enfoque de género impregne el nuevo modelo de desarrollo profesional con medidas dirigidas a incorporar el género en la formación de los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

Por lo que respecta a la atención sanitaria que presta el Servicio Andaluz de Salud, las Empresas Públicas Sanitarias y Hospitalarias, y los hospitales concertados entienden que la prestación de servicios sanitarios no puede ir separada de todos los matices que implican la perspectiva de género. Por ello, la planificación sanitaria (programas de actuaciones, planes sectoriales, etc.) contempla la perspectiva de género en su diseño, ejecución y evaluación, con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

En lo que se refiere a la coordinación y evaluación de las estrategias de igualdad y enfoque de género, la elaboración del IV Plan Andaluz de Salud, para este ejercicio, se convierte en el instrumento clave de visión integral de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en las políticas de salud para los próximos cuatro años.

2. RECURSOS

31 P APOYO A LAS FAMILIAS

Referente a las actuaciones de género que se plantea realizar en relación a la prestación asistencial dental contemplada en el Decreto 281/2001, de este programa presupuestario, se plantean dos líneas de trabajo:

1. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ámbito de influencia del programa.

Como actividad a desarrollar se destaca el análisis de resultados de utilización de la prestación y tipos de tratamientos recibidos desde el punto de vista de género, con objeto de desarrollar actividades de difusión a nivel provincial en las zonas de baja y distinta utilización en los casos que sean significativos.

2. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de las desigualdades de género en el ámbito del programa.

De entre las actividades a desarrollar se destaca la realización de un estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre mujeres y hombres en la prestación asistencial dental de Andalucía.

En lo que se refiere a la atención sociosanitaria en este programa, el enfoque de género es especialmente relevante, debido a la correlación del rol de cuidar con la figura de la mujer, tanto en el ámbito formal como informal; algo que repercute obviamente, en su calidad de vida y la posibilidad de su desarrollo profesional en otras áreas.

Las principales líneas de actuación, en el ámbito de la salud pública, son:

- Alzheimer: impulso de políticas que potencien la distribución de las cargas de cuidados entre los diferentes miembros de la familia (Tarjeta de familia cuidadora).
- Atención temprana: Identificación de el/la cuidador/a principal que da soporte y apoya la intervención recibida en atención temprana, a efectos de incorporar actuaciones de enfoque de género específicas.

41C ATENCIÓN SANITARIA

En el ámbito competencial de la Dirección General de Planificación y Financiación de diseño, coordinación y planificación de recursos y servicios sanitarios, entre las medidas de actuación que propone desarrollar durante 2009, cabe destacar el análisis del impacto de género de las actuaciones realizadas para desarrollar actividad asistencial en centros sanitarios de las Empresas Públicas y Hospitales Concertados; y por otro lado el establecimiento de una línea de trabajo sobre igualdad en materia de género y de listas de espera en asistencia especializada.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

En base al objetivo general de garantizar a la ciudadanía la promoción, prevención, asistencia y rehabilitación de los problemas de salud, así como la intervención sobre los determinantes de salud, se destacan algunas acciones concretas en diferentes líneas de actuación:

- Evaluación del III PAS y elaboración del IV PAS en torno al eje de desigualdades, con un abordaje transversal en todas las políticas.
- Programa de vacunación frente al papilomavirus, en prevención del cáncer de cérvix, para chicas de 14 años.
- Vacunación frente a la hepatitis A para hombres que tienen relaciones sexuales con hombres (HSH).
- Convocatoria de subvenciones de ayuda mutua: para mujeres con discapacidad, que potencie la autoestima y aquellas con previsión de ser madres o acaban de serlo; en Zonas con necesidades de transformación social (ZNTS), y en especial para las mujeres, orientadas a la promoción de hábitos saludables (alimentación y actividad física).

- Convocatoria de subvenciones de prevención de VIH-sida, con especial incidencia en la vía de transmisión heterosexual.
- Elaboración y seguimiento de los planes integrales de salud con metodología de investigación propia de perspectiva de género: Oncología, Salud Mental, Diabetes, Cardiopatías, Tabaquismo, Accidentabilidad y Obesidad Infantil.
- Programa específico de deshabituación en el consumo de tabaco en mujeres embarazadas.
- Diseño de un modelo de planes locales de salud con perspectiva de género que propicie el enfoque de género en el ámbito municipal.
- Adaptación del programa materno infantil para población inmigrante y revisión de los indicadores del programa de forma que reflejen las desigualdades.
- Formación de formadores/as con perspectiva de género: para la mejora de la humanización en la atención perinatal; y de prevención de VIH-sida.
- Red andaluza de formación contra el maltrato a las mujeres. Diseño de un protocolo de actuación sanitaria ante la violencia de género.
- Diseño de actuaciones y estrategias para personas cuidadoras de personas con discapacidad por accidentes (representan un alto porcentaje de mujeres).
- Estudios de investigación de diferentes formas de violencia de género; de salud mental y mujer inmigrante y de personas cuidadoras de enfermos/as crónicos/as.

41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

En el marco de competencias de este programa presupuestario, destacan por su potencial impacto en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades y funciones desarrolladas por el personal adscrito, la realización en 2009 de actividades de sensibilización de sus profesionales.

41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Los objetivos generales relacionados con la igualdad de género son:

1. Impulsar políticas de igualdad de oportunidades entre los profesionales del SSPA.
2. Investigar las desigualdades de género en el uso de las tecnologías y su impacto en el nivel de la salud.

En cuanto al primer objetivo, cabe destacar las siguientes líneas de actuación:

- Valoración de la incorporación de medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas a la investigación del Sistema Sanitario Público de Andalucía.
- Realización de un estudio sobre la inclusión y distribución de hombres y mujeres en ensayos clínicos.
- Desarrollo e implantación de Planes de formación con perspectiva de género.
- Puesta en marcha del sistema de información de género del SSPA.

En lo referente al segundo de los objetivos, son relevantes:

- La realización de estudios sobre variables entre hospitales del SSPA en el uso según sexo, de distintos procedimientos y utilización de servicios entre hombres y mujeres.
- Realización de revisiones y estudios sobre tecnologías que puedan tener impacto importante en la salud de las mujeres.

19.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

31P APOYO A LAS FAMILIAS

El programa 3.1.P financia el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas, que en el ámbito sanitario comprende la potenciación y mejora de la Atención Domiciliaria enfermera, la Salud Mental infanto-juvenil, fisioterapia y rehabilitación a domicilio, atención bucodental a personas con gran discapacidad y la mejora de la atención a las personas mayores de 65 años.

Dentro de este programa las principales líneas de actuación son:

- Plan de Atención a las personas cuidadoras: nuevas medidas de apoyo en ese marco de acción.
- Fomento de la participación del hombre en el cuidado familiar.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Para el ejercicio presupuestario 2009, los objetivos planteados en relación con la incorporación de la perspectiva de género, buscan principalmente incorporar la variable sexo en los indicadores que miden actuaciones del programa como primer paso para identificar posibles situaciones de desigualdad, y así poder analizarlas, diseñar estrategias correctoras y avanzar hacia una mayor igualdad efectiva.

Entre los objetivos propuestos en el ámbito del programa 41A, destacan los siguientes:

1. Conocer la participación como discentes de mujeres y hombres en las actividades formativas internas en Servicios Centrales del Servicio Andaluz de Salud.
2. Conocer la distribución por sexos en la solicitud y concesión de reducciones de jornada en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
 - Reducción de jornada laboral en un 50%, de carácter retribuido, para cuidado de familiar de primer grado por enfermedad muy grave.
 - Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien conviva o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.
 - Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
 - Excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares e hijos.

Las medidas de actuación para la consecución de los objetivos antes mencionados son respectivamente:

- La incorporación de la variable sexo en la base de datos que recoge la asistencia a cursos de formación organizados en los servicios centrales.
- El análisis de los datos contenido en SIRHUS.

41B FORMACIÓN SANITARIA

El programa de formación sanitaria, comprende los recursos destinados a la formación del personal y al mantenimiento de la cualificación de los profesionales sanitarios. Sus principales líneas de actuación en este ámbito son:

- Analizar la perspectiva de género en la formación de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud.
- Determinar la influencia de género en la promoción personal derivada de la formación.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa comprende los recursos necesarios para prestar la asistencia sanitaria de forma integral y continuada a todos los ciudadanos, tanto en lo que se refiere a la atención primaria como la de carácter especializado y hospitalización. Por otro lado también se abordan, en este programa, las actuaciones en materia de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, mediante planes integrales de salud, en desarrollo de las líneas asistenciales y de atención.

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Establecer medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios en condiciones de igualdad. Así como impulsar la realización de un estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de accesibilidad a los recursos sanitarios.
- En el ámbito de la promoción de la salud y prevención de enfermedades, se adoptarán las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
- Se impulsarán estrategias de promoción y accesibilidad a los recursos destinados a la planificación familiar con el objetivo principal de evitar los embarazos no deseados, principalmente en adolescentes, en el ámbito de los servicios sanitarios.
- Se incorporará la variable sexo en los formularios, sistemas de información y bases de datos que aún no lo contemplan, junto con la desagregación por sexo de todos los indicadores de gestión.
- Se impulsará la realización de estudios con enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, que nos permitan conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y hombres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 1 | 30 | 31 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 86 | 2.004 | 2.090 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 115 | 1.308 | 1.423 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 5 | 9 | 14 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 136 | 931 | 1.067 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 667 | 0 | 667 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 8.101 | 21.491 | 29.592 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 323 | 833 | 1.156 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 13 | 41 | 54 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 418 | 3.197 | 3.615 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 1 | 1 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 2 | 23 | 25 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 1 | 5 | 6 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 23 | 29 | 52 |
| Excedencia por cuidado familiar | 23 | 177 | 200 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 1 | 1 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |
| Otras Excedencias | 10 | 24 | 34 |

20.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía determina como objetivo en su artículo 5 i) LEA "Promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no-violencia y la **igualdad entre hombres y mujeres**".

La consecución de este objetivo de igualdad plantea a la Consejería de Educación dos grandes grupos de acciones:

- Actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Actuaciones cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad que determinan en buena medida la forma de conducirse de forma diferenciada entre hombres y mujeres.

El primer paso para poder establecer medidas que favorezcan la igualdad es el conocimiento del medio en el que se desenvuelve la actuación pública. En este contexto, y analizando el marco educativo, las principales desigualdades detectadas son las siguientes:

- El profesorado en su conjunto presenta un porcentaje superior de mujeres que de hombres, aunque esta proporción varía según el nivel educativo de que se trate, siendo muy superior en las primeras etapas educativas (educación infantil, educación primaria y educación especial) y estando igualado o siendo incluso ligeramente inferior este porcentaje en la educación secundaria. Sin embargo, el peso relativo de mujeres y hombres docentes cambia de sentido en la asunción de cargos directivos (dirección o secretarías de centros, jefaturas de departamentos...) y en la coordinación de proyectos educativos.
- El alumnado tanto en la educación infantil como en la enseñanza obligatoria (incluyendo la educación especial) está escolarizado prácticamente al 100%, por lo que las diferencias que pueda haber entre el número de niños y niñas se corresponden básicamente con las que se dan en la población de esas edades. En la enseñanza post-obligatoria hay importantes diferencias entre sexos, tanto por el número de los que acceden a ese tipo de enseñanza (con mayoría de chicas) como por las modalidades o especialidades de las mismas.
- Las alumnas, en todas las etapas del sistema educativo, tienen unas tasas de titulación y promoción superiores a la de los alumnos. Estas diferencias se

derivan de los patrones culturales en los que educamos a chicas y chicos. Del mismo modo, el alumnado de uno y otro sexo se enfrenta de forma diferenciada a la resolución de conflictos y tienen actitudes distintas hacia la violencia.

- Las mujeres participan en mayor medida que los hombres en los consejos escolares de los centros públicos en todos los sectores: profesorado, alumnado, familias y AMPAS. Sin embargo son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de AMPAS.

2. RECURSOS

Conforme se establece en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, los principios de actuación que marcan la intervención global en el sistema educativo son los siguientes:

- Visibilidad: hacer visibles las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres para reconocer las desigualdades y discriminaciones. Igualmente se debe visibilizar la contribución de las mujeres al desarrollo de las sociedades.
- Transversalidad: el enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa.
- Inclusión: las medidas y actuaciones educativas deben dirigirse al conjunto de la comunidad, porque educar en igualdad requiere una intervención tanto sobre las mujeres como sobre los hombres.

Para el ejercicio 2009 se intensifican y refuerzan las medidas puestas en marcha:

- Profesorado responsable en materia de coeducación en todos los centros públicos.
- Fomento equilibrado de ambos sexos a la dirección escolar, a las asesorías de formación y a la coordinación de proyectos TIC.
- Encuentros provinciales dirigidos a personas expertas en materia de género nombradas en todos los Consejos Escolares.
- Impulso de proyectos de coeducación realizados por las AMPAS de los centros.
- Elaboración de materiales curriculares por parte del profesorado.
- Elaboración y traslado a los Consejos Escolares y a las editoriales de recomendaciones para la selección de materiales curriculares con el criterio de primar aquellos que mejor contribuyan a la coeducación.

- Modificación de los modelos de documentos, registros e informes relacionados con la organización y gestión de los centros educativos, para identificar las diferencias y buscar soluciones.
- Desarrollo, a través de los equipos de orientación Educativa y los Departamentos de Orientación de los centros, de programas y actuaciones de orientación académica y profesional sin sesgo de género.

31P APOYO A LAS FAMILIAS

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, determina en su artículo 37.2 que se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este sentido, y con el objetivo de posibilitar la aplicación de medidas a favor de las familias andaluzas en el ámbito educativo, para facilitar la vida familiar, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad este programa presupuestario recoge las medidas de apoyo a la familia conocidas genéricamente como Plan de Apertura de los Centros Docentes (aula matinal, comedor escolar y/o actividades extraescolares) que incluye entre sus dotaciones tanto gasto corriente como inversiones para su adecuado desenvolvimiento en los centros seleccionados. Para el curso 2008-2009 el número total de centros acogidos al Plan de Apertura asciende a 1.949 centros, 151 más que en el curso anterior. Adicionalmente un total de 103 centros amplían su oferta de servicios educativos.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

Las actuaciones a realizar se centran en la realización de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que lo requieran.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El profesorado constituye en sí mismo una población objetivo de las acciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, aunque también es una herramienta muy importante de las políticas de igualdad, en tanto que en la práctica diaria de su trabajo ejercen una importante función de transmisión de valores y modelos de comportamiento para el alumnado. Para 2009 se continúa con las actividades de formación relacionadas con el Plan, que abarcan la formación ini-

cial del profesorado, formación para impartir la optativa cambios sociales y nuevas relaciones de género, formación para la dirección escolar, así como formación en prácticas coeducativas.

Adicionalmente se impulsará la elaboración de materiales coeducativos por parte del profesorado.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

En el ejercicio 2009 se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado una verdadera igualdad entre mujeres y hombres y erradicar los estereotipos y conductas discriminatorias, mediante estrategias y modelos de intervención diseñados por el propio profesorado, así como con la edición y distribución de materiales que contribuyan a dar a conocer la aportación de las mujeres al conocimiento: guías para el profesorado, fichas para el alumnado de “¿Conoces a ...?”.

Asimismo, se desarrolla un programa de promoción de la cultura emprendedora en este alumnado, Programa Carabelas, orientándose a la especial incentivación de las niñas.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA

En este nivel educativo se desarrollan igualmente proyectos de coeducación. Adicionalmente la asignatura “cambios sociales y género” será de oferta obligatoria en el curso 2008-2009 y se impartirá en 1º, 2º y 3º de ESO.

Por parte de los departamentos de orientación de los Institutos de Educación Secundaria se fomentará el acceso equilibrado de ambos sexos tanto a las distintas modalidades de bachillerato como a los diversos ciclos formativos, para favorecer una elección no sexista y se intensifica la educación de los alumnos en la cultura emprendedora.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

Para los niveles educativos con alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a su capacidad se desarrollan proyectos de coeducación aplicándose igualmente los principios y actuaciones recogidos en el Plan de Igualdad.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a sus condiciones socioeconómicas desfavorecidas es el que presenta mayores índices de fracaso escolar, y menores tasas de titulación. En estos casos la variable género se añade a otras generadoras de desigualdad (inmigrantes, etnias, núcleos rurales, etc.) por lo que es necesario considerarla en las actuaciones.

Los Equipos de Orientación Educativa y los Departamentos de Orientación de los centros, desarrollan igualmente programas y actuaciones de orientación académica y profesional sin sesgo de género.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

La integración e incorporación en el mundo laboral y social es uno de los objetivos de la educación de personas adultas en Andalucía, particularmente de las mujeres, que constituyen la mayor parte del alumnado de estos centros, y que no parten de una posición de igualdad en el mercado laboral. El fomento de la cultura emprendedora como una capacidad básica para el desempeño de una actividad laboral es un referente para la educación de personas adultas.

42H EDUCACIÓN DE RÉGIMEN ESPECIAL

Se continúa en la línea de obtención de datos desagregados y análisis de las diferencias para la adopción de las medidas necesarias.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

En los distintos estudios de evaluación de los rendimientos escolares la variable sexo es una de las que se deben tener en cuenta: todos los datos indican que las niñas presentan mejores tasas de titulación y de idoneidad que los niños. Para 2009 se realizarán pruebas de diagnóstico del alumnado que termina el 2º ciclo de primaria y 2º de ESO, participándose también en la evaluación internacional PISA.

Se continúa con las medidas encaminadas a corregir la participación de las mujeres inferior a su peso real en el conjunto del profesorado en las tareas de coordinación de los proyectos TIC (Proyectos de centro para la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación a la educación). Para ello se ha establecido el equipo de coordinación frente a una persona que coordina, y se ha primado la incorporación de las profesoras a las responsabilidades de coordinación de los proyectos TIC.

20.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, es una agencia administrativa creada por el artículo 160 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, como instrumento para la mejora de la enseñanza y del funcionamiento y organización de los centros docentes. Sus estatutos han sido aprobados por el Consejo de Gobierno en su reunión del 2 de septiembre de 2008, determinándose que empezará a funcionar en el plazo de seis meses.

La finalidad de la Agencia es fomentar la evaluación como una práctica habitual de los colegios e institutos y homologar los criterios y métodos de diagnóstico con los de los ámbitos nacional y europeo. En este sentido, la Agencia elaborará pruebas para ayudar a los centros educativos a mejorar las prácticas docentes y el rendimiento del alumnado. También se encargará de valorar el funcionamiento de sus programas y servicios, así como de acreditar la labor del personal docente.

El impulso de la cultura de la evaluación contribuirá a la mejora general de la calidad del sistema educativo público de Andalucía, y por lo tanto, beneficiará de forma indirecta a niños y niñas que están escolarizados en él, a los profesionales que trabajan en el mismo, a todos los miembros de la comunidad educativa y por último a toda la sociedad.

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa contribuye, desde la óptica de la evaluación, a la identificación de las posibles disfunciones que puedan producirse en la superación de las desigualdades por razón de género, lo que facilitará la intervención de la Administración educativa para su corrección.

Los estatutos aprobados para la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa recogen de manera expresa en el artículo 4 que en los fines y objetivos de la misma se tendrá en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y LA AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 0 | 0 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 235 | 2.245 | 2.480 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 224 | 2.160 | 2.384 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 7 | 12 | 19 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 17 | 154 | 174 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 488 | - | 488 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 153 | 351 | 504 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 774 | 945 | 1.719 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 0 | 0 | 0 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 134 | 794 | 928 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 16 | 34 | 50 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 0 | 0 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 38 | 366 | 404 |
| Excedencia por cuidado familiar | 24 | 49 | 73 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 1 | 0 | 1 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN PUESTAS EN MARCHA EN LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Las prestaciones y medidas de conciliación para el personal de la Consejería, tanto para el personal de administración y servicios como para el personal docente, son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

Con carácter específico se dan algunas particularidades en cuanto a las bases aplicables al profesorado interino que cubre las necesidades que surgen en la prestación del servicio público educativo. De acuerdo con las bases aplicables a dicho profesorado interino (Resolución de 31 de mayo de 2004, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se establecen las bases aplicables al profesorado interino, modificada por la Resolución de 27 de mayo de 2005) y en relación con excepciones a la exclusión definitiva de las listas se incluyen entre las causas de la renuncia las relacionadas con la maternidad, adopción o acogimiento. Igualmente, con carácter general la solicitud de renuncia no exime de la obligatoriedad de incorporación al destino adjudicado hasta que recaiga la correspondiente resolución, no siendo esta norma de aplicación para el profesorado con un hijo o hija menor de seis años a su cargo.

21.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social es la responsable de la ejecución de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de promoción de la igualdad, inclusión y el bienestar social. Así lo contempla el artículo 1 del Decreto 122/2008, de 29 de abril, por el que se establece su estructura orgánica.

Entre las competencias y funciones a desarrollar por la Consejería se encuentra el desarrollo de políticas en materia de derechos y libertades de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía en un ámbito de igualdad; políticas de igualdad entre hombres y mujeres de Andalucía; de prevención y protección integral contra la violencia de género; de infancia, juventud y familias; de personas mayores, de integración social de personas con discapacidad; de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia; políticas de Bienestar Social; de drogodependencias.

En el caso de esta Sección Presupuestaria los programas presupuestarios tienen una alta incidencia en las políticas de género, contribuyendo a la consecución de la Igualdad entre hombres y mujeres. En este ejercicio presupuestario, se incorporan al análisis de género el Programa 31T "Prevención y protección Integral contra la Violencia de Género" para posibilitar las funciones de desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género por la Dirección General de Violencia de Género, el cual tiene una gran repercusión en materia de género.

Por otro lado, el Decreto 121/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación recoge en su artículo primero como competencia propia de esa Consejería la regulación y administración de la enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil. Sin embargo, el Decreto 122/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, establece en su Disposición Transitoria Tercera que la gestión de los centros que imparten el primer ciclo de educación infantil durante el curso 2008/2009 corresponde a esta Consejería. A tal objeto se ha creado el programa presupuestario 42I "Educación para la Infancia", compartido en su gestión por ambas Consejerías en el año 2009.

Por otra parte, el Instituto Andaluz de la Mujer, desde su creación, por Ley 10/1988, de 29 de diciembre, es el Organismo de la Junta de Andalucía encargado de impulsar y coordinar las Políticas Públicas para el logro de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En todo este tiempo el IAM ha venido articulando programas y servicios para atender a las mujeres andaluzas y fomentar su participación social, cultural y económica.

Por todo ello el despliegue, en el ejercicio 2009, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía viene a culminar, mediante sanción legal, las políticas y actuaciones que en desarrollo de sus competencias, pero sin tan importante cobertura, el Instituto Andaluz de la Mujer ha venido desarrollando.

Así el mero seguimiento del itinerario que marca la propia Ley, en sus Títulos, Capítulos y Artículos, ofrece la oportunidad a este Organismo de la estructuración de su Presupuesto para 2009 en Objetivos y Líneas de Actuación que desarrollan lo previsto en dicha Ley.

2. RECURSOS

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

A través del Programa Presupuestario 31B Plan sobre Drogodependencias, se desarrollan aquellas actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones por las personas y de los riesgos que para la salud de las mismas se derivan de dicho consumo, mediante el desarrollo y mejora de la red de asistencia adaptándola a las demandas emergentes y diversificando la oferta terapéutica en función de las diferentes tipologías de personas que acceden a la misma.

Para ello se diseña un circuito terapéutico basado en un modelo de atención integrada, adaptado a las necesidades individuales, con el objetivo final de conseguir la normalización social de las personas con problemas de drogodependencias y adicciones.

En cuanto a datos asistenciales, desde enero de este año hasta el día 30 de septiembre se han producido 15.727 admisiones a tratamiento, de las que el 83,4% (13.119) correspondían a hombres y el 16,6% (2.608) a mujeres.

Admisiones a Tratamiento según sexo y sustancia (Enero a 30 de septiembre 2008)

| | Variable | Juego | Opiáceos | Cocaína | Tabaco | Cannabis | Alcohol | Otras | Total |
|--------------|-------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| Hombre | Frecuencia | 230 | 2.995 | 3.647 | 741 | 1.167 | 3.992 | 347 | 13.119 |
| | Porcentaje | 93,1 | 88,1 | 89,3 | 53,0 | 86,8 | 83,9 | 70,5 | 83,4 |
| Mujer | Frecuencia | 17 | 406 | 438 | 656 | 178 | 768 | 145 | 2.608 |
| | Porcentaje | 6,9 | 11,9 | 10,7 | 47,0 | 13,2 | 16,1 | 29,5 | 16,6 |
| Total | Frecuencia | 247 | 3.401 | 4.085 | 1.397 | 1.345 | 4.760 | 492 | 15.727 |

El análisis por sustancias nos muestra como excepto en las admisiones por tabaco, donde hay cierto equilibrio, en el resto se aprecia un predominio claro en los hombres.

Si comparamos con el mismo periodo del año anterior, vemos que se ha producido un aumento global de las admisiones (2.307), 1.914 en hombres y 393 en mujeres. Si analizamos como variables el porcentaje de subida, el global ha sido de un 14,6%, pero superior en las mujeres (15,2%), sobre los hombres (14,5%).

Admisiones a Tratamiento según sexo y sustancia (Enero a 30 de septiembre 2007)

| | Variable | Juego | Opiáceos | Cocaína | Tabaco | Cannabis | Alcohol | Otras | Total |
|--------------|-------------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|---------------|
| Hombre | Frecuencia | 199 | 2.795 | 3.030 | 542 | 820 | 3.514 | 305 | 11.205 |
| | Porcentaje | 92,1 | 88,9 | 90,7 | 49,3 | 82,7 | 84,3 | 66,7 | 83,5 |
| Mujer | Frecuencia | 17 | 350 | 311 | 557 | 171 | 657 | 152 | 2.215 |
| | Porcentaje | 7,8 | 11,1 | 9,3 | 50,6 | 17,2 | 15,7 | 33,2 | 16,5 |
| Total | Frecuencia | 216 | 3.145 | 3.341 | 1.099 | 991 | 4.171 | 457 | 13.420 |

Este dato nos parece positivo en cuanto a que la tendencia a la subida es protagonizada en mayor medida por las mujeres, revelando un mayor acceso a los recursos asistenciales de primer nivel.

Es destacable también el descenso de las admisiones por tabaco en 3,6 puntos porcentuales en mujeres, y también en el apartado de otras drogas donde se incluyen los hipnosedantes, sustancias consumidas muy habitualmente por mujeres.

Estos datos están referidos a los recursos de carácter ambulatorio, pero también es conveniente analizar los recursos de internamiento, recursos de segundo nivel de la atención y que suponen el alejamiento temporal durante algunos meses

de las personas en tratamiento de su entorno más cercano. El más utilizado y que mayor relevancia tiene desde el punto de vista psicoterapéutico es la Comunidad Terapéutica.

Se ha analizado el porcentaje de ingresos según sexo para relacionarlo con las admisiones a tratamiento y la tipología de altas producidas en el recurso como variable que permita conocer la rentabilidad del mismo.

En 2007 (enero a septiembre) ingresaron en Comunidad Terapéutica 978 personas, 857 hombres (87,6%) y 121 mujeres (12,4%). En el mismo periodo (enero a septiembre) de 2008 hubo 1.017 ingresos, 884 hombres (86,9%) y 133 mujeres (13,1%).

Estos datos muestran un menor porcentaje en ambos años estudiados de ingresos de mujeres en relación con el porcentaje de admisiones a tratamiento, 12,4% por 16,5% en 2007, y 13,1% por 16,6% en 2008. Estas diferencias sugieren que por diferentes motivos, entre ellas carencia de autonomía, imposibilidad de alejamiento de la familia o dependencia económica, se producen menos derivaciones y consecuentemente menos ingresos de mujeres en recursos de internamiento. Es pues imprescindible corregir aquellos factores que impidan que algunas mujeres, por el rol que representan en el ámbito familiar, puedan acceder a los recursos que precisen de la permanencia en régimen de internamiento durante un largo periodo de tiempo.

Más aún apoya estas propuestas el hecho de que los tipos de alta producidos en el periodo de enero a septiembre de 2008, muestran un 56,2% de mujeres que culminaron su estancia en Comunidad con Alta Terapéutica, mientras que en el caso de los hombres la culminaron un 48,7%, lo cual muestra la mayor optimización y rentabilidad del recurso por parte de aquellas.

Para el ejercicio 2009 dentro del programa 31B se plantean los siguientes objetivos y líneas de trabajo:

De manera común a todas las áreas de intervención en materia de drogodependencias y adicciones, cabe señalar **la elaboración del III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones** donde se proyecten las responsabilidades de las distintas Administraciones Públicas y se consolide como nuevo Marco de referencia de las actuaciones a llevar a cabo en materia de adicciones en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Este III Plan establecerá objetivos estratégicos en materia de igualdad, contemplando asimismo como eje transversal la perspectiva de género.

En materia de incorporación social, con el objetivo de compensar la doble discriminación que las mujeres padecen, por su condición de mujer y de drogodependiente, se potenciará su contratación con la finalidad de facilitar el acceso de éstas al mercado laboral. Para ello, se continuará con el incremento de porcentaje que estas contrataciones suponen sobre el total del Programa Arquímedes, programa dirigido al fomento del empleo de colectivos en riesgos de exclusión.

En materia asistencial, como intervenciones específicas, se continuará con la atención no demorable a mujeres embarazadas de primer trimestre, así como con la habilitación de plazas de internamiento para madres con hijos menores de tres años, como medida para paliar las dificultades que el ingreso en un centro de internamiento puede suponer ya que se trata de un recurso cuyo programa de tratamiento contempla un periodo de estancia de varios meses, lo que supone un alejamiento del núcleo familiar, situación que se complica cuando la mujer tiene a su cargo hijos de corta edad.

En esta línea se seguirá contando con plazas para parejas que deseen abordar de forma conjunta el tratamiento de su dependencia a drogas, realizándose intervenciones psicoterapéuticas de pareja.

De la misma manera, en el Catálogo de Servicios de los Centros de Tratamiento Ambulatorio se incluyen una serie de recomendaciones para la intervención con mujeres embarazadas consumidoras de drogas, así como una guía protocolizada.

En cuanto al acceso a la información se continuará con la extensión de los medios a través de los cuales se difunden las campañas publicitarias. En relación con las campañas de prevención y demás actividades de publicidad se realizará una evaluación final sobre el impacto de las mismas y su cobertura, diferenciando según sexo y haciendo especial hincapié en el enfoque de género.

En materia de prevención en el ámbito familiar, cabe destacar una mayor participación de las madres, por lo que se adoptarán diversas medidas para potenciar la participación de los padres en los talleres de familia para prevención con el objetivo de fomentar la igualdad de género en el ámbito familiar.

Con la finalidad de continuar con esta política de género en el ejercicio 2009 se llevarán a cabo las siguientes investigaciones: "Prevalencia de TDAH en adictos en diferentes modalidades terapéuticas según género y tipo de adicción" y "Violencia de género y drogodependencias". Igualmente se llevará a cabo el "Estudio e

investigación de detección del consumo de drogas en jóvenes para marcar estrategias” en el que obtendrán datos desagregados por sexo.

31C ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este programa tiene especial relevancia el objetivo de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, por dos motivos fundamentales:

- El 58,3% de la población andaluza que padece algún tipo de discapacidad (10,6% de la población andaluza total) son mujeres.
- Un 83% de las personas que cuidan, a otras que se encuentran en situación de dependencia son también mujeres.

Estos dos factores han de tenerse presentes en la intervención de la Administración a través de los servicios sociales. De hecho, en base a la doble -sexo y discapacidad- discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, ya ha pasado por la Comisión General de Viceconsejeros/as, para su aprobación por el Consejo de Gobierno, el **“I Plan de Acción Integral para las Mujeres con discapacidad en Andalucía”**.

Se constata que, aun siendo más las mujeres que los hombres con discapacidad, las mujeres acceden menos a los recursos sociales, a los servicios de atención diurna, a los servicios residenciales, participan menos en las estructuras asociativas que representan a las personas con discapacidad. Y, por el contrario, como manifestación de su menor nivel de renta, son mayoría en la percepción de pensiones no contributivas.

Las actuaciones previstas son las siguientes:

- Desarrollar el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013.
- Desarrollar sesiones de consulta y asesoramiento en el seno del Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad para que los distintos departamentos de la Administración incorporen la doble dimensión de género y discapacidad en sus intervenciones.
- Incorporar nuevos estándares de calidad referentes a la incorporación del enfoque integrado de género en la revisión que se haga de los contenidos en la Orden de 5 de julio de 2007 por la que se establece el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad.

- Impartir cursos de formación sobre enfoque integrado de género al personal integrante del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad, y de los centros residenciales y de día, así como a profesionales de las Delegaciones Provinciales de esta Consejería y de los centros de valoración y orientación.
- Analizar en los programas de apoyo social a personas con trastornos mentales graves gestionados por FAISEM, por qué hay más hombres usuarios que mujeres, cuando hay más mujeres con problemas de salud mental que hombres.
- Pasar encuestas de satisfacción a usuarios y usuarias de centros de valoración y orientación.
- Analizar los servicios residenciales y de atención diurna para detectar carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad, visibilizando las diferentes necesidades y expectativas, y proponiendo medidas específicas que aborden su realidad.
- Realizar un estudio para analizar las necesidades, demandas y recursos necesarios para impulsar a las mujeres con discapacidad a la participación y el liderazgo.

31D ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

Debido al papel que tradicionalmente le ha correspondido desempeñar a la mujer, su incorporación al mundo laboral se ha visto dificultada y, por ello, también la adquisición de la condición de pensionista.

No obstante, el porcentaje de participación de las mujeres en los programas y servicios relacionados con el área del envejecimiento activo (Turismo Social, Aulas Universitarias de Mayores o actividades de los Centros de Día) es cada vez mayor.

Teniendo en cuenta esta situación en el Programa de Turismo Social de Personas Mayores de Andalucía, se ha valorado necesario modificar el artículo que recoge el requisito de ser pensionista para ser solicitante de plaza en el mismo, y dar la oportunidad a la persona cónyuge/pareja de hecho del titular de la pensión de poder participar no sólo como acompañante, tal y como venía haciéndolo hasta la fecha, sino también como solicitante, corrigiendo así el sesgo de género que se estaba produciendo en la norma.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha propuesto introducir en la próxima Orden de convocatoria de ayudas de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social para 2009, como ítem a valorar en el apartado de programas de las subvenciones institucionales para la atención a las personas mayores, el que “la actuación persiga la efectiva consecución de la igualdad de género en la población destinataria”.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa de Atención a la Infancia contempla entre sus objetivos para 2009, continuar fomentando la igualdad de oportunidades en general y la igualdad de género en particular, a través de la concienciación de los derechos de los menores andaluces con campañas divulgativas que continúan en la línea de las desarrolladas en años anteriores. Asimismo, las investigaciones y estudios en materia de infancia que se llevan a cabo a través del Observatorio de la Infancia en Andalucía, mantienen la perspectiva de género promovida desde esta Dirección General.

La principal apuesta de esta Dirección General en materia de género se articula en torno a la concienciación de los derechos de los menores andaluces, con campañas específicamente dirigidas a los mismos, en las que se les enseña de forma amena y adaptada a su edad a conocer cuáles son estos derechos, entre los cuales se encuentran la igualdad de género. Asimismo, los indicadores de la ficha del presupuesto aparecen desagregados por sexo.

31F PENSIONES ASISTENCIALES. SECCIÓN 34.00

Este programa presupuestario está dedicado a la política de prestaciones económicas de carácter asistencial y por tanto tiene como objetivo general la mejora de las condiciones de vida de los andaluces y andaluzas que no disponen o tienen recursos económicos insuficientes para atender sus necesidades básicas y se encuentran en estado de necesidad. En concreto las acciones se dirigen con prioridad a dos sectores de la población: personas mayores y personas con discapacidad.

Con los créditos consignados en este programa presupuestario se financian por un lado las pensiones asistenciales del Fondo de Asistencia Social que perciben alrededor de 10.100 personas en la Comunidad Autónoma de Andalucía que se encuentran incapacitadas para el trabajo o tienen más de sesenta y cinco años. El importe de la pensión asciende a 149,86 € mensuales, catorce pagas al año. Por otro lado, la Junta de Andalucía, en uso de sus competencias exclusivas en mate-

ria de servicios sociales, concede ayudas sociales de carácter extraordinario a las personas receptoras de las prestaciones anteriores del FAS, del subsidio de garantía de ingresos mínimos derivado de la LISMI y de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, más de 127.000 personas, por tratarse de grupos sociales que perciben sus pensiones en cuantía muy baja. El importe de estas ayudas sociales es de 994,12 € anuales para las personas beneficiarias de las pensiones FAS y del subsidio de garantía de ingresos mínimos y de 102,96 € en un pago único anual para aquellas que tengan reconocidas una pensión no contributiva.

Para la evaluación del impacto de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta los datos estadísticos que figuran en los estadillos anexos y que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por modalidad (Jubilación o Invalidez), sexo, edad y provincia, al mes de septiembre de 2008, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión. El resultado es el siguiente:

| PRESTACIÓN | HOMBRES | % | MUJERES | % | TOTAL | % |
|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----------------|------------|
| PENS. FAS | 1.440 | 17,04 | 8.447 | 82,96 | 9.887 | 100 |
| SUBSI. LISMI | 786 | 12,32 | 5.592 | 87,68 | 6.378 | 100 |
| PNC | 28.410 | 27,07 | 76.509 | 72,93 | 104.919 | 100 |
| TOTALES | 30.636 | 25,28 | 90.548 | 74,72 | 121.184 | 100 |

Con carácter general, la primera consideración debe ser que estas ayudas y prestaciones se conceden en igual cantidad y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, y sin embargo van a tener un mayor impacto en las mujeres, y debido además a que la población femenina es receptora de las mismas en un mayor número, ello debido a que históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existir un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva. No obstante cabe destacar, en aras del objetivo de igualdad por razón de género, que con un análisis más pormenorizado por tramos de edad se deduce que la proporcionalidad no es igual, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica además de una tendencia más igualitaria, una mejor posición social y económica de la mujer.

31H VOLUNTARIADO

En lo relativo al programa 31H, este centro directivo desarrollará en el ejercicio 2009 programas e indicadores que favorezcan la dimensión de género. Es cierto que su dimensión presupuestaria es escasa y compartida con la Consejería de Gobernación, no obstante los programas a desarrollar versarán sobre:

- a. Promoción general del voluntariado, requiriendo la transversalidad de género.
- b. Formación específica del voluntariado social en materia de género.
- c. Seguimiento y Evaluación de programas de voluntariado, valorando la inclusión de la dimensión de género.

Se trasladarán estas iniciativas a la Orden de Convocatoria anual de subvenciones.

31G BIENESTAR SOCIAL

Corresponde a la Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión la estructuración de las políticas a desarrollar en materia de los Servicios Sociales Comunitarios y de la Inclusión Social en Andalucía.

Existe un porcentaje mayor de mujeres usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios en Andalucía y de solicitantes del Programa de Solidaridad de andaluces, regulador de la renta básica en Andalucía. Estas dos grandes actuaciones acaparan en torno al 70% del total de recursos de los tres programas presupuestarios responsabilidad de esta Dirección General, 31G, 31H y 32E.

Esta línea de actuación se viene consolidando en el centro directivo durante los últimos ejercicios como respuesta, dentro de sus posibilidades presupuestarias, al fenómeno de la feminización de la pobreza que, en todas sus diversas situaciones, afecta a la mujer andaluza. Igualmente, los programas en materia de mujer gitana o en el área de movimientos migratorios, que palían las dificultades para salir de la exclusión de la mujer inmigrante, se ubican preferentemente en barriadas o zonas con necesidades de transformación social.

La feminización de la pobreza es uno de los rasgos característicos que actualmente perfilan la realidad de la exclusión social en el país. Los cambios en la estructura familiar se manifiestan en un progresivo incremento del número de hogares con mujeres como únicas sustentadoras o como sustentadoras principales, hogares monoparentales donde la insuficiencia de ingresos conduce, muy frecuentemente, a situaciones de pobreza y exclusión.

La Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión tiene catalogados como G+ los programas presupuestarios 31G y 32E, destacando las siguientes líneas y medidas:

Dentro del Programa presupuestario 32E, responsable del actual Programa de Solidaridad y por tanto del Ingreso Mínimo de Solidaridad, destacan las siguientes actuaciones específicas:

- a) Disminución del nivel de feminización de la pobreza, manteniendo y, en su caso ampliando presupuestariamente, el actual programa de solidaridad, en concreto la medida ingreso mínimo de solidaridad , en el futuro denominada renta básica.
- b) Análisis de impacto de género de las actuaciones realizadas para desarrollar la inserción sociolaboral de personas en la exclusión, desde la perspectiva de género, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares. Este punto se desarrollará conjuntamente con los dispositivos de la Consejería de Empleo.
- c) Desarrollo de un programa dentro de la aplicación informática existente, para explotar el dato de las personas usuarias del Ingreso Mínimo de Solidaridad cuando son hombres o mujeres solos con cargas familiares.
- d) Encargo de un estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de pobreza y exclusión en relación con el impacto de la renta básica en Andalucía.

Por otra parte, en el marco del Programa presupuestario 31G Bienestar Social se señalan las siguientes actuaciones específicas:

- a) Definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género en la Planificación sobre políticas por la Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social.
- b) Determinar el impacto de género de las prestaciones solicitadas por las personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios.
- c) Determinar el impacto de género de las actuaciones realizadas por las personas que trabajan en los Servicios Sociales Comunitarios.
- d) Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones/ayudas en materia de inclusión social.

- e) Análisis del impacto de género, en su fase de diseño, de los programas a subvencionar en cada línea de subvenciones en materia de inclusión social.
- f) Adecuar la aplicación informática NETGEFYS (Fichas de Evaluación de los Servicios Sociales Comunitarios), añadiendo la variable sexo a las personas usuarias de todas las Prestaciones Básicas, ya que hasta la fecha sólo se contempla para el Servicio de Ayuda a Domicilio.
- g) Adecuar la aplicación informática NETGEFYS (Fichas de Evaluación de los Servicios Sociales Comunitarios), añadiendo la variable sexo a las personas que trabajan en los Servicios Sociales Comunitarios. Estudio de datos desglosados por sexo del Instituto Nacional de Estadística y de las personas usuarias de las distintas Prestaciones Básicas.
- h) Revisión de los indicadores correspondientes a Servicios Sociales Comunitarios de forma que capturen el uso diferencial (hombre/mujer) de los recursos que la Administración pone al servicio de la ciudadanía.

31P APOYO A LAS FAMILIAS

El objetivo general de este programa presupuestario es la consolidación del Plan de Apoyo a las familias andaluzas con el fin de favorecer la creación, desarrollo y estabilidad de las familias, de establecer políticas específicas de soporte real y efectivo a las mismas y de incremento de la natalidad mediante la concesión de ayudas y, en definitiva, de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, ofertando plazas residenciales y de estancias Diurna y Respiro Familiar, así como novedad las plazas de estancias temporales en centros residenciales.

En el área de Discapacidad se analizarán los servicios residenciales y de atención diurna para detectar carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad, visibilizando las diferentes necesidades y expectativas, y proponiendo medidas específicas que aborden su realidad.

31R SERVICIOS EN MATERIA DE DEPENDENCIA

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD), en el que colaboran y participan todas aquellas Administraciones Públicas con competencias en la materia.

El objeto de la ley ha supuesto reconocer un nuevo derecho a la ciudadanía, que en el artículo 26 contempla 3 grados de dependencia:

- GRADO I (dependencia moderada): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (Actividades básicas de la Vida Diaria) al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- GRADO II (dependencia severa): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requiere apoyo permanente de un cuidador.
- GRADO III (gran dependencia): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizada para su autonomía personal.

Cada uno de estos grados se clasifica a su vez en dos niveles en función de la autonomía y cuidado que requiere la persona.

Durante 2008 se ha comenzado a atender a los dependientes severos en su nivel 2; en tanto que en 2009, de acuerdo con la aplicación progresiva de la Ley, deberá ser atendido el nivel 1 del grado II (dependientes severos). Como consecuencia del calendario previsto en la disposición final primera de la Ley en el ejercicio 2009, se debe atender a la gran dependencia y a la dependencia severa, ambas en sus dos niveles.

En la puesta en marcha del Sistema de Atención a la Dependencia en Andalucía, esta Comunidad Autónoma ha sido pionera en desarrollar un sistema normativo que agilice el disfrute de los derechos y la aplicación de la ley en su territorio, optando por incorporar los Servicios Sociales Comunitarios a la gestión del propio Sistema mediante una apuesta por los Ayuntamientos andaluces en una interlocución permanente. De esta manera, se ha desarrollado un modelo articulado en base al diálogo y la colaboración con Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, Sindicatos, Organizaciones Empresariales y movimiento asociativo, con el objetivo de avanzar hacia el cuarto pilar del Estado de Bienestar y conseguir una sociedad igualitaria y solidaria en la que se garantice la calidad de vida y el acceso a los recursos sociales de todos los ciudadanos y ciudadanas.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha creado sus órganos de valoración adscritos a las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar

Social (R.P.T) a quien corresponde la aplicación del baremo que es único para todo el Estado y ha sido aprobado mediante Real Decreto.

Una vez reconocido un determinado grado y nivel de dependencia es necesario el establecimiento del derecho a una serie de recursos mediante la aprobación del Plan Individual de Atención (PIA), cuya propuesta es realizada por personal de apoyo de los servicios sociales comunitarios, a quien corresponde también facilitar la puerta de entrada al Sistema, destacando la participación de las Corporaciones Locales en la configuración del mismo. A este fin, la Junta de Andalucía ha transferido a los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, y a las Diputaciones Provinciales los créditos necesarios para la contratación de dicho personal de apoyo (540 trabajadores/as).

Los objetivos básicos de las prestaciones de dependencia son:

- Facilitar la existencia autónoma de la persona en su medio habitual.
- Proporcionar a la misma un trato digno de todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social, facilitando su incorporación activa en la vida de la comunidad.

Como prestaciones de atención a la dependencia, la Ley contempla tanto prestaciones económicas como servicios, si bien estos últimos tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta de la Red de Servicios Sociales mediante Centros y Servicios públicos o privados concertados, debidamente acreditados. El Catálogo de servicios es el siguiente:

- Servicios de Prevención.
- Teleasistencia.
- Centro de Día y de Noche.
- Atención Residencial.

A lo anterior se unen tres tipos de prestaciones económicas:

1. Prestación económica vinculada al servicio.
2. Prestación económica para cuidados en el entorno.
3. Prestación económica de asistencia personal.

Con un criterio puramente estimativo, se prevé que en 2009 habrá presentadas en torno a 225.000 solicitudes, de las que unas 175.000 tendrán reconocida gran dependencia o dependencia severa. En este sentido, hay que tener en cuenta que

por la propia mecánica del Sistema, éste se configura como un proceso abierto en el que continuamente se van presentando solicitudes y de acuerdo con el grado y nivel que se les reconozca, la efectividad del derecho se producirá automáticamente o de acuerdo con el calendario establecido para los grados y niveles cuya efectividad aún no ha entrado en vigor. Por tanto, de acuerdo con la permanente entrada de nuevos beneficiarios y las posibles bajas que, por las características del colectivo, se producen, la población a atender con recursos concreto, con carácter neto, se estima en unos 130.000 aproximadamente.

Por su parte, la distribución de la población a atender entre los distintos servicios o prestaciones que pueden ser prescritas, permitiría alcanzar en lo que se refiere exclusivamente a este programa presupuestario 12.320 plazas residenciales, 5.188 Estancias Diurnas, 50 Centros de Noche, más de 40.000 ayudas a domicilio, 3.400 prestaciones económicas vinculadas al servicio, algo más de 64.000 prestaciones por cuidados familiares y unas 500 prestaciones económicas por asistencia personal. Se ha de insistir en que esta distribución por servicio o prestación resulta hipotética, por cuanto viene establecida por el Programa Individual de Atención que determina la modalidad de intervención más adecuada para cada persona, lo que incidirá en que existan más o menos de los servicios o prestaciones indicados en este estudio y ello influirá también en su coste, dado que cada uno de ellos tiene un coste distinto en cada caso.

A lo anterior, habrá que añadir otras actuaciones y programas previstos en la normativa vigente, pudiendo citarse, la teleasistencia, común para todos los dependientes excepto para los que tengan atención residencial, la compatibilidad de la Unidad de Estancia Diurna con el disfrute de 22 horas de ayuda a domicilio para facilitar al beneficiario la asistencia al Centro de Día, los programas de formación a las personas cuidadoras, el respiro de la persona encargada de los cuidados en el entorno, el programa de Estancias Temporales para los casos de ausencia justificada de la persona cuidadora (enfermedad, hospitalización.....), el Plan Integral de los dependientes de 0-3 años, las ayudas técnicas y los servicios de prevención de la dependencia, entre otros.

La atención a las necesidades de las personas en situación de dependencia (personas mayores y personas con discapacidad) se ha convertido en un reto para las políticas públicas que requiere una respuesta integral. La puesta en marcha de este Sistema está teniendo una importante repercusión en la vida de muchas personas dependientes y de sus familias, con una importante repercusión, a su vez en la actividad económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la generación de nuevos empleos y en la conciliación de la vida personal y profesional.

El análisis de la generación de empleo debida a la instrumentación del Sistema de Dependencia se basa en la consideración de los distintos grados y niveles de dependencia y en los distintos tipos de recursos (Residencias, Centros de Día, Ayudas a Domicilio, etc) y la aplicación de coeficientes de empleo de cada tipo de recurso aplicado a cada grado de dependencia, lo que supone una estructura de creación de 50.000 empleos.

31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Dirección General de Violencia de Género, de acuerdo con el artículo 2 del Decreto 122/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tiene atribuidas, con carácter general, las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como las que se deriven de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y de manera especial:

- La coordinación de todas las actuaciones en materia de violencia de género competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La gestión de los recursos sociales específicos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía.
- El análisis, evaluación y seguimiento de la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.
- La elaboración y coordinación del Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género.
- La colaboración en materia de seguridad, asistencia y persecución de violencia de género.
- La colaboración con las Corporaciones Locales, organizaciones y asociaciones de mujeres en materia de violencia de género.
- La colaboración y coordinación de acuerdos con entidades y organizaciones que desarrollen actuaciones en materia de violencia de género.
- El impulso en la formalización de acuerdos de coordinación y cooperación entre las Administraciones Públicas e Instituciones con competencias en materia de violencia de género.
- Elaboración del informe anual sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo por las Consejerías implicadas en la lucha contra la violencia de género para su presentación al Parlamento.

De acuerdo con lo anterior, y en función de las actuaciones que tiene asignadas en los programas presupuestarios para el ejercicio 2009, esta Dirección General pone de manifiesto que:

- En relación al Punto de Coordinación para las órdenes de protección, que tiene como finalidad el establecer una acción integral y coordinada que aúne las medidas cautelares penales sobre la persona agresora, así como las protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de la víctima de violencia y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad. Mediante esta actuación estratégica no sólo se adoptan medidas que garanticen la ayuda, protección y seguridad de las víctimas de la violencia de género, sino que también se obtienen datos e indicadores procedentes de la persona agresora, ya sea mujer u hombre respectivamente.
- En cuanto a la creación del Observatorio Andaluz de la Violencia de Género que tiene como objetivo observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género, así como al fomento de las investigaciones, actividades de investigación y estudio del fenómeno social de la violencia de género así como su análisis. Se trata de un órgano de investigación y estudio, que favorecerá la interdisciplinariedad de las líneas de exploración para conocer las diferentes dimensiones y manifestaciones del fenómeno violento, así como su evolución, de tal forma que se amplíen y enriquezcan los resultados obtenidos y se avance en el desarrollo de nuevas actuaciones enfocadas a la detección precoz del problema y a su solución. Finalmente, este instrumento permitirá crear bases de datos de indicadores uniformes y homogéneos, así como estudios e investigaciones que en todo caso garanticen la igualdad de género tanto en sus resultados como en la propia composición del órgano.
- Por lo que se refiere a la gestión de los recursos de atención integral y acogida a las víctimas de la violencia de género, en el mismo se establecen medidas para la asistencia en condiciones de igualdad en sus recursos tanto de víctimas mujeres como víctimas hombres de la violencia de género.

Como conclusión, con estas tres actuaciones a desarrollar por la Dirección General de Violencia de Género, recogidas en los programas presupuestarios para el ejercicio 2009, se va a garantizar:

- La inclusión en todas las medidas y por lo tanto el cumplimiento del principio de igualdad de género, como forma de eliminación de la violencia contra las mujeres.

- Participación paritaria en órganos que se creen en el marco de las competencias asumidas por la Dirección General de Violencia de Género como es el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género o la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género, garantizando una representación equilibrada de mujeres y hombres en al menos un cuarenta por ciento, en aplicación del art. 19 de la ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Utilización de un lenguaje no sexista o discriminatorio para las mujeres y del uso de información institucional no discriminatoria en toda la documentación que se genere en cualquiera de las tres actuaciones y medidas desarrolladas anteriormente.

32E INSERCIÓN PROFESIONAL

Dentro del Programa presupuestario 32E, responsable del actual Programa de Solidaridad y por tanto del Ingreso Mínimo de Solidaridad, se señalan las siguientes actuaciones específicas:

- a) Disminución del nivel de feminización de la pobreza, manteniendo y, en su caso ampliando presupuestariamente, el actual programa de solidaridad, en concreto la medida ingreso mínimo de solidaridad, en el futuro denominada renta básica.
- b) Análisis de impacto de género de las actuaciones realizadas para desarrollar la inserción sociolaboral de personas en la exclusión, desde la perspectiva de género, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares. Este punto se desarrollará conjuntamente con los dispositivos de la Consejería de Empleo.
- c) Desarrollo de un programa dentro de la aplicación informática existente, para explotar el dato de las personas usuarias del Ingreso Mínimo de Solidaridad cuando son hombres o mujeres solos con cargas familiares.
- d) Encargo de un estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de pobreza y exclusión en relación con el impacto de la renta básica en Andalucía.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El Decreto 121/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación recoge en su artículo primero como competencia propia de esa Consejería la regulación y administración de la enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil. Sin embargo, el Decreto 122/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, establece en su Disposición Transitoria Tercera que la gestión de los centros que imparten el primer ciclo de educación infantil durante el curso 2008/2009 corresponde a esta Consejería.

A tal objeto se ha creado el programa presupuestario 42I “Educación para la Infancia”, compartido en su gestión por ambas Consejerías en el año 2009 y en el que se consignan, por un lado, los créditos necesarios para el mantenimiento de los centros de atención socioeducativa públicos que se encontraban en el programa 31E en el ejercicio 2008 y por otro, los créditos destinados a financiar las plazas concertadas correspondientes al año 2009, así como a los servicios de ludotecas y grupos de aula de acogida, que se encontraban en el programa 31P en el pasado ejercicio.

El programa 42I en lo que se refiere a las políticas de infancia, contempla entre sus objetivos para 2009 el fomento de la igualdad de oportunidades en general y la igualdad de género en particular, a través de la conciliación de la vida familiar y laboral.

La principal apuesta de esta Dirección General en materia de género se articula en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, favorecida mediante el incremento continuado de plazas ofertadas en los Centros de Atención Socio-educativa, con servicios adicionales como los de ludoteca o comedor. Asimismo, los indicadores de la ficha del presupuesto aparecen desagregados por sexo.

21.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Con cargo al Programa 32G Actuaciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres, se gestionarán por el IAM en el próximo ejercicio 2009 un total de 34.784.368 euros, que financiarán los Objetivos y Medidas siguientes:

Objetivos:

- Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Igualdad en la Educación.
- Igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal y laboral.
- Promoción de la Salud y el Bienestar Social.
- Participación Social, Política y Cultural.
- Red básica de atención a mujeres contra la violencia de género.
- Atención general e información.
- Personal.
- Inversiones para el funcionamiento de los servicios.
- Gastos de funcionamiento.

Actuaciones:

Para la Integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas es esencial el desarrollo de la Unidad de Igualdad y Género, estructura de apoyo para favorecer y consolidar el proceso de implantación de la transversalidad, mediante el asesoramiento y formación en mainstreaming de género, en la administración andaluza.

Asimismo la evaluación del impacto de género en todas las Leyes, Reglamentos y Planes que haya de aprobar el Consejo de Gobierno y la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como Órgano colegiado para el seguimiento de acciones y actuaciones de la Administración Pública en materia de Igualdad de Género.

Igualdad en la Educación y Enseñanza no universitarias, mediante la cual, en clave de colaboración entre el IAM y la Consejería de Educación, se pondrán en marcha programas de formación del profesorado de Educación Primaria y Secundaria en materia de igualdad de género, así como de madres y padres.

Igualdad en el Empleo y Conciliación de la vida personal y profesional, donde se continuarán desarrollando las actividades de promoción del espíritu empresarial y de la adaptabilidad de las empresas y trabajadoras/es, fomentando la iniciativa emprendedora en toda la sociedad.

Se continuará con los proyectos y difusión de formas innovadoras más productivas de la organización del trabajo y la aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral, enfocadas todas ellas a la igualdad de oportunidades y conciliación en la vida laboral y personal.

Para la Promoción de la Salud y el Bienestar Social, se apoyarán las medidas de salud para la atención específica y para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, así como la atención a colectivos de mujeres en situación de riesgo de exclusión social por circunstancias personales, familiares y socioeconómicas.

Respecto a la Participación Social, Política y Cultural de las mujeres en la sociedad, el impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía ha sido una de las acciones prioritarias del IAM desde su creación, por ello continuará con el fomento de este Asociacionismo intentando crear un espacio simbólico y real de intercambio a fin de promover la creación y mantenimiento de redes de Asociaciones de Mujeres.

Se continuará reforzando la Red Básica de Atención a Mujeres contra la Violencia de Género, sustentada a través de los Centros Provinciales, los Centros Municipales de la Mujer y el servicio telefónico gratuito, ofreciendo asesoramiento jurídico telefónico y on-line a través de la web del IAM. Se ofrece asimismo información sobre aquellas cuestiones de interés general para las mujeres que sufren violencia, y ayudas económicas dirigidas a este colectivo. Todo ello reforzado mediante la realización de campañas de concienciación de la sociedad.

Respecto a la Atención General e Información se continuará el desarrollo de las actuaciones destinadas a la información general y a la difusión de actuaciones y servicios de este organismo.

21.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), responsable de la Sección Presupuestaria 21.32, a través del Programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud, tiene constituido un grupo de trabajo, que desde finales del año 2005, viene analizando las desigualdades que se detectan en el ámbito de las competencias asumidas por este Organismo, y por otro, avanza en el diseño e implantación de estrategias que permitan integrar el enfoque de género en relación con los diferentes servicios y programas desarrollados.

Con respecto a las desigualdades detectadas, podemos destacar:

- Falta de paridad en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de participación juvenil.
- Menor nivel de participación en las actuaciones y actividades desarrolladas por el Instituto, así como en las de otras Entidades públicas y privadas que desarrollan proyectos en materia de juventud.
- Formación en valores y programación de políticas de juventud no sensibles a la transversalidad y al impacto de género.

Con carácter general, el Instituto Andaluz de la Juventud participa en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres:

- Desde el punto de vista de los recursos humanos, potenciando e incentivando la formación del personal del IAJ, para incorporar la perspectiva de género a su trabajo diario, promoviendo la realización de cursos sobre transversalidad de género en sus Servicios Centrales, Direcciones Provinciales y Red de Centros Adscritos. Se incluye tanto el personal técnico, como cargos directivos y especialmente el personal docente del Organismo (coordinación formativa y profesorado). A este respecto se continuará con la implantación y seguimiento de las directrices diseñadas, en cuanto a utilización de técnicas y lenguaje no sexista en los cursos, así como el uso de metodologías que promoverán la participación de las mujeres en estas actividades, utilizando, si es necesario, medidas de discriminación positiva.
- Con respecto a los programas y servicios desarrollados, se profundizará en el conocimiento del grado de participación femenina en los programas y actividades realizadas por el IAJ, para conseguir una perspectiva más clara sobre

el papel de la mujer joven dentro de la programación del IAJ, así como el impacto de género en las políticas de juventud. Ello se podrá efectuar mediante tabulación y análisis de los datos obtenidos a través de un modelo unificado de memoria por todos los servicios y programas, en el que aparezcan desagregadas por sexo los datos de los participantes, organización, monitores/as, docentes, voluntarios/as, entre otros.

- Finalmente con respecto a las convocatorias de ayudas y subvenciones del IAJ, se supervisará y revisará el empleo de lenguaje no sexista y contenido de las convocatorias de ayudas y subvenciones, analizando la perspectiva de género en las mismas, evaluando los proyectos subvencionados por el IAJ, donde aparezcan los datos desagregados por sexo, así como ítems específicos para poder evaluar si los proyectos han tenido en cuenta la perspectiva de género, y si se ha favorecido en ellos la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Asimismo, esta estrategia se extenderá a la página web, murales, publicaciones, y con carácter general, a recursos divulgativos con independencia del soporte físico empleado que se realicen desde el IAJ.

El Programa presupuestario 32F Promoción y Servicios a la Juventud, responde para el ejercicio 2009, a las funciones atribuidas por la Disposición Adicional Primera de la Ley 9/1996, de 26 de diciembre, de creación del citado Organismo, y en el Decreto 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueba su organización y funcionamiento.

En este marco funcional, el **Plan Junta Joven** (Plan Integral de la Junta de Andalucía), establece una serie de Áreas, que vienen a coincidir e identificarse con los objetivos estratégicos y generales de la Sección 21.32:

- Participación y voluntariado juvenil.
- Calidad de vida de la juventud andaluza en relación con la salud, la cultura y el medio ambiente.
- Movilidad juvenil y aprendizaje de idiomas.

En relación al área de Participación y voluntariado juvenil, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar el derecho a la participación y al voluntariado juvenil a través de las Asociaciones y Consejos de la Juventud, estableciéndose cauces para que los/as jóvenes puedan desarrollar su carácter solidario.

- Como compromiso G+ para este objetivo, se establece la construcción de indicadores relevantes al género. En desarrollo de este objetivo se realizarán las siguientes actuaciones:
 - Desagregación por sexo y edad de los miembros de entidades juveniles censadas.
 - Desagregación por sexo de beneficiarios/as de los proyectos desarrollados por Entidades Locales y Universidades.
 - Desagregación por sexo de participantes en Campos de Trabajo de Servicio Voluntario para jóvenes.
 - Desagregación por sexo y edad de participantes en el Ágora Juvenil.

Estos dos objetivos específicos tienen como compromiso G+ la realización de **actuaciones de formación en materia de género**, y como actuaciones concretas, la realización de cursos específicos sobre género dentro del Plan de Formación del IAJ y la celebración en 2009 de la X Escuela de Valores (destinada a mediadores juveniles), actuaciones entre las cuales destacan:

- Promover entre los/as jóvenes la formación en valores incidiendo de manera especial en el respeto a la diversidad, solidaridad e igualdad.
- Fomentar la formación de cara a la capacitación y cualificación de coordinadores formativos, técnicos, mediadores juveniles y asociaciones juveniles.
- Impulsar las investigaciones en materia de juventud, que profundicen en las causas de las desigualdades de género.
- Como actuación concreta se establece la realización del estudio de investigación "La Juventud Andaluza: situación social e identidad de los jóvenes en Andalucía".
- Garantizar el acceso a la información de los/as jóvenes fomentando la igualdad de oportunidades, propiciando y fomentando el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías entre la juventud.

Y como actuaciones concretas se plantean para 2009:

- Análisis por sexo de usuarios y usuarias de los Centros de Información Juvenil y del teléfono de información juvenil.
- Desarrollo de una aplicación informática para registrar a las personas usuarias en los foros del portal web "Patio Joven".

Para la segunda de las áreas Calidad de vida de la juventud andaluza en relación con la salud, la cultura y el medio ambiente, se plantea el objetivo de mejorar la salud de los/as jóvenes mediante la prevención de las conductas de riesgo y la difusión de hábitos de vida saludable y como actuaciones se contemplan:

- Analizar a usuarios y usuarias del teléfono de Información Sexual para jóvenes.
- Apoyar a los jóvenes creadores y propiciar el acceso de la juventud a las realizaciones y manifestaciones artísticas y la formación de hábitos de consumo cultural y se realizará la desagregación por sexo, edad y procedencia de las personas participantes en el Programa "Arte y Creación Joven".

Finalmente, por lo que respecta a la última de las áreas, Movilidad juvenil y aprendizaje de idiomas, se marca como objetivo favorecer la movilidad y el conocimiento de otros entornos y culturas y fomentar el plurilingüismo y la interculturalidad entre los/as jóvenes y desarrolla como actuaciones concretas:

- Desagregación por sexo y edad de los usuarios/as del Carnet Joven.
- Desagregación por sexo y edad de las personas participantes en los Programas "Verano Joven", "Idiomas y Juventud" y del Programa Europeo "La Juventud en Acción".
- Análisis por sexo de las personas usuarias de la Red de Instalaciones Juveniles de Andalucía.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL, INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER E INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 1 | 32 | 33 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 4 | 107 | 111 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 3 | 49 | 52 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 3 | 3 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 4 | 106 | 110 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 22 | 0 | 22 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 311 | 1.206 | 1.517 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 96 | 409 | 505 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.: 3 días | 48 | 207 | 255 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 10 | 134 | 144 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 0 | 9 | 9 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|---|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 1 | 7 | 8 |
| Excedencia por cuidado familiar | 1 | 9 | 10 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia razón violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

22.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

1. INTRODUCCIÓN

En 2009 la Consejería de Cultura pretende avanzar hacia el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduciendo en el diseño de sus objetivos y actuaciones las medidas necesarias para alcanzarlo.

El Presupuesto para Cultura en 2009 tiene como base el desarrollo del Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía (PECA), aprobado por el Consejo de Gobierno y que se extiende de 2008 a 2011. El PECA constituye un marco de referencia que va a servir de guía y referencia conceptual, a la vez que de instrumento de control y evaluación para todas las actuaciones de la Consejería de Cultura durante los próximos cuatro años.

Las líneas de actuación de los próximos 4 años van a girar sobre 3 ejes estratégicos que emanan del Plan Estratégico para la Cultura: la continua modernización y calidad de la administración cultural, la economía de la cultura y la cooperación y voluntariado cultural.

En este marco de actuación, desde la Consejería de Cultura se han planteado varias líneas de trabajo con el fin de continuar avanzando en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Las directrices que guiarán la definición de los presupuestos con impacto de género en 2009 son:

- Difusión general de cualquier actividad a toda la población andaluza, garantizando la recepción a un universo masculino y femenino con criterios de igualdad.
- Implantación de los sistemas y medidas para conseguir la paridad en las distintas secciones, direcciones generales y unidades. A nivel interno, existe en la Consejería una planificación de los horarios de convocatoria a reuniones lo más beneficioso posible, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Establecimiento de criterios en las actividades culturales a realizar en cualquier espacio cultural, cuyas acciones estén orientadas a incentivar la participación de las mujeres y su acceso a la cultura.
- Creación de criterios de valor en torno a la igualdad de género en el ámbito de las subvenciones.
- Aplicación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en lo que se refiere a los criterios de adjudicación de los contratos.

En este sentido, las acciones de la Consejería se organizan en tres grandes grupos:

1) **Introducción de la variable sexo en el máximo de indicadores posibles**, así como de otros indicadores de género que contribuyan a un mayor conocimiento de la situación actual, como pueden ser:

- Variable sexo en la información recogida en el Observatorio de la Lectura.
- Recogida de datos por sexo en los circuitos de dinamización lectora y el circuito literario andaluz.
- Inclusión de indicadores de género en los cuestionarios para recogida de datos para la elaboración del censo de archivos andaluces, así como en sus memorias y estadísticas, de obligado cumplimiento.
- Inclusión de la variable sexo en los indicadores relativos a actuaciones de documentación, conservación y formación en materia de patrimonio histórico, en concreto, becas de formación y composición del alumnado de los programas formativos, cursos y masters de estas materias.
- Inclusión de la variable sexo en los indicadores de acceso a las actividades culturales (exposiciones y jornadas) y a los espacios culturales (como, por ejemplo, Conjuntos Arqueológicos y Monumentales).
- Inclusión de la variable sexo en el Sistema del Registro de la Propiedad Intelectual.

Con vistas al Presupuesto 2009, se pretende avanzar en la mejora de los sistemas de medición utilizados, y adoptar sistemas que permitan hacer un recuento diferenciado de los usuarios y usuarias de nuestros servicios.

2) **Medidas positivas en materia de género**

- Establecimiento de una puntuación adicional en la baremación de ciertas líneas de ayudas para aquellos solicitantes que introduzcan materias de género en unos casos, o incentiven la participación de las mujeres y su acceso a la cultura en otros, como en las ayudas a la producción editorial y en las subvenciones en materia de voluntariado cultural.
- Todos los Pliegos Tipo de la Consejería, recogen entre sus criterios de adjudicación de los contratos lo establecido en la Ley 12/2007, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.

- Adquisición de lotes bibliográficos sobre temática de género para distribuir por las Bibliotecas.
- Realización de actividades en el mismo horario para los colectivos infantil y adulto.
- Actuaciones de difusión del Patrimonio Histórico que valoren la importancia de las mujeres en el mismo, con publicaciones sobre la actividad de las mujeres y su repercusión en el patrimonio cultural, y se realizarán jornadas de difusión que estarán dedicadas al papel de las mujeres en este campo.
- Proyecto BUHO, con talleres participativos para la formación integral de niños y niñas de 3 a 12 años.

3) **Medidas dirigidas al propio personal de la Consejería**

- Realización de estudios de la situación laboral del personal que trabaja en las Bibliotecas Públicas de Andalucía o los Archivos dependientes de la Junta, que permitan detectar posibles desigualdades en materia de género.
- Potenciar la participación del personal en jornadas o cursos relacionados con la consecución de la igualdad de género real entre mujeres y hombres, para fortalecer la formación en esta cuestión del personal de la Consejería.

Igualmente, el desarrollo de la Unidad de Género, de acuerdo con la mencionada Ley de Igualdad de Género, tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas culturales, y poniendo de manifiesto la especial incidencia que la cultura tiene como instrumento para la igualdad.

2. RECURSOS

Los grandes objetivos del Presupuesto pueden resumirse en los siguientes:

- Modernización y calidad en la gestión cultural.
- Cooperación cultural.
- Industrias Culturales y Flamenco.
- Grandes infraestructuras culturales.
- Desarrollo de las Leyes de Museos, Patrimonio Histórico e Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico.

- Patrimonio Histórico, y en concreto el establecimiento de la Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA).
- Arte Contemporáneo y Arte Emergente.
- Libro, Bibliotecas y Patrimonio Documental.
- Bono Cultural.

Se detallan a continuación los **objetivos, líneas de trabajo y actuaciones** de los distintos programas presupuestarios de la Consejería de Cultura orientados a corregir desigualdades entre sexos.

45C PROMOCIÓN CULTURAL Y ARTES ESCÉNICAS

Constituye un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, el hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad al disfrute de los eventos culturales, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia y de cuantas se derivan.

El acceso de las mujeres a la actividad cultural gestionada a través del 45C, alcanza valores de paridad elevados, siendo uno de los programas presupuestarios que contribuye más a la igualdad de género en el ámbito de la Consejería de Cultura.

En materia de Promoción Cultural y Artes Escénicas, se tiene como objetivo en el año 2009 poner en marcha líneas de actuación encaminadas a disponer de datos válidos y fiables para poder cuantificar cuantitativamente y cualitativamente la situación del acceso a la cultura en condiciones de igualdad.

Concretamente, se iniciará la evaluación de aquellos datos que se han ido obteniendo mediante “encuestas de calidad” en los espacios escénicos de titularidad autonómica, para con posterioridad definir indicadores sobre el acceso en términos de igualdad a la oferta escénica pública.

En consecuencia, los recursos a disposición serán de personal y de tiempo para definir formularios, realizar análisis y poner a disposición en bases de datos los resultados obtenidos.

Sin embargo, la igualdad de género en materia de empleo en el sector de las artes escénicas y musicales aún puede tener el perfil desigual que presentan otros sectores productivos, donde la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad o de gestión y dirección aún es minoritaria, por ello se considera conveniente esta-

blecer una línea de trabajo sobre **“Igualdad de género en materia de personal directivo en la gestión cultural, tanto pública como privada”**. Esta línea de trabajo se debe traducir en la elaboración de un pliego de necesidades para la realización de un estudio que presente la realidad andaluza en materia de igualdad de género en todas y cada uno de los subsectores que conforman las industrias culturales enmarcadas, competencialmente hablando, en el programa 45C.

Por último, se tiene previsto modificar los formularios de solicitud de todas las convocatorias de subvenciones y ayudas en materia de promoción cultural y artes escénicas para el año 2009, estos formularios incluirán ítems a través de los cuáles poder informar del sexo al que pertenecen los solicitantes de ayudas y/o el número de hombres y mujeres que conforman la plantilla de trabajadores, en el caso de las empresas solicitantes.

45D MUSEOS Y ARTE EMERGENTE

Para el Presupuesto 2009 y en línea con los programas impulsados en los tres últimos años, se ha planteado una creciente equiparación de hombres y mujeres en relación no sólo a su presencia institucional, sino principalmente en la integración plena en los distintos equipos de trabajo técnico que competencialmente, y conforme a los objetivos estratégicos en materia de Museos, se han establecido. En este sentido, una de las debilidades principales a la hora de impulsar la equiparación técnica era la desigualdad en la formación técnica específica de la Dirección General de Museos y Arte Emergente. De ahí que se haya impulsado un Plan de Formación específico del ámbito de los museos que atendiera y solventara las debilidades detectadas en el acceso a la formación de hombres y mujeres.

Otro aspecto a cubrir en el ámbito de museos era mejorar la conciliación y el acceso a los museos, flexibilizando horarios de visitas regladas y ampliando el acceso a un mayor número de actividades de hombres y mujeres.

Como aspecto transversal a todas estas iniciativas, se procederá a desagregar por sexo la información de usos museísticos.

Por otra parte, atendiendo a las actuaciones previstas encaminadas a corregir las desigualdades entre sexos para el objetivo de dinamización de museos, son las siguientes:

- Formación especializada en el ámbito de los museos, con especial atención a facilitar el acceso de las mujeres al objeto de corregir las desigualdades arrastradas del pasado, haciendo compatible el acceso a la misma con la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Progresiva identificación de la información de género referida al ámbito laboral y de los usuarios y usuarias de los museos y de la creación contemporánea.
- Mejora del equipamiento de atención a los usuarios y usuarias de los museos sin discriminación por sexo.
- Fomento de los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.
- Potenciación de iniciativas que contribuyan a identificar desde una perspectiva de género nuevos yacimientos de empleo vinculados al entorno de los museos y de la gestión del arte emergente.

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continúa desarrollando la iniciativa del **Proyecto BUHO**, dirigido tanto al personal que presta servicios en el Centro como al público en general. Este proyecto consta de talleres participativos para la formación integral de niños y niñas de 3 a 12 años. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables. Como en anteriores ediciones el proyecto BUHO sigue contando con una gran participación y resultados excelentes.

Asimismo, dentro de la actividad del Centro Andaluz de Arte contemporáneo, están programadas varias actuaciones de formación en materia de género:

- IV Encuentro Arte y Género.
- Adquisición de obras de arte a mujeres artistas: Cristina Roderer, Johanna Billing y Nan Goldin.

45H LIBRO Y PATRIMONIO BIBLIOGRÁFICO Y DOCUMENTAL

Dentro del ámbito competencial del Programa presupuestario 45H, Libro y patrimonio bibliográfico y documental, no se ha constatado fehacientemente por el momento la existencia de desigualdades de género. No obstante, se va a actuar para la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, incluyendo, en la medida de lo posible, parámetros de género en los diferentes proyectos a ejecutar.

En relación con el **Libro** se contemplan dos líneas de trabajo, que incluyen diversas actuaciones:

1. Promoción de la creación literaria, el acercamiento del libro y la lectura a la ciudadanía:
 - Recogida de información del Observatorio de la Lectura incluyendo la variable sexo.
 - Recogida de datos por sexo a través de los circuitos de dinamización lectora y el circuito literario andaluz.
 - Puntuación de obras editadas y proyectos de edición en materia de género, en la baremación de las Ayudas a la Producción Editorial.

2. Extender los Servicios Bibliotecarios al cien por cien de la población en Andalucía:
 - En el Plan de Servicios Bibliotecarios se ha incluido un estudio de la situación laboral del personal que trabaja en las Bibliotecas Públicas de Andalucía.
 - Creación de centros de interés en la mayor parte de las Bibliotecas Públicas que abordan la cuestión de género.
 - Adquisición de lotes bibliográficos sobre temática de género, para distribuir por todas las Bibliotecas.
 - Realización de actividades en el mismo horario del colectivo infantil y el de adultos.

En materia de **Archivos**, las líneas de trabajo serían:

1. Potenciar el acceso universal de los ciudadanos y las ciudadanas a los archivos que componen el Sistema Andaluz de Archivos, a través de la inclusión de indicadores de género en los cuestionarios para recogida de datos para la elaboración del censo de archivos andaluces, así como en sus memorias y estadísticas anuales, de obligado cumplimiento, y en las estadísticas mensuales de los Archivos de titularidad estatal y/o gestión autonómica. Contribuirán a un mayor conocimiento de la situación de dicho acceso, mediante la medición de parámetros tales como solicitudes de consultas, de préstamos, de reproducciones, de copias, de certificaciones, asistencia a visitas guiadas, cursos, conferencias o exposiciones.

2. Fortalecimiento de la formación en cuestión de género del personal adscrito al Servicio:
 - Promoción de la participación del personal en jornadas o cursos relacionados con la consecución de la igualdad de género real entre hombres y mujeres.

- Fomento del uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones corporativas.
- Realización de un estudio de la situación laboral del personal adscrito a los Archivos dependientes de la Dirección General del Libro y del Patrimonio Bibliográfico y Documental, con objeto de llevar a cabo la detección de posibles desigualdades de género.

451 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y APOYO A LAS INDUSTRIAS CULTURALES

El Programa presupuestario 451 Planificación estratégica y apoyo a las industrias culturales está gestionado por la totalidad de Centros Directivos de la Consejería de Cultura, por lo que los datos, acciones y compromisos del mismo se conforman con los mencionados en los otros programas de la Consejería.

No obstante pueden resaltarse acciones específicas relacionadas con el apoyo a las industrias culturales. En este sentido las Industrias Culturales desempeñan un importante papel en la lucha contra los estereotipos de género, cambiando las mentalidades y promoviendo la igualdad de oportunidades.

A este respecto se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de actuaciones en cumplimiento de los objetivos que recoge el PECA:

- Favorecer la creación de nuevas empresas en los distintos sectores de las industrias culturales.
- Impulsar la modernización de nuevas iniciativas empresariales en el ámbito de la cultura.
- Integrar los recursos culturales con los sectores productivos.
- Impulsar una mayor vertebración social y económica de las industrias culturales.

Por otra parte, la **Agencia Andaluza para el Desarrollo del Flamenco** está orientando esfuerzos para que se haga visible el papel de las mujeres dentro de este ámbito con medidas dirigidas a favorecer iniciativas del tejido asociativo de flamenco con mayor presencia de mujeres.

En lo concerniente a la creación e innovación contemporánea, se ha planificado una ostensible equiparación en el acceso de los incentivos y programas experimentales puestos en marcha a través del Programa INICIARTE. En este sentido se han establecido medidas de apoyo para la plena igualdad en cuanto a la oportunidad de participar y contribuir en los diferentes programas de arte emergente, así como la potenciación de iniciativas que contribuyan a identificar desde una perspectiva de género nuevos yacimientos de empleo vinculados a la gestión del arte emergente.

En relación con el **Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico**, resaltar que los indicadores establecidos en atención al género se refieren a actuaciones que desarrollan el objetivo de la investigación aplicada a la documentación, conservación y formación en materia de Patrimonio Histórico, y en concreto a las becas de formación y a la composición del alumnado de los programas formativos, cursos y masters en las materias citadas. Hasta el momento, los valores resultantes han evidenciado una igualdad entre mujeres y hombres a la hora del acceso a los recursos que en este ámbito se contemplan, es decir, número de mujeres y hombres que acceden a las becas y como alumnos en programas formativos.

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

En este programa, la materia que más directamente puede incidir en la igualdad entre hombres y mujeres es la gestión del personal de la propia Consejería. En general, se observa una reducción de las diferencias en las carreras profesionales de hombres y mujeres, aunque aún existen ámbitos que reflejan la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

45B BIENES CULTURALES

Este programa tiene como objetivos básicos la protección, la conservación y restauración, el fomento de la investigación y la difusión del Patrimonio Histórico. Así como la conservación, puesta en valor y difusión de los espacios culturales y la investigación aplicada a la documentación, conservación y formación en materia de Patrimonio Histórico.

Entre los indicadores establecidos pueden citarse los referidos al control del número de mujeres y hombres que accedan a las actividades culturales (exposiciones, jornadas) y a los espacios culturales (conjuntos arqueológicos y monumentales) organizados o gestionados por la Consejería de Cultura. La medición de estos indicadores requiere adoptar un sistema que permita hacer un recuento diferenciado de los visitantes mujeres y hombres.

El programa de difusión incluye actuaciones anuales que valorarán la importancia de la mujer en el Patrimonio Histórico. Para el ejercicio 2009 hay programado: una publicación sobre la actividad de una mujer y su repercusión en el patrimonio cultural, una exposición sobre el tema de la mujer y las Jornadas de Difusión estarán dedicadas al papel de la mujer en este campo del Patrimonio Histórico.

Además se fomentará que las empresas de servicios culturales favorezcan la paridad de género.

45E COOPERACIÓN CULTURAL

No se observan desigualdades en el ámbito de las competencias que tiene asumidas.

Con carácter general en materia de cooperación y, en concreto, en las convocatorias públicas de subvenciones en materia de Voluntariado Cultural, se contempla de forma específica como criterio prioritario a la hora de conceder dichas subvenciones aquellas que vayan orientadas a incentivar la participación de la mujer y su acceso a la Cultura.

De esta forma se trata de consolidar una línea de actividades subvencionables con especial incidencia en la relación mujer/cultura. No obstante se hace constar que dichas subvenciones quedan sometidas al régimen de concurrencia competitiva de acuerdo con la normativa que se aplica estando limitadas por la disponibilidad presupuestaria existente para el ejercicio en que se efectúe la convocatoria.

Las subvenciones en materia de voluntariado cultural van dirigidas a entidades que desarrollen programas de acción voluntaria organizada que tengan personalidad jurídica privada, estén legítimamente constituidas, carezcan de ánimo de lucro y que entre sus objetivos figure el acercamiento y difusión del Patrimonio Histórico a la ciudadanía y, en general, la realización de actividades culturales y artísticas.

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y DEL GENERALIFE

El Patronato de la Alhambra y del Generalife cuenta con un estudio en el que aparecen desagregados por sexo los indicadores. A partir de este punto, podemos lograr una mayor información y conocimiento para analizar las posibles desigualdades que se puedan suscitar en el Patronato de La Alhambra y del Generalife. Entre las desigualdades encontramos las siguientes necesidades:

- Se hace necesario una ampliación de los estudios de género y extender de esta manera los indicadores a toda la realidad social.
- Implantación de mecanismos y sistemas de recogida de datos de género en el Centro.
- Aplicación real de las políticas de género.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y DEL GENERALIFE Y CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 0 | 0 | 0 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 2 | 2 | 4 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 7 | 6 | 13 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 1 | 1 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 1 | 3 | 4 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 2 | 0 | 2 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 41 | 34 | 75 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 38 | 30 | 68 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 0 | 2 | 2 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 1 | 6 | 7 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 1 | 0 | 1 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 0 | 1 | 1 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

23.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

1. INTRODUCCIÓN

El principal reflejo dentro de la Consejería de la Transversalidad de Género, como incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las políticas y a todos los niveles, es el Programa 44F Planificación e Información Ambiental; ya que unido a sus tradicionales competencias: la elaboración y difusión de información ambiental sobre Andalucía, la promoción y fomento de la participación ciudadana en la gestión del medio ambiente andaluz, las actuaciones dirigidas a la integración ambiental y el seguimiento y participación de la política europea de medio ambiente, se incluyen con la nueva estructura de la Consejería de Medio Ambiente, competencias en materia de Educación Ambiental y en Planificación, en especial en lo relativo a Espacios Naturales Protegidos. Desde el año 2003 se viene desarrollando el Programa específico "Geoda: Mujeres y Medio Ambiente" que busca la eliminación de desigualdades, introduciendo la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones que configuran el propio programa y promoviendo la participación de las mujeres en las temáticas ambientales.

Además de estas actuaciones, en el resto de ámbitos de la Consejería de Medio Ambiente, se están incrementando los esfuerzos en actuaciones dirigidas a eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se destacan las siguientes actuaciones de interés surgidas en 2008 con aplicación en 2009:

- 1) En relación con los contenidos publicados en el sitio web de la Consejería de Medio Ambiente, el control de calidad vela por la correcta utilización de expresiones no discriminatorias, teniendo prevista la elaboración de una norma de aplicación interna específica para ello.
- 2) En el ámbito de la contratación pública, se intenta promocionar la igualdad de género en el procedimiento diseñado para la contratación de servicios, donde, entre la documentación general, se podrá (de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía) presentar la documentación que acredite el disponer de la marca de excelencia o desarrollar medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Además, en el contenido de las proposiciones técnicas y económicas que son objeto de valoración en los pliegos de cláusulas administrativas particulares

para la contratación de servicios, se dispone que: “Se valorará positivamente a las empresas que desarrollen políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”. El siguiente paso es hacer extensivo esto al resto de modalidades de contrato.

- 3) En lo que respecta a la producción de información ambiental, se está desarrollando dicha producción estadística con desagregación por sexo en todos los casos posibles, para así, ofrecer una información de utilidad pública de cara al establecimiento de políticas encaminadas a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Como ejemplo, y en cuanto a las desigualdades detectadas desde la Consejería de Medio Ambiente, se puede aportar, brevemente, la información extraída desde el proyecto estadístico “Empleo y Medio Ambiente 2004 y 2006” (proyecto estadístico oficial incluido en el IV Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, de carácter bianual), donde se ha incorporado la participación por sexo en las distintas actividades medioambientales registradas en Andalucía.

Distribución por sexo del empleo ambiental en Andalucía. Año 2006 (%)

| | Hombres | Mujeres |
|--|-------------|-------------|
| (A) Oferta de bienes y servicios medioambientales | | |
| 01 Gestión ambiental del medio atmosférico | 80,9 | 19,1 |
| 02 Gestión ambiental de los recursos hídricos | 83,7 | 16,3 |
| 03 Gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de suelos, masas y cursos de agua | 80,6 | 19,4 |
| 04 Gestión ambiental de la energía | 86,0 | 14,0 |
| 05 Agricultura, ganadería y pesca sostenibles | 66,4 | 33,6 |
| 06 Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles | 83,5 | 16,5 |
| 07 Ecoturismo | 49,6 | 50,4 |
| 08 Educación y sensibilización ambiental | 54,1 | 45,9 |
| 09 Investigación y desarrollo en materia ambiental | 63,5 | 36,5 |
| 10 Otros servicios ambientales no clasificables | 67,8 | 32,2 |
| (B) Demanda de bienes y servicios medioambientales | | |
| 11 Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental | 83,4 | 16,6 |
| Total actividades medioambientales | 72,9 | 27,1 |

A esta estadística se suman otras tantas actuaciones encaminadas a la producción de indicadores relevantes sobre actividades que organiza la Consejería de Medio Ambiente, para poder hacer un análisis desde la perspectiva de género, entre las que destacan:

1. Obtención de información desagregada por sexo sobre participantes en el Proyecto Geoda, sobre proyectos formativos y proyectos de sensibilización sobre mujeres y medio ambiente:
 - a. Cursos de Agricultura Ecológica (años 2007 y 2008).
 - b. Talleres de ecología cotidiana (años 2006 y 2008).
 - c. Curso sobre ecoinnovación (año 2007).
 - d. Jornadas de sensibilización sobre mujeres y medio ambiente (años 2006 y 2008).
 - e. Visitantes a la Exposición sobre Mujeres y Medio Ambiente (desde el año 2006).
2. Participación por sexo de los asistentes al Programa ALDEA-ACTIVA; donde se realizan campañas de educación ambiental en el sistema educativo (a partir del año 2009).
3. Participación por sexo de los asistentes al Programa Juventud y Medio Ambiente.
4. Obtención de información desagregada por sexo sobre los participantes cada año en el Programa de Voluntariado Ambiental (desde el año 2006), y en el Programa de Red de Voluntariado Ambiental (a partir del año 2009).
5. Participación por sexo de los encuestados en el Ecobarómetro Andaluz.
6. Participación por sexo de las personas inscritas en distintos registros que gestiona la Consejería de Medio Ambiente:
 - a. Registro de visitas a equipamientos de uso público (desde el año 2004).
 - b. Registro de los usuarios del servicio de información y participación pública "Buzón del Ciudadano" (desde el año 2008).
 - c. Desagregación por sexo de los suscriptores de las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente: "Medio Ambiente", "En Acción", "Aula Verde" (a partir del año 2009).

- d. Registro de usuarios de la Biblioteca de la Consejería de Medio Ambiente.
- e. Registro de proyectos subvencionados por la Consejería de Medio Ambiente (a partir del año 2009).

2. RECURSOS

44F PLANIFICACIÓN E INFORMACIÓN AMBIENTAL

A continuación se reseñan varias actuaciones encaminadas directamente a paliar la desigualdad de género, tanto las ya realizadas en el último año como otras en realización:

a) En relación al Programa Geoda:

a.1) Dentro de la Campaña de Sensibilización y Comunicación Social, está previsto realizar las siguientes actuaciones:

- 1.- Programa de Itinerancia por las ciudades andaluzas de la "Exposición Mujeres y Medio ambiente ¿Qué tenemos que ver?".
- 2.- Elaboración y edición de la "Guía de Comunicación Socioambiental" con perspectiva de género.
- 3.- Edición y publicación de la "Guía de Buenas Prácticas Ecológicas en la Vida Cotidiana" con perspectiva de género.
- 4.- Edición y publicación del "Directorio de Mujeres Empresarias del Sector del Medio Ambiente".
- 5.- Elaboración, edición y publicación de una Guía con perspectiva de género sobre la realidad asociativa en el Andévalo de Huelva y su relación con el medio ambiente.

a.2) Dentro de la línea de trabajo de Participación y Formación se están organizando:

- 1.- Talleres participativos para la sensibilización sobre Cambio Climático con perspectiva de género, cuyo objetivo es generar un compromiso social y una conciencia activa en la adopción de medidas que mitiguen el cambio climático.

- 2.- Cursos de formación para mujeres trabajadoras del sector de la agricultura ecológica, cuyo objetivo es promover el conocimiento y participación de los sistemas de producción ecológica entre mujeres productoras como nuevos yacimientos de empleo.
 - 3.- Cursos de formación para jóvenes universitarias, sobre técnicas bioclimáticas y de ecoinnovación, que fomenten el autoempleo.
 - 4.- Campaña formativa y de sensibilización para la participación de adolescentes, en la que se integran actividades como las siguientes: la elaboración de un Videojuego sobre la Coeducación y Corresponsabilidad para un Desarrollo Sostenible, así como jornadas formativas on-line, y encuentros de jóvenes.
- a.3) La línea de Estudios, e Investigaciones viene poniendo en marcha diferentes actuaciones, tales como:
- 1.- Colaboraciones con los centros de estudios de la mujer de Andalucía.
 - 2.- Guía metodológica para la transversalidad de la perspectiva de género, en las actividades de Educación Ambiental.
 - 3.- Estudio para la elaboración de indicadores de género en las actividades de Educación Ambiental.
- b) Convocatoria sobre talleres de encuentro de mujeres. Campaña realizada a través de las Asociaciones de mujeres. Esta campaña se convocó a través de las asociaciones de mujeres, porque se intentaba contactar con mujeres que trabajasen en el hogar, con la especial dificultad que presenta este sector de población para su convocatoria por internet.
- c) Convocatoria sobre cursos para mujeres agricultoras. Campaña realizada a través de las Asociaciones de agricultoras y redes de Asociaciones de agricultura ecológica. Esta campaña se convocó a través de las asociaciones, porque se intentaba contactar con mujeres que trabajasen en el sector de la Agricultura, por lo que presentaba dificultad su convocatoria por internet.
- d) Estudio con perspectiva de género para conocer las necesidades de acceso a la información ambiental. También se pretende conocer las vías de acceso a la información ambiental según el sexo. Este estudio está actualmente en realización, estaría disponible para el año 2010.

- e) Estudio con perspectiva de género sobre las actuaciones de educación ambiental. Se pretenden establecer unas líneas básicas necesarias para que los proyectos de educación ambiental contemplen la perspectiva de género de forma correcta. Este estudio está actualmente en realización, estaría disponible para el año 2010.

Respecto a la producción de información con contenido de carácter estratégico referida en la introducción, para conocer las diferencias de género en el ámbito de la participación ambiental, se necesitan realizar algunos cambios en las aplicaciones informáticas que gestionan dichas actuaciones y desarrollar alguna nueva, que estarían en funcionamiento a partir del año 2009, como son:

- 1.- Modificación en la aplicación informática que soporta el Directorio de Empresas y Entidades relacionadas con el Medio Ambiente.
- 2.- Modificación en la aplicación informática del registro de personas usuarias de la Biblioteca.
- 3.- Modificación en la aplicación informática del registro de personas suscritas a la revista editadas por la Consejería de Medio Ambiente (Medio Ambiente, En Acción y Aula Verde).
- 4.- Modificación en la aplicación informática que soporta la Estadística de Caza y Pesca.
- 5.- Desarrollo de una aplicación informática para registrar los participantes (ponentes y asistentes) en jornadas de sensibilización organizadas por la Consejería de Medio Ambiente.

En el ámbito de la contratación pública referido con anterioridad, hay que destacar la realización de los siguientes contratos que han materializado la exigencia mencionada:

- a) Contrato de diseño y desarrollo de Videojuego para adolescentes sobre Ecoinnovación con perspectiva de género; con exigencia de un experto o experta en género (año 2008).
- b) Contrato "Talleres Ecología Cotidiana" para empresas con número de mujeres contratadas igual a número de hombres en puestos técnicos, con exigencia de al menos un experto en género (año 2006).

- c) Contrato para “Talleres sobre propuestas ante el cambio climático con perspectiva de género” para empresas con un número de mujeres contratadas igual al número de hombres en puestos técnicos, con exigencia de al menos un experto en género (año 2008).
- d) Contrato para “Curso sobre agricultura ecológica con perspectiva de género” para empresas con un número de mujeres contratadas igual al número de hombres en puestos técnicos, con exigencia de al menos un experto en género (año 2008).

En el mismo sentido, se mencionan las siguientes convocatorias de subvenciones de la Consejería de Medio Ambiente en las que se tiene en cuenta la promoción de la igualdad de género en sus criterios de baremación (tanto las ya existentes como las de nueva creación para el año 2009):

- a) Órdenes de Convocatorias de las Subvenciones para actuaciones relativas a proyectos de educación ambiental para los años de 2005 a 2008.
- b) Nueva Orden de Convocatoria de las Subvenciones para actuaciones relativas a cuestiones medioambientales (año 2009).

Por último, hay que destacar los progresos en relación a los órganos de participación de la Consejería de Medio Ambiente, así la elección de representantes del Consejo Andaluz de Biodiversidad (Decreto 530/2004) se ha llevado a cabo teniendo en cuenta criterios de paridad, de modo que su composición actual está formada por 44 hombres y 40 mujeres; unas cifras bastante distantes respecto al órgano creado con anterioridad, el Consejo Andaluz de Medio Ambiente (Decreto 57/1995), formado por 40 hombres y 9 mujeres. En todo caso, se tiene previsto revisar la composición de estos órganos en fechas próximas, con vistas a profundizar en el cumplimiento del referido criterio de paridad.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

| PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS | Nº de permisos concedidos | | |
|---|---------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable) | 1 | 8 | 9 |
| Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas | 2 | 25 | 27 |
| Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas | 17 | 21 | 38 |
| Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses | 0 | 3 | 3 |
| Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses | 15 | 19 | 34 |
| Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial | 27 | 0 | 27 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días | 420 | 288 | 708 |
| Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días | 127 | 96 | 223 |
| Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días | 58 | 61 | 119 |
| Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) | 7 | 35 | 42 |
| Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud) | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Legal: Reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda | 4 | 12 | 16 |
| Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes | 1 | 1 | 2 |

| EXCEDENCIAS | Nº de excedencias concedidas | | |
|--|------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Excedencia por cuidado de hijos | 1 | 2 | 3 |
| Excedencia por cuidado familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia voluntaria por agrupación familiar | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria | 0 | 0 | 0 |

En este sentido se está valorando la posibilidad de incorporar la opción del teletrabajo para mujeres y hombres, con el objetivo de conciliar la vida familiar y el trabajo profesional.

5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Los indicadores de género que se presentan en este epígrafe forman parte de los indicadores presupuestarios recogidos en las Fichas de Programas Presupuestarios contenidas en los Estados de Ingresos y Gastos que acompañan al proyecto de Ley del Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009.

Por secciones presupuestarias, para el Presupuesto 2009 se han definido un total de 744 indicadores de género, el 36% del total de indicadores presupuestarios, número superior en un 9,6 % al que se registró el año anterior, cuyo volumen global alcanzó los 679 indicadores.

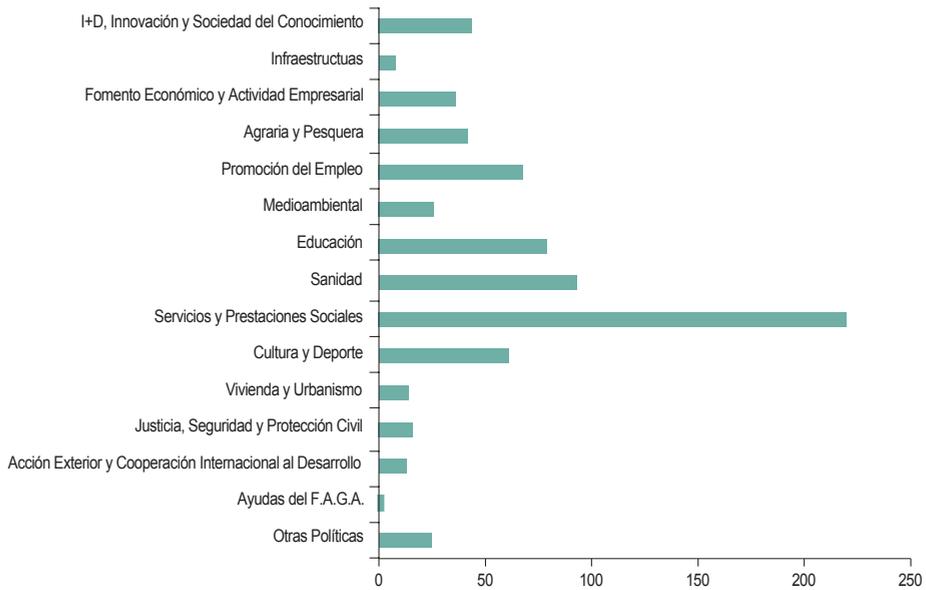
INDICADORES DE GÉNERO

| Consejerías | 2009 |
|--|------------|
| Consejería de Presidencia | 22 |
| Consejería de Economía y Hacienda | 20 |
| Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa | 57 |
| Consejería de Gobernación | 26 |
| Consejería de Justicia y Administración Pública | 57 |
| Consejería de Obras Públicas y Transportes | 8 |
| Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio | 18 |
| Consejería de Empleo | 72 |
| Consejería de Turismo, Comercio y Deporte | 34 |
| Consejería de Agricultura y Pesca | 54 |
| Consejería de Salud | 93 |
| Consejería de Educación | 45 |
| Consejería para la Igualdad y Bienestar Social | 167 |
| Consejería de Cultura | 45 |
| Consejería de Medio Ambiente | 26 |
| Total general | 744 |

Si bien la ganancia observada se reparte entre la mayor parte de las secciones presupuestarias, las Consejerías de Presidencia, Economía y Hacienda, Agricultura y Pesca, Obras Públicas y Vivienda y Ordenación del Territorio son las que registran en mayor medida un aumento relativo del número de indicadores.

Por Políticas Presupuestarias, la distribución de estos indicadores de género en el Presupuesto 2009 es la siguiente:

Gráfico 5.3 Indicadores de género por Políticas Presupuestarias



El crecimiento en el número de indicadores de género queda de manifiesto nuevamente en el análisis por Políticas Presupuestarias, habiéndose producido un aumento en el número de indicadores para la mayoría de las políticas presupuestarias.

Servicios y Prestaciones Sociales continúa siendo la política que aglutina la mayoría de los indicadores de género, seguido de Sanidad, Educación y Promoción al Empleo, por concentrar éstas el mayor número de los programas clasificados como G+.

Además de observarse avances en términos cuantitativos, los indicadores de género incorporados a las Fichas de Programas para el Presupuesto 2009 contienen notables mejoras en su definición y relevancia, trascendiendo en muchos casos la mera desagregación por sexo. Como ejemplo de ello, pueden destacarse

aquellos destinados a capturar información relativa a la incorporación de cláusulas de perspectiva de género en pliego de prescripciones técnicas, los avances en la diagnosis de la realidad en la que opera cada programa presupuestario o el establecimiento de ratios que cuantifican los objetivos que se pretenden alcanzar.

En definitiva, el Presupuesto 2009 refleja un avance significativo en el número y en la definición de los indicadores de género, fruto del esfuerzo de reflexión de la totalidad de las Consejerías derivado del proceso de inclusión de la perspectiva de género en las políticas gestionadas; esfuerzo, por otra parte, que permite contar con más y mejor información para la toma de decisiones, garantizándose así mayores cotas de eficacia y eficiencia en la implementación de las políticas presupuestarias.

A continuación se presentan todos los indicadores de género agrupados por políticas, con detalle de la sección y programa presupuestario:

01 I+D, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|-------------------|
| 1031 | 54F | ACTIVIDADES ESTADÍSTICAS PERTINENTES GÉNERO | 128 | N. REALIZADA |
| 1031 | 54F | ACTIVIDADES ESTADÍSTICAS PERTINENCIA TRANSV. GENERO | 95 | N. EDICIONES |
| 1031 | 54F | JORNADAS, EXPOSICIONES Y PRESENTACIONES GÉNERO | 12 | N. REALIZADA |
| 1031 | 54F | ADJUDICATARIO BECAS (HOMBRES) | 8 | N. ADJUDICATORIOS |
| 1031 | 54F | ADJUDICATARIO BECAS (MUJERES) | 8 | N. ADJUDICATORIAS |
| 1031 | 54F | AYUDAS A PROYECTOS, INVESTIGACIÓN Y CONGRESOS | 2 | N. ADJUDICADA |
| 1031 | 54F | PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES (HOMBRES) | 3 | N. ADJUDICADA |
| 1031 | 54F | PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES (MUJERES) | 3 | N. ADJUDICADA |
| 1031 | 54F | PREMIOS A TESIS DOCTORALES (HOMBRES) | 1 | N. ADJUDICADO |
| 1031 | 54F | PREMIOS TESIS DOCTORALES (MUJERES) | 1 | N. ADJUDICADO |
| 1031 | 54F | ACTIVIDADES DE FORMACIÓN (HOMBRES) | 50 | N. ASISTENTES |
| 1031 | 54F | ACTIVIDADES DE FORMACIÓN (MUJERES) | 50 | N. ASISTENTES |
| 1031 | 54F | DEMANDANTE DE INFORMACIÓN (HOMBRES) | 2.400 | N. DEMANDANTE |
| 1031 | 54F | DEMANDANTE DE INFORMACIÓN (MUJERES) | 2.400 | N. DEMANDANTE |
| 1100 | 54A | INVESTIGADOR SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO | 12.844 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 54A | INVESTIGADOR SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO | 10.896 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54A | INVESTIGADORES EN FORMACIÓN | 325 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 54A | INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN | 425 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54A | AGENTES DEL CONOCIMIENTO | 11.822 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54A | AGENTES DEL CONOCIMIENTO | 15.670 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 54A | PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN | 9.191 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 54A | PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN | 8.906 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54A | GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR/A PRINCIPAL | 1.000 | NÚM. HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 1100 | 54A | GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR/A PRINCIPAL | 700 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54A | PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN | 620 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 54A | PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN | 413 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 54B | ANDALUCES USUARIOS TELEFONIA MOVIL | 86 | PORCEN.S/POBL |
| 1100 | 54B | ANDALUZAS USUARIAS TELEFONIA MOVIL | 85 | PORCEN.S/POBL |
| 1100 | 54B | ASOC. MUJERES CON INCENTIVOS INCORPORACIÓN TIC | 40 | NÚMERO |
| 1100 | 54B | MUJERES USUARIAS PROGRAMAS FORMACIÓN NN.TT. | 50.000 | NÚMERO |
| 1100 | 54B | ANDALUCES USUARIOS INTERNET | 56 | PORCEN.S/POBL |
| 1100 | 54B | ANDALUZAS USUARIAS INTERNET | 51 | PORCEN.S/POBL |
| 1500 | 54E | GRUPOS TRABAJO COMISION CARTOGRÁFICA (HOMBRES) | 48 | PORCENTAJE |
| 1500 | 54E | GRUPOS TRABAJO COMISION CARTOGRÁFICA (MUJERES) | 52 | PORCENTAJE |
| 1832 | 54D | EMPLEOS CREADOS I+D (HOMBRES) | 20 | Nº PUESTOS |
| 1832 | 54D | EMPLEOS CREADOS I+D (MUJERES) | 35 | Nº PUESTOS |
| 1832 | 54D | PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS MUJERES) | 30 | Nº BECAS |
| 1832 | 54D | PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS HOMBRES) | 50 | Nº BECAS |
| 1832 | 54D | PERSONAL CONTRATADO I+D (HOMBRES) | 60 | Nº CONTRATOS |
| 1832 | 54D | PERSONAL CONTRATADO I+D (MUJERES) | 60 | Nº CONTRATOS |
| 1832 | 54D | ALUMNOS EN CURSOS DE FORMACIÓN | 14.000 | Nº ALUMNOS |
| 1832 | 54D | ALUMNAS EN CURSOS DE FORMACIÓN | 8.000 | Nº ALUMNAS |
| 1832 | 54D | ALUMNOS EN CURSOS ONLINE | 300 | Nº ALUMNOS |
| 1832 | 54D | ALUMNAS EN CURSOS ONLINE | 200 | Nº ALUMNAS |

02 INFRAESTRUCTURAS

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|------------------|
| 1400 | 51A | ACTIVIDADES FORMATIVAS (HOMBRES) | 20 | N. FORMADORES |
| 1400 | 51A | ACTIVIDADES FORMATIVAS (MUJERES) | 10 | N. FORMADORES |
| 1400 | 51A | ACTIVIDADES FORMATIVAS (HOMBRES) | 100 | N. PARTICIPANTES |
| 1400 | 51A | ACTIVIDADES FORMATIVAS (MUJERES) | 100 | N. PARTICIPANTES |
| 1400 | 51B | EMPLEO DIRECTO CREADO (HOMBRES) | 7.385 | N EMPLEOS |
| 1400 | 51B | EMPLEO DIRECTO CREADO (MUJERES) | 389 | N EMPLEOS |
| 1400 | 51B | TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO (USUARIAS) | 66 | PORCENT. EJEC. |
| 1400 | 51B | TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO (USUARIOS) | 44 | PORCENT. EJEC. |

03 FOMENTO ECONÓMICO Y ACTIVIDADES EMPRESARIALES

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|------------------|
| 1000 | 61B | BENEFICIARIOS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN | 11 | NÚM. BENEF. |
| 1000 | 61B | BENEFICIARIAS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN | 19 | NÚM. BENEF. |
| 1033 | 61N | GESTIÓN PARTICIPANTES (HOMBRES) | 20 | N. PARTICIPANTES |
| 1033 | 61N | GESTIÓN PARTICIPANTES (MUJERES) | 20 | N. PARTICIPANTES |
| 1100 | 54H | ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO | 188 | NÚM. MUJERES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|----------------|
| 1100 | 54H | ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO | 165 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | TÉCNICOS AL APOYO PARA EMPRENDEDORES | 530 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 72A | TÉCNICOS AL APOYO PARA EMPRENDEDORES | 400 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | EMPLEO CREADO | 2.580 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | EMPLEO CREADO | 1.920 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 72A | EMPLEO CONSOLIDADAS | 4.200 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | EMPLEO CONSOLIDADAS | 3.800 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 72A | PRÁCTICAS DE EMPRESAS PARA EMPRENDEDORES | 80 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | PRÁCTICAS DE EMPRESAS PARA EMPRENDEDORES | 40 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 72A | ALUMNOS FORMADOS | 2.941 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | ALUMNOS FORMADOS | 2.714 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 72A | NUEVAS INICIATIVAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO | 4.800 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 72A | NUEVAS INICIATIVAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO | 3.200 | NÚM. MUJERES |
| 1700 | 75A | ACCESOS A SERVICIOS DOCUMENTALES PRESENCIALES | 57 | PORCT. USUARIO |
| 1700 | 75A | ACCESOS A SERVICIOS DOCUMENTALES PRESENCIALES | 43 | PORCT. USUARIA |
| 1700 | 75A | INFORMACIÓN TELEMÁTICA | 61 | PORCT. USUARIO |
| 1700 | 75A | INFORMACIÓN TELEMÁTICA | 39 | PORCT. USUARIA |
| 1700 | 75A | ASISTENTES A CURSOS (HOMBRES) | 498 | NÚMERO |
| 1700 | 75A | ASISTENTES A CURSOS (MUJERES) | 659 | NÚMERO |
| 1700 | 75A | CURSOS | 52 | N. PROFESORES |
| 1700 | 75A | CURSOS | 27 | N. PROFESORAS |
| 1700 | 75A | CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO | 100 | N. ALUMNOS |
| 1700 | 75A | CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO | 387 | N. ALUMNAS |
| 1700 | 75A | CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO | 418 | N. ALUMNOS |
| 1700 | 75A | CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO | 226 | N. ALUMNAS |
| 1700 | 75D | PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA | 60 | NÚM. ALUMNOS |
| 1700 | 75D | PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA | 50 | NÚM. ALUMNAS |
| 1700 | 75D | PROYECTO FOMENTOS ESTUDIOS | 4 | NÚM. BECARIOS |
| 1700 | 75D | PROYECTO FOMENTOS ESTUDIOS | 4 | NÚM. BECARIAS |
| 1700 | 76A | FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR (HOMBRES) | 3 | NÚM. BECAS |
| 1700 | 76A | FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR (MUJERES) | 18 | NÚM. BECAS |

04 AGRARIA Y PESQUERA

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|------------|
| 1800 | 71B | BECARIOS PERFECC. LABORATORIOS AGROGANADEROS | 60 | MUJERES % |
| 1800 | 71B | BENEFICIARIOS AYUDA PLAN RENOVACIÓN TRACTORES | 14 | MUJERES % |
| 1800 | 71D | JÓVENES QUE SE INSTALAN | 253 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71D | JÓVENES QUE SE INSTALAN | 309 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71D | AGRICULTORAS BENEFICIADAS | 57 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71D | AGRICULTORES BENEFICIADOS | 320 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71E | CONTRATADOS GERENTES Y ADMINISTRADORES | 25 | Nº HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|--------------|
| 1800 | 71E | CONTRATADAS GERENTES Y ADMINISTRADORAS | 30 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | BENEFICIARIOS DE FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS | 1.781 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | BENEFICIARIAS DE FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS | 956 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | EXPEDIENTES AYUDAS DEL PLAN APÍCOLA NACIONAL | 919 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | EXPEDIENTES AYUDAS DEL PLAN APÍCOLA NACIONAL | 332 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | EXPTES. INDEMNIZACIÓN ZONAS DESFAVORECIDAS | 4.896 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | EXPTES. INDEMNIZACIÓN ZONAS DESFAVORECIDAS | 1.766 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | INDEMNIZ. COMPEN.ZONAS DESF.DISTINT.MON | 3.247 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | INDEMNIZ. COMPEN.ZONAS DESF.DISTINT.MON | 1.063 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | CESE ANTICIPADO | 73 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | CESE ANTICIPADO | 15 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | AYUDAS AGROAMBIENTALES | 12.401 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | AYUDAS AGROAMBIENTALES | 6.054 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71G | SOLICITANTES AYUDAS PAC | 143.909 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71G | SOLICITANTES AYUDAS PAC | 74.869 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL | 300 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL | 210 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | BENEFICIARIAS INDIV.AYUDAS PROG. DESARROLLO RURAL | 140 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | BENEFICIARIOS INDIV.AYUDAS PROG. DESARROLLO RURAL | 120 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | GRUPOS D.R.CON ASOC.MUJER EN JUNTA DIRECTIVA | 40 | PORCENTAJE |
| 1800 | 71H | EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL | 300 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL | 270 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL | 150 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL | 140 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | EMPLEO MANTENIDO CON PROGRAMAS DESARROLLO RURAL | 400 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | EMPLEO MANTENIDO CON PROGRAMAS DESARROLLO RURAL | 230 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL | 100 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71H | EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL | 70 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71H | PROYECTOS INCORP. PERSPECTIVA GÉNERO | 30 | Nº PROYECTOS |
| 1800 | 71P | EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS | 60 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71P | EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS | 30 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71Q | BENEFICIARIAS DESARROLLO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA | 8 | Nº MUJERES |
| 1800 | 71Q | BENEFICIARIOS DESARROLLO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA | 8 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71Q | BENEFICIARIOS AYUDAS AGRÍCOLAS | 93 | Nº HOMBRES |
| 1800 | 71Q | BENEFICIARIAS AYUDAS AGRÍCOLAS | 13 | Nº MUJERES |

05 PROMOCIÓN DEL EMPLEO

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|-----------------------------------|----------|------------|
| 1600 | 11F | ASISTENTES A JORNADAS DEL CES | 100 | Nº HOMBRES |
| 1600 | 11F | ASISTENTES A JORNADAS DEL CES | 90 | Nº MUJERES |
| 1600 | 11F | PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES | 1.000 | Nº HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|------------------------|
| 1600 | 11F | PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES | 1.700 | Nº MUJERES |
| 1600 | 31L | BENEFICIARIAS AYUDAS A EMPRESAS | 600 | Nº MUJERES |
| 1600 | 31L | BENEFICIARIOS AYUDAS A EMPRESAS | 1.000 | Nº HOMBRES |
| 1600 | 31L | BENEFICIARIAS AYUDAS PREV. PREJUBILACIÓN | 50 | Nº MUJERES |
| 1600 | 31L | BENEFICIARIOS AYUDAS PREV. PREJUBILACIÓN | 150 | Nº HOMBRES |
| 1600 | 31M | ESTUDIOS EN MATERIA DE GÉNERO | 2 | NÚMERO |
| 1600 | 31O | AYUDAS PR.L. AUTÓNOMOS | 140 | Nº HOMBRES |
| 1600 | 31O | AYUDAS PR.L. AUTÓNOMAS | 150 | Nº MUJERES |
| 1600 | 32A | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 1.057 | Nº HOMBRES |
| 1600 | 32A | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 1.191 | Nº MUJERES |
| 1600 | 32A | NORMAS DE CARÁCTER GRAL. RELATIVAS IGUALDAD GÉNERO | 1 | NÚMERO |
| 1600 | 32A | ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN | 94 | Nº ALUMNOS |
| 1600 | 32A | ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN | 106 | Nº ALUMNAS |
| 1600 | 32H | EXPEDIENTES SUBVENCIONES EN CLAVE GÉNERO | 12 | NÚMERO |
| 1600 | 32H | PARTICIPANTES CURSOS FORMACIÓN | 80 | NÚMERO (HOMBRES) |
| 1600 | 32H | PARTICIPANTES CURSOS FORMACIÓN | 80 | NÚMERO (MUJERES) |
| 1600 | 32H | INFORMES Y ESTUDIOS EN CLAVE DE GÉNERO | 6 | NÚMERO |
| 1600 | 32H | EQUIPOS DE TRABAJO | 24 | NÚMERO (HOMBRES) |
| 1600 | 32H | EQUIPOS DE TRABAJO | 24 | NÚMERO (MUJERES) |
| 1600 | 32H | USUARIOS SISTEMA INFORMACIÓN | 70 | NÚMERO (HOMBRES) |
| 1600 | 32H | USUARIOS SISTEMA INFORMACIÓN | 50 | NÚMERO (MUJERES) |
| 1631 | 32B | EMPLEOS ESTABLES CREADOS | 3.000 | NÚM. EMPLEOS (HOMBRES) |
| 1631 | 32B | EMPLEOS ESTABLES CREADOS | 5.000 | NÚM. EMPLEOS (MUJERES) |
| 1631 | 32B | PARTICIPACIÓN PROJ.ETT,C.OFIC.Y TALLER EMPLEO | 3.800 | ALUMNOS/TRAB |
| 1631 | 32B | PARTICIPACIÓN PROJ.ETT,C.OFIC.Y TALLER EMPLEO | 6.000 | ALUMNAS/TRAB |
| 1631 | 32B | PARTICIPACIÓN PROJ.ESC.EMPLOY Y TALLER OFICIO | 150 | ALUMNOS/TRAB |
| 1631 | 32B | PARTICIPACIÓN PROJ.ESC.EMPLOY Y TALLER OFICIO | 300 | ALUMNAS/TRAB |
| 1631 | 32B | PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL | 2.000 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32B | PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL | 2.000 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32B | PUESTOS OCUPADOS PERSONAS DISCAPACITADAS | 8.500 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32B | PUESTOS OCUPADOS PERSONAS DISCAPACITADAS | 6.500 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32B | EMPLEO CREADO GUARDERÍAS CENTROS DE TRABAJO | 50 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32B | EMPLEO CREADO GUARDERÍAS CENTROS DE TRABAJO | 200 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32B | BENEFICIARIAS ACTUACIONES IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LAB. | 500 | NÚMERO |
| 1631 | 32D | ALUMNOS ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADOS | 28.900 | Nº ALUMNOS |
| 1631 | 32D | ALUMNAS ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADAS | 48.800 | Nº ALUMNAS |
| 1631 | 32D | ALUMNOS CURSO FORMADOR DE FORMADORES | 1.600 | Nº ALUMNOS |
| 1631 | 32D | ALUMNAS CURSO FORMADOR DE FORMADORES | 1.700 | Nº ALUMNAS |
| 1631 | 32D | ALUMNOS PLANES FORMATIVOS TRABAJADORES OCUPADOS | 47.700 | Nº ALUMNOS |
| 1631 | 32D | ALUMNAS PLANES FORMATIVOS TRABAJADORAS OCUPADAS | 60.800 | Nº ALUMNAS |
| 1631 | 32D | ALUMNOS FORMADOS EN TELEFORMACIÓN | 1.200 | Nº ALUMNOS |
| 1631 | 32D | ALUMNAS FORMADAS EN TELEFORMACIÓN | 1.800 | Nº ALUMNAS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 1631 | 32D | ALUMNOS CURSOS EN LA RED CONSOR. ESCUELA | 935 | Nº ALUMNOS |
| 1631 | 32D | ALUMNAS CURSOS EN LA RED CONSOR. ESCUELA | 765 | Nº ALUMNAS |
| 1631 | 32I | BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA | 40.000 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA | 80.000 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO | 672.000 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO | 928.000 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN | 636.000 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN | 689.000 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES | 14.307 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES | 19.100 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDOS | 700 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDOS | 900 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI | 66.579 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI | 141.181 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS INSERCIÓN LABORAL | 1.834 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS INSERCIÓN LABORAL | 5.879 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32I | PARTICIPACIÓN EN PROGRAMA INSERCIÓN, MED. CONC. | 50 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32I | PARTICIPACIÓN EN PROGRAMA INSERCIÓN, MED. CONC. | 75 | Nº MUJERES |
| 1631 | 32K | BECAS | 65 | Nº HOMBRES |
| 1631 | 32K | BECAS | 135 | Nº MUJERES |
| 1632 | 310 | PROGRAMAS EN MATERIA DE GÉNERO | 1 | NÚMERO |
| 2100 | 32E | UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL IMS. SOLICITUDES CURSADAS POR MUJERES | 14.444 | UNID.FAMILIAR |
| 2100 | 32E | UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL IMS. SOLICITUDES CURSADAS POR HOMBRES | 4.394 | UNID.FAMILIAR |

06 MEDIOAMBIENTAL

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|------------------------------------|----------|---------------|
| 2300 | 44C | ACCIONES DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL | 1.089 | VOLUNTARIOS |
| 2300 | 44C | ACCIONES DE VOLUNTARIADO AMBIENTAL | 1.290 | VOLUNTARIAS |
| 2300 | 44C | FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL | 200 | BENEFICIARIAS |
| 2300 | 44C | FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL | 200 | BENEFICIARIOS |
| 2300 | 44D | PERSONAL EMPLEADO EN LA GESTION | 159 | EMPLEADOS |
| 2300 | 44D | PERSONAL EMPLEADO EN LA GESTION | 231 | EMPLEADAS |
| 2300 | 44E | PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA | 201 | EMPLEADAS |
| 2300 | 44E | PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA | 3.659 | EMPLEADOS |
| 2300 | 44E | CAZADORAS | 6.890 | HABILITADAS |
| 2300 | 44E | CAZADORES | 465.200 | HABILITADOS |
| 2300 | 44E | PESCADORAS | 9.790 | HABILITADAS |
| 2300 | 44E | PESCADORES | 170.080 | HABILITADOS |
| 2300 | 44E | SUBVENCIONES Y AYUDAS | 350 | BENEFICIARIAS |
| 2300 | 44E | SUBVENCIONES Y AYUDAS | 720 | BENEFICIARIOS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|--------------------------|
| 2300 | 44E | GUARDAS DE COTO | 90 | HABILITADAS |
| 2300 | 44E | GUARDAS DE COTO | 3.740 | HABILITADOS |
| 2300 | 44F | FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL | 400 | BENEFICIARIOS |
| 2300 | 44F | FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL | 400 | BENEFICIARIAS |
| 2300 | 44F | ACCIONES VOLUNTARIADO AMBIENTAL | 2.045 | BENEFICIARIOS |
| 2300 | 44F | ACCIONES VOLUNTARIADO AMBIENTAL | 1.955 | BENEFICIARIAS |
| 2331 | 51C | MEJORA ABASTECIMIENTO DE AGUAS | 644.119 | POBL. ATENDIDA (HOMBRES) |
| 2331 | 51C | MEJORA ABASTECIMIENTO DE AGUAS | 658.882 | POBL. ATENDIDA (MUJERES) |
| 2331 | 51D | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 1.056 | N. EXP. HOMBR |
| 2331 | 51D | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 644 | N. EXP. MUJER |
| 2331 | 51E | POBLACIÓN AFECTADA MEJORA DE LA GESTION | 319.900 | HOMBRES |
| 2331 | 51E | POBLACIÓN AFECTADA MEJORA DE LA GESTION | 307.500 | MUJERES |

07 EDUCACIÓN

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 1100 | 42J | BECAS UNIVERSIT. PRÁCTICAS EN EMPRESAS | 800 | NÚM. BECARIAS |
| 1100 | 42J | BECAS UNIVERSIT. PRÁCTICAS EN EMPRESAS | 700 | NÚM. BECARIOS |
| 1100 | 42J | ALUM. MATRICULADOS PRIMER Y SEGUNDO CICLO | 99.900 | NÚM. ALUMNOS |
| 1100 | 42J | ALUM. MATRICULADOS PRIMER Y SEGUNDO CICLO | 120.150 | NÚM. ALUMNAS |
| 1100 | 42J | ALUMNADO NUEVO INGRESO MUJER | 30.000 | NÚM. ALUMNAS |
| 1100 | 42J | ALUMNADO NUEVO INGRESO HOMBRE | 20.100 | NÚM. ALUMNOS |
| 1100 | 42J | PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. CONTRATADO | 3.100 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 42J | PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. CONTRATADO | 5.300 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 42J | ALUMNAS MATRICULADAS TERCER CICLO | 5.600 | NÚM. ALUMNAS |
| 1100 | 42J | ALUMNOS MATRICULADOS TERCER CICLO | 5.400 | NÚM. ALUMNOS |
| 1100 | 42J | PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. FUNCIONARIO | 3.000 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 42J | PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. FUNCIONARIO | 6.500 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 42J | PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS | 5.000 | NÚM. MUJERES |
| 1100 | 42J | PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS | 3.200 | NÚM. HOMBRES |
| 1100 | 42J | CATEDRAS OCUPADAS POR MUJERES | 20 | PORCENTAJE |
| 1100 | 42J | MIEMBROS DE REALES ACADEMIAS MUJERES | 15 | PORCENTAJE |
| 1100 | 42J | MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES MUJERES | 35 | PORCENTAJE |
| 1131 | 42K | PROFESORES ACREDITADOS | 620 | Nº PROFESORES |
| 1131 | 42K | PROFESORAS ACREDITADAS | 546 | Nº PROFESORAS |
| 1131 | 42K | PROF. EVALUADOS (COMPLEMENTO AUTONÓMICO) | 6.475 | Nº PROFESORES |
| 1131 | 42K | PROF. EVALUADAS (COMPLEMENTO AUTONÓMICO) | 3.180 | Nº PROFESORAS |
| 1131 | 42K | INCENTIVOS CARACTER CIENTIFICO-TÉCNICO | 843 | Nº PROFESORES |
| 1131 | 42K | INCENTIVOS CARACTER CIENTIFICO-TÉCNICO | 475 | Nº PROFESORAS |
| 1131 | 42K | PROFESORADO EMÉRITO EVALUADO | 12 | Nº PROFESORES |
| 1131 | 42K | PROFESORADO EMÉRITO EVALUADO | 2 | Nº PROFESORAS |
| 2000 | 31P | GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA | 267.440 | NÚM. ALUMNOS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 2000 | 31P | GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA | 253.604 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 31P | GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO | 193.118 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 31P | GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO | 181.973 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 31P | ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA | 302.742 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 31P | ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA | 281.958 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42A | TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO GÉNERO | 25 | NÚMERO |
| 2000 | 42B | ASESORES DE FORMACIÓN | 280 | NÚM. ASESORES |
| 2000 | 42B | ASESORES DE FORMACIÓN | 215 | NÚM. ASESORAS |
| 2000 | 42B | FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN ESCOLAR | 208 | NÚM. ACTIVID. |
| 2000 | 42B | CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MAT.GÉNERO | 4.551 | NÚM. CENTROS |
| 2000 | 42C | ALUMNADO EDUCACIÓN INFANTIL C. PÚBLICOS | 110.876 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42C | ALUMNADO EDUCACIÓN INFANTIL C. PÚBLICOS | 104.888 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42C | ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS | 213.074 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42C | ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS | 194.629 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42C | UNIDADES CONCERTADAS INFANTIL Y PRIMARIA | 6.448 | NÚM. UNIDADES |
| 2000 | 42D | ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS | 36.299 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42D | ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS | 46.732 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42D | ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS | 32.940 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42D | ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS | 32.613 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42E | ALUMNADO CON NECESIDADES EDUC. ESPECIALES | 35.265 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42E | ALUMNADO CON NECESIDADES EDUC. ESPECIALES | 19.978 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42E | PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS | 236 | PROFESORES |
| 2000 | 42E | PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS | 635 | PROFESORAS |
| 2000 | 42E | PERSONAL NO DOCENTE C ESPECÍFICOS | 50 | HOMBRES |
| 2000 | 42E | PERSONAL NO DOCENTE C ESPECÍFICOS | 204 | MUJERES |
| 2000 | 42F | ALUMNADO P.C.P.I | 6.135 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42F | ALUMNADO P.C.P.I | 3.176 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42F | TRANSPORTE ESCOLAR | 1.704 | NÚM. RUTAS |
| 2000 | 42F | ALUMNADO INMIGRANTE | 55.978 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42F | ALUMNADO INMIGRANTE | 52.136 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42G | ALUMNADO EDUCACION DE PERSONAS ADULTAS | 44.971 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42G | ALUMNADO EDUCACION DE PERSONAS ADULTAS | 96.089 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42H | ALUMNADO EOI | 17.685 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42H | ALUMNADO EOI | 32.922 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42H | ALUMNADO CONSERVATORIOS DE MÚSICA | 10.434 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 42H | ALUMNADO CONSERVATORIOS DE MÚSICA | 11.816 | NÚM. ALUMNAS |
| 2000 | 42I | ALUMNADO PRIMER CICLO INFANTIL | 34.351 | ALUMNOS |
| 2000 | 42I | ALUMNADO PRIMER CICLO INFANTIL | 32.495 | ALUMNAS |
| 2000 | 54C | ALUMNADO CENTROS BILINGÜES | 102.259 | NÚM. ALUMNOS |
| 2000 | 54C | ALUMNADO CENTROS BILINGÜES | 98.141 | NÚM. ALUMNAS |
| 2031 | 54C | ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO | 85.049 | ALUMNOS |
| 2031 | 54C | ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO | 84.607 | ALUMNAS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|----------|
| 2031 | 54C | ALUMNADO PRUEBAS P.I.S.A. | 45.545 | ALUMNOS |
| 2031 | 54C | ALUMNADO PRUEBAS P.I.S.A. | 46.391 | ALUMNAS |
| 2100 | 42I | CENTROS PROPIOS DE ATENCIÓN 1ª INFANCIA | 163 | NÚMERO |
| 2100 | 42I | PLAZAS CONVENIADAS EN CC.SOCIOEDUCATIVOS | 55.044 | NÚMERO |
| 2100 | 42I | GRUPOS LUDOTECA. CENTROS PROPIOS | 100 | NÚMERO |
| 2100 | 42I | PLAZAS CONVENIADAS SERVICIO LUDOTECA | 3.550 | NÚMERO |
| 2100 | 42I | GRUPOS AULAS ACOGIDA CENTROS PROPIOS | 309 | NÚMERO |
| 2100 | 42I | PLAZAS CENTROS SOCIOEDUCATIVOS PROPIOS | 5.462 | Nº NIÑAS |
| 2100 | 42I | PLAZAS CENTROS SOCIOEDUCATIVOS PROPIOS | 6.340 | Nº NIÑOS |
| 2100 | 42I | GRUPOS PERIODOS EXTRAORD. CENTROS PROPIOS | 500 | NÚMERO |

08 SANIDAD

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 1900 | 31P | POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERT. BUCOD. | 430.276 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 31P | POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERT. BUCOD. | 420.585 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 31P | PROFESIONALES PRESTACIÓN ASIST. DENTAL | 491 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 31P | PROFESIONALES PRESTACIÓN ASIST. DENTAL | 482 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 31P | ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS | 204.728 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 31P | ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS | 200.112 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 31P | ASISTENCIA DENTAL CON MEDIOS AJENOS | 153.955 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 31P | ASISTENCIA DENTAL CON MEDIOS AJENOS | 150.484 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 31P | ESCOLARES BENEF. PROGR. APRENDE A SONREIR | 156.140 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 31P | ESCOLARES BENEF. PROGR. APRENDE A SONREIR | 150.860 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 31P | ATENDIDOS PLAN ATENCIÓN INFANT. TEMPRANA | 2.354 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 31P | ATENDIDOS PLAN ATENCIÓN INFANT. TEMPRANA | 3.531 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 41A | CURSOS DE FORMACIÓN DE PERSONAL | 142 | NÚMERO |
| 1900 | 41A | ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL | 269 | NÚM. ALUMNOS |
| 1900 | 41A | ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL | 501 | NÚM. ALUMNAS |
| 1900 | 41A | TIEMPO DE FORMACIÓN DE HOMBRES | 29 | MINUTOS/HOMBR |
| 1900 | 41A | TIEMPO DE FORMACIÓN DE MUJERES | 52 | MINUTOS/MUJER |
| 1900 | 41A | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 752 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41A | EXPEDIENTES DE PERSONAL | 1.092 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | URGENCIAS ATENDIDAS | 92.000 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | URGENCIAS ATENDIDAS | 105.000 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS | 28.000 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS | 33.000 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | CONSULTAS EXTERNAS | 167.000 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | CONSULTAS EXTERNAS | 220.000 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | INGRESOS HOSPITALARIOS EPPP HOSPITALARIA | 22.627 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | INGRESOS HOSPITALARIOS EPPP HOSPITALARIA | 29.994 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EPPP HOSPIT. | 25.988 | NÚM. HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|---------------|
| 1900 | 41C | INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EEPP HOSPIT. | 30.507 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | CONSULTAS MÉDICAS EEPP HOSPITALARIAS | 504.932 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | CONSULTAS MÉDICAS EEPP HOSPITALARIAS | 642.641 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | URGENCIAS ASISTIDAS EEPP HOSPITALARIAS | 379.359 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | URGENCIAS ASISTIDAS EEPP HOSPITALARIAS | 379.359 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | PACIENTES ATENDIDOS HOSP. CONCERTADA | 129.000 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | PACIENTES ATENDIDAS HOSP. CONCERTADA | 195.000 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41C | INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADO | 24.400 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41C | INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADO | 27.100 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41D | CAMPAMENTOS PROM. HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETIC | 160 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 41D | CAMPAMENTOS PROM. HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETIC | 185 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 41D | ESCOLARES EN PROGR. A NO FUMAR "ME APUNTO" | 17.050 | NÚM. NIÑOS |
| 1900 | 41D | ESCOLARES EN PROGR. A NO FUMAR "ME APUNTO" | 15.500 | NÚM. NIÑAS |
| 1900 | 41J | CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T. | 54.216 | ASEG. HOMBRES |
| 1900 | 41J | CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T. | 76.248 | ASEG. MUJERES |
| 1900 | 41J | OTROS CONTROLES DE I.T. | 2.429 | ASEG. HOMBRES |
| 1900 | 41J | OTROS CONTROLES DE I.T. | 5.514 | ASEG. MUJERES |
| 1900 | 41J | CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T. | 10.199 | ASEG. HOMBRES |
| 1900 | 41J | CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T. | 31.523 | ASEG. MUJERES |
| 1900 | 41K | PROFESIONALES INSCRITOS EN EL BPI | 150 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41K | PROFESIONALES INSCRITOS EN EL BPI | 150 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41K | PROFESIONALES QUE ACCEDEN A BV SSPA | 500 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41K | PROFESIONALES QUE ACCEDEN A BV SSPA | 500 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41K | CONSULTAS ATEND. CANAL TLF. ANDALUCIA 24 H. | 21.900 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41K | CONSULTAS ATEND. CANAL TLF. ANDALUCIA 24 H. | 51.100 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41K | PACIENTES EN TALLERES FORMAC. FORMADORES | 150 | NÚM. HOMBRES |
| 1900 | 41K | PACIENTES EN TALLERES FORMAC. FORMADORES | 350 | NÚM. MUJERES |
| 1900 | 41K | ALUMNOS INCORPORADOS FORMAC. PRACT. CLIN | 50 | PORCENTAJE |
| 1900 | 41K | ALUMNAS INCORPORADOS FORMAC. PRACT. CLIN | 50 | PROCENTAJE |
| 1931 | 31P | MUJERES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO | 797.295 | MUJERES |
| 1931 | 31P | VARONES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO | 577.351 | HOMBRES |
| 1931 | 31P | PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO | 113.974 | MUJERES |
| 1931 | 31P | PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO | 82.532 | HOMBRES |
| 1931 | 31P | CUIDADORAS FAMILIARES VALORADAS EN DOMIC. | 82.952 | MUJERES |
| 1931 | 31P | CUIDADORES FAMILIARES VALORADOS EN DOMIC. | 12.724 | HOMBRES |
| 1931 | 31P | CUID.GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC. | 17.683 | MUJERES |
| 1931 | 31P | CUID.GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC. | 2.707 | HOMBRES |
| 1931 | 31P | NIÑAS SUSCEPTIBLES ATENCIÓN SALUD MENTAL | 779.288 | NIÑAS |
| 1931 | 31P | NIÑOS SUSCEPTIBLES ATENCIÓN SALUD MENTAL | 826.892 | NIÑOS |
| 1931 | 31P | CONSULTAS AMBUL. SALUD MENTAL INF-JUVENIL | 49.530 | NIÑAS |
| 1931 | 31P | CONSULTAS AMBUL. SALUD MENTAL INF-JUVENIL | 75.450 | NIÑOS |
| 1931 | 31P | PACIENTES ATENDIDOS SALUD MENTAL INF-JUV | 4.470 | NIÑOS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|-----------|---------------|
| 1931 | 31P | PACIENTES ATENDIDOS SALUD MENTAL INF-JUV | 8.750 | NIÑAS |
| 1931 | 41B | PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS | 121.000 | MUJERES |
| 1931 | 41B | PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS | 69.000 | HOMBRES |
| 1931 | 41B | ASISTENTES A ACTIV. EXTERNAS FORMACIÓN | 13.000 | MUJERES |
| 1931 | 41B | ASISTENTES A ACTIV. EXTERNAS FORMACIÓN | 17.000 | HOMBRES |
| 1931 | 41B | NÚM. ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP | 1.700 | MUJERES |
| 1931 | 41B | NÚM. ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP | 1.600 | HOMBRES |
| 1931 | 41B | PROFESIONALES FORMADOS COLAB CON IAVANTE | 1.200 | MUJERES |
| 1931 | 41B | PROFESIONALES FORMADOS COLAB CON IAVANTE | 1.000 | HOMBRES |
| 1931 | 41B | MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN | 2.500 | MUJERES |
| 1931 | 41B | MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN | 1.400 | HOMBRES |
| 1931 | 41B | MATRONAS EN FORMACIÓN | 80 | MUJERES |
| 1931 | 41B | MATRONAS EN FORMACIÓN | 10 | HOMBRES |
| 1931 | 41C | CONSULTAS MÉDICO FAMILIA ATENC. PRIMARIA | 29.943 | MUJERES MILES |
| 1931 | 41C | CONSULTAS MÉDICO FAMILIA ATENC. PRIMARIA | 20.807 | HOMBRES MILES |
| 1931 | 41C | CONSULTAS ENFERMERÍA ATENCIÓN PRIMARIA | 12.255 | MUJERES MILES |
| 1931 | 41C | CONSULTAS ENFERMERÍA ATENCIÓN PRIMARIA | 9.245 | HOMBRES MILES |
| 1931 | 41C | CONSULTAS PEDIATRÍA ATENCIÓN PRIMARIA | 4.032.000 | NIÑAS |
| 1931 | 41C | CONSULTAS PEDIATRÍA ATENCIÓN PRIMARIA | 4.368.000 | NIÑOS |
| 1931 | 41C | URGENCIAS ATENCIÓN PRIMARIA | 3.068.000 | MUJERES |
| 1931 | 41C | URGENCIAS ATENCIÓN PRIMARIA | 2.132.000 | HOMBRES |
| 1931 | 41E | DONACIONES TOTALES (SANGRE, PLASMA, PLAQ.) | 129.980 | MUJERES |
| 1931 | 41E | DONACIONES TOTALES (SANGRE, PLASMA, PLAQ.) | 140.820 | HOMBRES |

09 SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|------------------|
| 1200 | 31H | PARTICIPANTES EN CONGRESO (MUJERES) | 800 | NÚM. PARTICIPANT |
| 1200 | 31H | PARTICIPANTES EN CONGRESO (HOMBRES) | 300 | NÚM. PARTICIPANT |
| 1200 | 31H | PARTICIPANTES EN REUNIONES (MUJERES) | 7 | NÚM. PARTICIP |
| 1200 | 31H | PARTICIPANTES EN REUNIONES (HOMBRES) | 7 | NÚM. PARTICIP |
| 1200 | 31H | ACCIONES FORMATIVAS (MUJERES) | 15 | NÚM. FORMADOR. |
| 1200 | 31H | ACCIONES FORMATIVAS (HOMBRES) | 22 | NÚM. FORMADOR. |
| 1200 | 31H | PERSONAS VOLUNTARIAS INSC. REG.G.VOL.(MUJER) | 163.271 | NÚM. PERSONAS |
| 1200 | 31H | PERSONAS VOLUNTARIAS INSC. REG.G.VOL.(HOMBRES) | 143.988 | NÚM. PERSONAS |
| 1200 | 31H | GRADO PARTICIPACIÓN EN AREAS DE TRABAJO MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES | 50 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | ACTIVIDADES FORMATIVAS MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD | 11 | NÚM. ACTIVIDAD. |
| 1200 | 31J | PERSONAS FORMADAS | 474 | NÚM. HOMBRES |
| 1200 | 31J | PERSONAS FORMADAS | 578 | NÚM. MUJERES |
| 1200 | 31J | ACTIVIDADES SENSIBILIDAD MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD | 13 | NÚM. ACTIVIDAD. |
| 1200 | 31J | CONTRATOS ADJUD.EMPR.PROGRA CONCILIACION | 3 | NÚM. CONTRATOS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|-----------------|
| 1200 | 31J | ESTUDIOS MATERIA INMIGR. PERSPECTIVA GENERO | 22 | NÚM. ESTUDIOS |
| 1200 | 31J | SUBV. PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIGIDOS POR MUJER | 19 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIGIDOS POR HOMBRES | 11 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. A EST. DIRIG. CONOCIMIENTO INM. PERSPECT | 5 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. A PROYECTOS PREVEAN IMPACTO GENERO | 20 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. PROYECT. ASOCIACIONES PREVEN IMPACTO GENERO | 100 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. PROYECTOS ASOCIACIONES DIRIGIDOS POR MUJERES | 130 | NÚM. SUBVENC. |
| 1200 | 31J | SUBV. PROYECTOS ASOCIACIONES DIRIGIDOS POR HOMBRES | 100 | NÚM. SUBVENC. |
| 1300 | 12C | SOLICITUDES AYUDA ACCION SOCIAL HOMBRES | 28.126 | NÚM. SOLICITUD. |
| 1300 | 12C | SOLICITUDES AYUDA ACCION SOCIAL MUJERES | 51.977 | NÚM. SOLICITUD. |
| 1300 | 12C | MOD. ANTICIPOS_REINTEGRABLES_SOLICITUDES | 1.782 | HOMBRES |
| 1300 | 12C | MOD. ANTICIPOS_REINTEGRABLES_SOLICITUDES | 3.325 | MUJERES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA GUARDERIA_NÚM.SOLICITUDES | 1.869 | HOMBRES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA GUARDERIA_NÚM.SOLICITUDES | 3.899 | MUJERES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA ALQUILERES_SOLICITUDES | 1.110 | HOMBRES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA ALQUILERES_SOLICITUDES | 1.689 | MUJERES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA PRIMERA VIVIENDA_SOLICITUDES | 287 | HOMBRES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA PRIMERA VIVIENDA_SOLICITUDES | 477 | MUJERES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS_SOLICITUDES | 20.769 | HOMBRES |
| 1300 | 12C | MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS_SOLICITUDES | 41.861 | MUJERES |
| 1300 | 31N | MEDIDAS EN MEDIO ABIERTO | 18.198 | NÚM. MEDIDAS |
| 1300 | 31N | MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES HOMBRES | 13.635 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES MUJERES | 2.055 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAM. SEMIABIERTOS HOMBRES | 1.055 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAM. SEMIABIERTOS MUJERES | 85 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAM. TERAPEUTICO HOMBRES | 49 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAM. TERAPEUTICO MUJERES | 8 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO HOMBRES | 150 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | MENORES CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO MUJERES | 3 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | MENORES EN CENTROS TERAPEUTICOS HOMBRES | 49 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | MENORES EN CENTROS TERAPEUTICOS MUJERES | 8 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS EDUC.M.HOMBRES | 210 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS EDUC.M.MUJERES | 290 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | PROF. ASISTENTE CURSOS FORMC.REFOM.MENOR. HOMBRES | 180 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | PROF. ASISTENTE CURSOS FORMC.REFOM.MENOR. MUJERES | 270 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | PROFESIONALES DEDICADOS A REFOM.MENORES HOMBRES | 1.214 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | PROFESIONALES DEDICADAS A REFOM.MENORES MUJERES | 808 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 31N | POBLAC.POTENC.AFECTAT.MEDIO ABIERTO HOMBRES | 16.362 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 31N | POBLAC.POTENC.AFECTAT.MEDIO ABIERTO MUJERES | 2.466 | NÚM. MUJERES |
| 1500 | 31P | ADECUACIÓN FUNCIONAL BASICA DE VIVIENDA HOMBRES | 3.144 | NÚM. SOLICITUD. |
| 1500 | 31P | ADECUACIÓN FUNCIONAL BASICA DE VIVIENDA MUJERES | 4.716 | NÚM. SOLICITUD. |
| 1600 | 44J | ESTANCIAS TRABAJADORES Y FAMILIARES | 132.955 | NÚM. HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|---------------|
| 1600 | 44J | ESTANCIAS TRABAJADORAS Y FAMILIARES | 162.500 | NÚM. MUJERES |
| 1600 | 44J | ESTANCIAS DE PENSIONISTAS | 29.240 | NÚM. HOMBRES |
| 1600 | 44J | ESTANCIAS DE PENSIONISTAS | 43.860 | NÚM. MUJERES |
| 1600 | 44J | ESTANCIAS DISCAPACITADOS | 12.840 | NÚM. HOMBRES |
| 1600 | 44J | ESTANCIAS DISCAPACITADAS | 17.020 | NÚM. MUJERES |
| 2100 | 31A | FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL | 1.500 | NÚM. ALUMNAS |
| 2100 | 31A | FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL | 1.500 | NÚM. ALUMNOS |
| 2100 | 31B | LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO | 1.748 | LLAM. MUJERES |
| 2100 | 31B | LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO | 552 | LLAM. HOMBRES |
| 2100 | 31B | ALUMNOS PARTICIPANTES PROGRAMA PREVENCION | 73.500 | NÚM. ALUMNOS |
| 2100 | 31B | ALUMNAS PARTICIPANTES PROGRAMA PREVENCION | 76.500 | NÚM. ALUMNAS |
| 2100 | 31B | ADMISIONES A TRATAMIENTO | 15.876 | NÚM. HOMBRES |
| 2100 | 31B | ADMISIONES A TRATAMIENTO | 3.024 | NÚM. MUJERES |
| 2100 | 31B | PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA | 12.000 | NÚM. HOMBRES |
| 2100 | 31B | PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA | 3.000 | NÚM. MUJERES |
| 2100 | 31B | PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO | 2.100 | NÚM. HOMBRES |
| 2100 | 31B | PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO | 300 | NÚM. MUJERES |
| 2100 | 31B | USUARIOS RED DE ARTESANOS | 220 | Nº USUARIOS |
| 2100 | 31B | USUARIAS RED DE ARTESANOS | 50 | Nº USUARIAS |
| 2100 | 31B | CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES | 180 | NÚM. HOMBRES |
| 2100 | 31B | CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES | 20 | NÚM. MUJERES |
| 2100 | 31C | PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS | 789 | MUJERES |
| 2100 | 31C | PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS | 1.184 | HOMBRES |
| 2100 | 31C | PLAZAS EN CENTROS OCUPACIONALES CONCERTADOS | 155 | MUJERES |
| 2100 | 31C | PLAZAS EN CENTROS OCUPACIONALES CONCERTADOS | 282 | HOMBRES |
| 2100 | 31C | PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACION ORIENT | 33.000 | MUJERES |
| 2100 | 31C | PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACION ORIENT | 27.000 | HOMBRES |
| 2100 | 31C | AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS | 1.320 | MUJERES |
| 2100 | 31C | AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS | 1.980 | HOMBRES |
| 2100 | 31C | CURSOS DE FORMACIÓN | 630 | MUJERES |
| 2100 | 31C | CURSOS DE FORMACIÓN | 270 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIAS AYUDAS INDIVIDUALES | 2.163 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIOS AYUDAS INDIVIDUALES | 1.442 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIAS PROGRAMA TURISMO SOCIAL | 8.900 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIOS PROGRAMA TURISMO SOCIAL | 3.800 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS | 5.175 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS | 1.725 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIAS PLAZA CENTRO RES. PROPIO | 1.955 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIOS PLAZA CENTRO RES. PROPIO | 828 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIAS PLAZA CENTRO RES. CONCERTADO | 2.515 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIOS PLAZA CENTRO RES. CONCERTADO | 1.078 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIAS PLAZA EXCLUSIÓN SOCIAL | 125 | MUJERES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|-----------|-----------------|
| 2100 | 31D | NÚM. BENEFICIARIOS PLAZA EXCLUSION SOCIAL | 125 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. NUEVAS TITULARES TARJETA ANDALUZAS J-65 | 40.700 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. NUEVOS TITULARES TARJETA ANDALUCES J-65 | 33.300 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. USUARIAS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA | 70.520 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. USUARIOS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA | 15.480 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. BONIFICACIONES TRANSPORTE INTERURBANO | 2.220.827 | NÚM. VIAJE MUJ. |
| 2100 | 31D | NÚM. BONIFICACIONES TRANSPORTE INTERURBANO | 2.133.735 | NÚM. VIAJE HOMB |
| 2100 | 31D | NÚM. BONIFICACION PRODUCTOS OPTICOS | 11.998 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. BONIFICACION PRODUCTOS OPTICOS | 9.428 | HOMBRES |
| 2100 | 31D | NÚM. PERSONAS ATENDIDAS EN PROGRAMA ORIENT.JURIDICA | 1.026 | MUJERES |
| 2100 | 31D | NÚM. PERSONAS ATENDIDAS EN PROGRAMA ORIENT.JURIDICA | 774 | HOMBRES |
| 2100 | 31E | MENORES ATENDIDAS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR | 4.870 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR | 3.680 | NIÑOS |
| 2100 | 31E | MENORES ATENDIDAS EQUIPOS PROGRAMA DIF.SOCIAL | 1.381 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | MENORES ATENDIDOS EQUIPOS PROGRAMA DIF.SOCIAL | 919 | NIÑOS |
| 2100 | 31E | MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR | 2.229 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR | 2.521 | NIÑOS |
| 2100 | 31E | MENORES EXTRANJERAS NO ACOMPAÑADAS ATENDIDAS | 100 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS | 3.250 | NIÑOS |
| 2100 | 31E | JOVENES EXTUTELADAS ATENDIDAS | 450 | MUJERES |
| 2100 | 31E | JOVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS | 900 | HOMBRES |
| 2100 | 31E | ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS | 100 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS | 110 | NIÑOS |
| 2100 | 31E | ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS | 671 | NIÑAS |
| 2100 | 31E | ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS | 429 | NIÑOS |
| 2100 | 31G | AYUDAS FAVOR.NO DISCRIMINACION SEXO CC.NECES.ESP | 10 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS | 163.766 | HOMBRES |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIAS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS | 291.139 | MUJERES |
| 2100 | 31G | NÚM. TRABAJADORES SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS | 7.227 | HOMBRES |
| 2100 | 31G | NÚM. TRABAJADORAS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS | 1.480 | MUJERES |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIOS SERVICIO AYUDA A DOMICILIO | 19.485 | HOMBRES |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIAS SERVICIO AYUDA A DOMICILIO | 34.415 | MUJERES |
| 2100 | 31G | AYUDAS ENTID.FAV.NO DISCRIMIN. SEXO COMUNIDAD GITANA | 16 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | AYUDAS ENTID.FAV.NO DISCRIMIN. SEXO MUJER INMIGRANTE | 14 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | AYUDAS INDIV. MUJERES RETORNO EMIGRANTES | 48 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | AYUDAS INDIV. HOMBRES RETORNO EMIGRANTES | 23 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | AYUDAS ENTID.FAV.NO DISCRIMIN. SEXO ZONAS N.T.S | 15 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIOS SERVICIO UNIFIC. RENOVACION EMPLEO | 2.177 | HOMBRES |
| 2100 | 31G | NÚM. USUARIAS SERVICIO UNIFIC. RENOVACION EMPLEO | 3.312 | MUJERES |
| 2100 | 31G | NÚM. ACTUACIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL HOMBRES | 722 | NÚMERO |
| 2100 | 31G | NÚM. ACTUACIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL MUJERES | 1.224 | NÚMERO |
| 2100 | 31H | AYUDAS EN MATERIA DE VOLUNTARIADO SOCIAL A ENTIDADES PRIVADAS | 121 | AYUDAS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|----------|----------|
| 2100 | 31H | AYUDAS EN MATERIA DE VOLUNTARIADO SOCIAL CON UNIVERSIDADES ANDALUZAS | 6 | AYUDAS |
| 2100 | 31H | ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN VALORES QUE PROCUREN LA NO DISCRIMINACION POR RAZÓN DE SEXO | 4 | NÚMERO |
| 2100 | 31P | PLAZAS ESTANCIA DIURNA PERSONAS DISCAPACITADAS | 922 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS ESTANCIA DIURNA PERSONAS DISCAPACITADAS | 1.383 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | PLAZAS C.OCCUPACIONALES PERSONAS DISCAPACITADAS | 2.400 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS C.OCCUPACIONALES PERSONAS DISCAPACITADAS | 3.600 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | PLAZAS CONCERTADAS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS | 680 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS CONCERTADAS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS | 1.019 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | AYUDAS POR PARTO MULTIPLE | 1.665 | NIÑOS |
| 2100 | 31P | AYUDAS POR PARTO MULTIPLE | 1.803 | NIÑAS |
| 2100 | 31P | PLAZAS ESTANCIA DIURNA PERSONAS MAYORES | 2.500 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS ESTANCIA DIURNA PERSONAS MAYORES | 1.070 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES | 352 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES | 151 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | PLAZAS CONCERTADAS MAYORES | 2.900 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS CONCERTADAS MAYORES | 1.252 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS | 63 | MUJERES |
| 2100 | 31P | PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS | 95 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | ESTANCIAS FIN DE SEMANA | 717 | MUJERES |
| 2100 | 31P | ESTANCIAS FIN DE SEMANA | 326 | HOMBRES |
| 2100 | 31P | AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO | 1.234 | NIÑOS |
| 2100 | 31P | AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO | 1.010 | NIÑAS |
| 2100 | 31R | PLAZAS RESIDENCIALES | 7.770 | MUJERES |
| 2100 | 31R | PLAZAS RESIDENCIALES | 4.550 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | PLAZAS UNIDADES DIURNAS | 2.905 | MUJERES |
| 2100 | 31R | PLAZAS UNIDADES DIURNAS | 2.283 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | USUARIOS AYUDA A DOMICILIO | 24.093 | MUJERES |
| 2100 | 31R | USUARIOS AYUDA A DOMICILIO | 19.713 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | USUARIAS PRESTACIONES ECONOMICAS VINCULADAS | 2.009 | MUJERES |
| 2100 | 31R | USUARIOS PRESTACIONES ECONOMICAS VINCULADAS | 1.396 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | USUARIAS PRESTACIONES ECONOMICAS CUIDADOS FAMILIAR. | 37.764 | MUJERES |
| 2100 | 31R | USUARIOS PRESTACIONES ECONOMICAS CUIDADOS FAMILIAR. | 26.242 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | REFUERZO PERSONAL PARA SS.SS.COMUNITARIO | 216 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | REFUERZO PERSONAL PARA SS.SS.COMUNITARIO | 324 | MUJERES |
| 2100 | 31R | CENTROS NOCHE | 28 | MUJERES |
| 2100 | 31R | CENTROS NOCHE | 22 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | PRESTACIONES PARA ASISTENCIA PERSONAL | 295 | MUJERES |
| 2100 | 31R | PRESTACIONES PARA ASISTENCIA PERSONAL | 205 | HOMBRES |
| 2100 | 31R | PLAZAS DE TRANSTORNO DE CONDUCTA | 8 | MUJERES |
| 2100 | 31R | PLAZAS DE TRANSTORNO DE CONDUCTA | 12 | HOMBRES |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|------------------|
| 2100 | 31T | ORDENES DE PROTECCIÓN | 6.000 | NÚM. ORDENES |
| 2100 | 31T | SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO | 2.500 | NÚM. USUARIAS |
| 2100 | 31T | SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO | 15 | NÚM. CENTROS |
| 2131 | 32G | FORMACIÓN A PERSONAL DE LA ADMON. EN GENERAL | 350 | NÚM. MUJERES |
| 2131 | 32G | FORMACIÓN A PERSONAL DE LA ADMON. EN GENERAL | 90 | NÚM. HOMBRES |
| 2131 | 32G | LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN | 30.000 | NÚM. LLAMAD MUJ |
| 2131 | 32G | LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN | 4.000 | NÚM. LLAMAD HOM |
| 2131 | 32G | SUBV.A INSTITUC. PARA ATENCIÓN A MUJERES INMIGRANTES | 2.000 | NÚM. BENEFICIAR. |
| 2131 | 32G | SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES | 4.700 | NÚM. USUARIAS |
| 2131 | 32G | UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES | 38.000 | NÚM. USUARIAS |
| 2131 | 32G | FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGIAS | 4.000 | NÚM. ALUMNAS |
| 2131 | 32G | CONSULTAS SERVICIO DEFENSA LEGAL LABORAL | 1.500 | NÚM. CONSULTAS |
| 2131 | 32G | FORMACIÓN TEGNOLOGICA A ASOCIACIONES MUJERES | 2.000 | NÚM. MUJERES |
| 2131 | 32G | FORMACIÓN EN GÉNERO A ASOCIACIONES DE MUJERES | 1.200 | NÚM. MUJERES |
| 2131 | 32G | QUEJAS OBSERVATORIO PUBLICIDAD SEXISTA | 300 | NÚM. QUEJAS |
| 2131 | 32G | SERVICIOS DE ORIENTACIÓN A MUJERES UNIVERSITARIAS | 430 | NÚM. MUJERES |
| 2132 | 32F | BENEFICIARIOS SUBV. ENTIDADES JUVENILES (HOMBRES) | 3.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | BENEFICIARIAS SUBV. ENTIDADES JUVENILES (MUJERES) | 2.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS (HOMBRES) | 65.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS (MUJERES) | 55.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | CONSULTAS EN TELF. INFORMACIÓN SEXUAL JOV/HOMBRES | 6.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | CONSULTAS EN TELF. INFORMACIÓN SEXUAL JOV/MUJERES | 7.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | JOVEN. PARTICIPANTE EN CREACION CULTU/HOMBRES | 1.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | JOVEN. PARTICIPANTE EN CREACION CULTU/MUJERES | 350 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | BENEFICIARIOS SUBVENC. DE ENTID. LOCALES (HOMBRES) | 5.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | BENEFICIARIAS SUBVENC. DE ENTID. LOCALES (MUJERES) | 3.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | PARTI.FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC/HOMBRES | 1.300 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | PARTI. FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC/MUJERES | 2.650 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | PARTIC. DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD/HOMBRES | 3.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | PARTIC. DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD/MUJERES | 2.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | USUARIOS DEL CARNET JOVEN (HOMBRES) | 70.000 | NÚMERO |
| 2132 | 32F | USUARIOS DEL CARNET JOVEN (MUJERES) | 90.000 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | ANCIANOS ENFERMOS INCAPACITADOS HOMBRES | 1.493 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | ANCIANAS ENFERMAS INCAPACITADAS MUJERES | 8.607 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | BENEFICIARIO AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS HOMBRES | 2.911 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | BENEFICIARIA AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS MUJERES | 14.939 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | BENEFICIARIO AYUDA EXTRAORDINARIA P.N.C.HOMBRES | 29.304 | NÚMERO |
| 3400 | 31F | BENEFICIARIA AYUDA EXTRAORDINARIA P.N.C MUJERES | 80.696 | NÚMERO |

10 CULTURA Y DEPORTE

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|-----------|-------------------|
| 1700 | 46B | EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES) | 200 | NÚM.NIÑAS |
| 1700 | 46B | EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES) | 200 | NÚM.NIÑOS |
| 1700 | 46B | CAMPEONATOS DE ANDALUCIA UNIVERSITARIOS | 500 | NÚM. PART. FEM. |
| 1700 | 46B | CAMPEONATOS DE ANDALUCIA UNIVERSITARIOS | 790 | NÚM. PART. MAS |
| 1700 | 46B | DEPORTE FEDERADO LICENCIAS MASCULINAS | 390.000 | NÚM. LICEN. MASC. |
| 1700 | 46B | DEPORTE FEDERADO LICENCIAS FEMENINAS | 78.000 | NÚM. LICEN. FEM. |
| 1700 | 46B | PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO | 210 | NÚM. MUJERES |
| 1700 | 46B | PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO | 420 | NÚM. HOMBRES |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGRAMA ELITE BECAS MASCULINAS | 20 | NÚM. DEP. MASC. |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGRAMA ELITE BECAS FEMENINAS | 15 | NÚM. DEP. FEM. |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGRAMA SALTO BECAS MASCULINAS | 120 | NÚM. DEP. MASC. |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGRAMA SALTO BECAS FEMENINAS | 25 | NÚM. DEP. FEM. |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGR. ESTRELLA CLUB MASCULINOS | 60 | NÚM. CLUBES M. |
| 1700 | 46B | DEP. ALTO RENDIM. PROGR. ESTRELLA CLUB FEMENINOS | 48 | NÚM. CLUBES F. |
| 1700 | 46C | PERSONAL BECARIO FEMENINO | 7 | NÚMERO |
| 1700 | 46C | PERSONAL BECARIO MASCULINO | 6 | NÚMERO |
| 2200 | 45A | RESOLUCION INSCRIPC. REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL | 1.630 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45A | RESOLUCION INSCRIPC. REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL | 2.430 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45A | SOLICITUD INSCRIPCION REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL | 2.860 | HOMBRES |
| 2200 | 45A | SOLICITUD INSCRIPCION REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL | 1.910 | MUJERES |
| 2200 | 45B | VISITANTES A EXPOSICIONES | 15.000 | HOMBRES |
| 2200 | 45B | VISITANTES A EXPOSICIONES | 15.250 | MUJERES |
| 2200 | 45B | VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES | 2.650.000 | N. HOMBRES |
| 2200 | 45B | VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES | 2.800.000 | N. MUJERES |
| 2200 | 45C | ALUMNADO INSCRITO A CURSOS Y TALLERES | 322 | ALUMNOS |
| 2200 | 45C | ALUMNADO INSCRITO A CURSOS Y TALLERES | 323 | ALUMNAS |
| 2200 | 45C | BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACION ESTUDIOS | 30 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45C | BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACION ESTUDIOS | 30 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45C | AYUDAS AL TEJIDO ASOCIATIVO | 75 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45C | AYUDAS AL TEJIDO ASOCIATIVO | 10 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45C | APOYO AL SECTOR PRIVADO. PRODUC. Y GIRA | 350 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45C | APOYO AL SECTOR PRIVADO. PRODUC. Y GIRA | 301 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45C | MIEMBROS COMISION ASESORA PROGRAMA ESPEC. | 7 | HOMBRES |
| 2200 | 45C | MIEMBROS COMISION ASESORA PROGRAMA ESPEC. | 6 | MUJERES |
| 2200 | 45D | TALLERES DE FORMACIÓN | 20 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45D | TALLERES DE FORMACIÓN | 20 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45D | CATALOGACIÓN PROGRAMA DOMUS | 7 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45D | CATALOGACIÓN PROGRAMA DOMUS | 12 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45D | MASTER MUSEOLOGÍA | 20 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45D | MASTER MUSEOLOGÍA | 20 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45D | AYUDAS A ARTISTAS | 60 | BENEFICIARIAS |

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|---|-----------|----------------|
| 2200 | 45D | AYUDAS A ARTISTAS | 70 | BENEFICIARIOS |
| 2200 | 45E | USUARIOS DE SERVICIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACION | 2.222 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45E | USUARIAS DE SERVICIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACION | 2.268 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45H | AYUDAS A LA INVESTIGACION MUSICAL | 10 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45H | AYUDAS A LA INVESTIGACION MUSICAL | 9 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45H | USUARIOS RED BIBLIOTECAS ANDALUCIA | 575.000 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45H | USUARIAS RED BIBLIOTECAS ANDALUCIA | 660.000 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45H | PRESTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECA AND. | 1.450.000 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45H | PRESTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECA AND. | 1.430.000 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45H | USUARIOS DEL C. DE DOC. MUSICAL DE ANDALUCIA | 2.500 | NÚM. HOMBRES |
| 2200 | 45H | USUARIOS DEL C. DE DOC. MUSICAL DE ANDALUCIA | 1.200 | NÚM. MUJERES |
| 2200 | 45I | INFRAESTRUCTURA CORPOR. (REDES, EQUIP., SOFTWARE) | 975 | NÚM. USUARIOS |
| 2200 | 45I | INFRAESTRUCTURA CORPOR. (REDES, EQUIP., SOFTWARE) | 1.225 | NÚM. USUARIAS |
| 2231 | 45F | NÚMERO DE VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA | 85.235 | HOMBRES |
| 2231 | 45F | NÚMERO DE VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA | 119.657 | MUJERES |
| 2231 | 45F | NÚM.VISITANTES ESCOLARES AL CONJUN.MONÚM.ALHAMBRA | 35.991 | ALUMNOS |
| 2231 | 45F | NÚM.VISITANTES ESCOLARES AL CONJUN.MONÚM.ALHAMBRA | 42.593 | ALUMNAS |
| 2231 | 45F | AMPLIACION Y CAPACITACION RECURSOS HUMANOS | 15 | NÚM. ACTIVIDAD |
| 2231 | 45F | ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GENERO | 2 | NÚMERO |

11 VIVIENDA Y URBANISMO

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|----------------|
| 2232 | 45G | PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS | 2 | NÚM. EXPOSIC. |
| 1500 | 43A | ADQUISICIÓN JÓVENES-HOMBRES | 3.000 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | ADQUISICIÓN JÓVENES-MUJERES | 3.000 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | INQUILINOS | 615 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | INQUILINAS | 615 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | ARRENDADORES | 833 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | ARRENDADORAS | 834 | NÚM. AYUDAS |
| 1500 | 43A | REHABILITACIÓN AUTONÓMICA HOMBRES | 5.400 | NÚM. VIVIENDAS |
| 1500 | 43A | REHABILITACIÓN AUTONÓMICA MUJERES | 4.600 | NÚM. VIVIENDAS |
| 1500 | 43B | DIREC. OBRA Y PROYECTO ESPACIOS PÚBLICOS | 7 | NÚM. HOMBRES |
| 1500 | 43B | DIREC. OBRA Y PROYECTO ESPACIOS PÚBLICOS | 1 | NÚM. MUJERES |
| 1500 | 43C | ACTIVIDADES FORMATIVAS HOMBRES | 5 | N. FORMADORES |
| 1500 | 43C | ACTIVIDADES FORMATIVAS MUJERES | 4 | N. FORMADORES. |
| 1500 | 43C | ACTIVIDADES FORMATIVAS HOMBRES | 30 | N. PARTICIPANT |
| 1500 | 43C | ACTIVIDADES FORMATIVAS MUJERES | 30 | N. PARTICIPANT |

12 JUSTICIA, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|---------------|
| 1200 | 22B | EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA (MUJERES) | 22 | NÚM. EMPLEOS |
| 1200 | 22B | EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA (HOMBRES) | 15 | NÚM. EMPLEOS |
| 1200 | 22B | EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA (MUJERES) | 178 | NÚM. EMPLEOS |
| 1200 | 22B | EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA (HOMBRES) | 94 | NÚM. EMPLEOS |
| 1300 | 14A | SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SSCC | 360 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 14A | SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SSCC | 432 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 14A | INDEMNIZACIÓN EX-PRESOS Y REPRESALIADOS | 12 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 14A | INDEMNIZACIÓN EX-PRESOS Y REPRESALIADOS | 9 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 14A | CURSOS DE FORMACIÓN | 334 | NÚM. HOMBRES |
| 1300 | 14A | CURSOS DE FORMACIÓN | 368 | NÚM. MUJERES |
| 1300 | 14B | CASOS ATENDIDOS EN INSTALACIONES SAVA NÚM. MUJERES | 8.712 | NÚM. CASOS |
| 1300 | 14B | CASOS ATENDIDOS EN INSTALACIONES SAVA NÚM. HOMBRES | 1.288 | NÚM. CASOS |
| 1300 | 14B | JUSTICIA GRATUITA ABOGADOS ASIS. DETENID. | 82.000 | NÚM. ASITENC. |
| 1300 | 14B | CURSO JUECES, MAGISTRADOS VIOLENCIA DE GÉNERO | 2 | NÚM. CURSOS |
| 1300 | 14B | PONENTES AL CURSO HOMBRES | 8 | NÚM. PONENTES |
| 1300 | 14B | PONENTES AL CURSO MUJERES | 8 | NÚM. PONENTES |

14 ACCION EXTERIOR Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|--------------|
| 0100 | 82A | BECAS CONCEDIDAS MUJERES | 3 | NÚMERO |
| 0100 | 82A | BECAS CONCEDIDAS HOMBRES | 3 | NÚMERO |
| 0100 | 82A | MUJERES POR CADA 100 ALUMN. CURSOS FINANCIADOS | 50 | NÚMERO |
| 0100 | 82A | MUJERES POR CADA 10 PROFES. CURSOS FINANCIADOS | 4 | NÚMERO |
| 0100 | 82A | ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES HOMBRES | 13.500 | NÚM. VISITAS |
| 0100 | 82A | ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES MUJERES | 14.500 | NÚM. VISITAS |
| 0100 | 82B | PROY. DESARROLLO CON ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GENERO | 30 | PORCENTAJE |
| 0100 | 82B | PROY. EDUCATIVOS DESAR. CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 75 | PORCENTAJE |
| 0100 | 82B | PROYECTOS DESARROLLO FORMULADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. | 75 | PORCENTAJE |
| 0100 | 82B | BECAS FORMACIÓN COOPERACIÓN AL DESARROLLO HOMBRES | 2 | NÚMERO |
| 0100 | 82B | BECAS FORMACIÓN COOPERACIÓN AL DESARROLLO MUJERES | 2 | NÚMERO |
| 0100 | 82B | PROY. INV. Y FORM. EN COOP. INTERN. DESARROLL Y FORM. MATERIA COP .PER. GÉNERO. EN COOP. | 20 | PORCENTAJE |
| 0100 | 82B | PROY. EDUCACIÓN DESARROLLO ACCIONES PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD | 50 | PORCENTAJE |

17 AYUDAS DEL F.A.G.A

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|-------------------------------------|----------|----------|
| 3300 | 71K | EXPEDIENTES AYUDAS PAC (PAGO ÚNICO) | 176.908 | HOMBRES |
| 3300 | 71K | EXPEDIENTES AYUDAS PAC (PAGO ÚNICO) | 95.871 | MUJERES |

18 OTRAS POLITICAS

| Sección | Programa | Denominación indicador | Cantidad | Magnitud |
|---------|----------|--|----------|------------------|
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS | 270 | NÚMERO |
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADOS | 855 | NÚMERO |
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ORALES FORMULADAS CONJUNTAMENTE | 298 | NÚMERO |
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS | 1.902 | NÚMERO |
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS | 2.928 | NÚMERO |
| 0100 | 11A | PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR AMBOS | 810 | NÚMERO |
| 0100 | 12D | PREMIOS DE PERIODISMO (HOMBRES) | 70 | N. PROF. PARTIC. |
| 0100 | 12D | PREMIOS DE PERIODISMO (MUJERES) | 50 | N. PROF. PARTIC. |
| 0100 | 52C | CAMPAÑAS CON CLÁUSULA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLIEGO PRESCRIPCIONES TÉCNICAS | 20 | NÚMERO |
| 1000 | 61A | ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO | 1.800 | NÚM. ALUMNAS |
| 1000 | 61A | ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO | 1.200 | NÚM. ALUMNOS |
| 1300 | 12A | USUARIOS TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO | 50.050 | N HOMBRES |
| 1300 | 12A | USUARIAS TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO | 85.200 | N MUJERES |
| 1300 | 12A | ASISTENTES ACTUACIONES FORMATIVAS HOMBRES | 336 | N HOMBRES |
| 1300 | 12A | ASISTENTES ACTUACIONES FORMATIVAS MUJERES | 224 | N MUJERES |
| 1300 | 12A | SOLICITANTES COMPATIBILIDAD (HOMBRES) | 1.312 | N HOMBRES |
| 1300 | 12A | SOLICITANTES COMPATIBILIDAD (MUJERES) | 688 | N MUJERES |
| 1331 | 12B | GESTIÓN PARTICIPANTES HOMBRES | 8.770 | N. PARTICIPANTES |
| 1331 | 12B | GESTIÓN PARTICIPANTES MUJERES | 10.720 | N. PARTICIPANTES |
| 1331 | 12B | FORMACIÓN BASE DATOS OPOSITORES HOMBRES | 39.598 | N. SOLICITUDES |
| 1331 | 12B | FORMACIÓN BASE DATOS OPOSITORES MUJERES | 48.396 | N. SOLICITUDES |
| 1331 | 12B | GESTIÓN DE PARTICIPANTES HOMBRES | 13.500 | N. PARTICIPANTES |
| 1331 | 12B | GESTIÓN DE PARTICIPANTES MUJERES | 14.220 | N. PARTICIPANTES |
| 1331 | 12B | SOLICITUDES PARTICIPACIÓN HOMBRES | 6 | N. SOLICITUDES |
| 1331 | 12B | SOLICITUDES PARTICIPACIÓN MUJERES | 28 | N. SOLICITUDES |

ANEXO

**INDICADORES
DE GÉNERO 2007
EN PERSPECTIVA**

Al objeto de tener una visión de largo alcance sobre la evolución de la implementación de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de los progresos realizados en relación con el número, calidad y relevancia de indicadores de género, en este epígrafe se realiza una valoración sobre la información contenida en las previsiones iniciales, así como sobre los resultados obtenidos a partir de la ejecución observada por cada indicador para cada una de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

Durante la elaboración del Presupuesto para el ejercicio 2007 los distintos centros directivos, a nivel de programa presupuestario, definieron 599 indicadores de género, lo que supuso un 35% del total de indicadores incluidos en la documentación presupuestaria.

Su distribución por Consejerías presentaba la siguiente estructura:

| Consejería | |
|-----------------------------------|-----|
| Presidencia | 14 |
| Gobernación | 21 |
| Economía y Hacienda | 12 |
| Justicia y Administración Pública | 51 |
| Innovación, Ciencia y Empresa | 48 |
| Obras Públicas y Transportes | 16 |
| Empleo | 46 |
| Turismo, Comercio y Deporte | 30 |
| Agricultura y Pesca | 26 |
| Salud | 83 |
| Educación | 49 |
| Igualdad y Bienestar Social | 155 |
| Cultura | 30 |
| Medio Ambiente | 18 |

La relación completa de indicadores por programas presupuestarios puede ser consultada en las fichas de programa contenidas en los libros de Estados Ingresos y Gastos por Programas que acompañan a la Ley 11/2006, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2007.

A lo largo del mes de junio de 2008 se procedió a la cumplimentación de la ejecución observada por la totalidad de indicadores, información que forma parte de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2007.

A continuación se procede a la descripción, análisis y valoración de los indicadores a partir de esta información para cada una de las Consejerías contenidas en la estructura orgánica del Presupuesto 2007.

01 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

La Consejería de la Presidencia definió para el ejercicio presupuestario 2007 catorce indicadores de género, agrupados en cuatro programas. Desde la Dirección y Servicios Generales de la Presidencia se aportó información relativa al número de preguntas, tanto orales como escritas, realizadas en el Parlamento por hombres y mujeres. Si bien la finalización del período legislativo incidió en la consecución de unos resultados inferiores a los previstos, destacó la distribución por sexo de las preguntas realizadas, que fue notablemente equilibrada.

El programa encargado de la cobertura informativa de la Oficina del Portavoz del Gobierno definió como indicador de género el número de profesionales participantes en los premios de periodismo convocados por esta Oficina, alcanzando plenamente las previsiones realizadas, con una participación de mujeres del 42%.

Desde el programa de Acción Exterior se aportaron resultados correspondientes al número de becas concedidas a jóvenes licenciados en materias relacionadas con la Unión Europea. Ajustadas a las previsiones realizadas, las becas concedidas se distribuyeron a partes iguales entre hombres y mujeres. También se alcanzaron las previsiones en relación a los cursos de formación financiados con cargo a este programa. Concretamente, los resultados apuntaron a una distribución paritaria del alumnado asistente a los cursos, junto a una presencia femenina del 40% entre el profesorado participante en los mismos.

En el programa de Cooperación Internacional se definieron cuatro indicadores de género, con información relativa al número de proyectos para promover la igualdad, que registraron un notable crecimiento respecto de los previstos (162,9%), a

las becas de formación en cooperación exterior, que finalmente fueron concedidas sólo a mujeres, y al número de destinatarios por sexo de proyectos de cooperación que, en contraste con las previsiones, fueron finalmente mayoritariamente participadas por mujeres (53%).

09 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

Al igual que el año anterior, la Consejería de Gobernación aportó veintiún indicadores: cuatro en materia de seguridad y protección civil, doce correspondientes al programa de voluntariado y cinco pertenecientes a la coordinación de políticas migratorias. En relación al primer programa, con información relativa al empleo creado y mantenido en la Red de Emergencias de Andalucía, destaca, en ambos casos, una presencia mayoritaria de mujeres y un notable nivel de ejecución respecto de las previsiones.

En materia de voluntariado se definieron indicadores con información sobre el número realizado de acciones formativas para las mujeres y la distribución por sexo del personal formador, informes y actividades de sensibilización en temática de género, subvenciones a asociaciones de mujeres y grado de participación de hombres y mujeres en tareas de voluntariado, en actividades de coordinación y en el Congreso Andaluz del Voluntariado. Todos los indicadores mostraron un nivel de ejecución satisfactorio, destacando resultados notablemente superiores a los previstos en la participación al Congreso Andaluz del Voluntariado, tanto de hombres (175%) como de mujeres (125,6%), con una presencia femenina mayoritaria (en torno al 66%).

En el programa 31J “Coordinación de Políticas Migratorias” se informó de los resultados de la asistencia y la participación por sexo a reuniones de coordinación y dinamización y actividades de formación, así como de las subvenciones a programas desarrollados desde la perspectiva de género, desprendiendo niveles de ejecución notables en todos ellos. Destacable fue la asistencia mayoritaria de mujeres a las actividades de formación, tras registrar un crecimiento del 214,9% respecto de las previsiones iniciales.

10 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

La Consejería de Economía y Hacienda definió en 2007 doce indicadores de género, dos para el programa presupuestario 61A “Dirección y Servicios Generales de Economía y Hacienda” y el resto aportados por el Instituto de Estadística de Andalucía, con información relativa a la participación por sexo en

cursos y actividades formativas, demandantes de información, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales.

El grado de cumplimiento de los indicadores fue, en general, satisfactorio, destacando el notable crecimiento sobre las previsiones del personal asistente a los cursos de formación y perfeccionamiento, con un claro protagonismo de mujeres, en torno al 60%. La presencia femenina también fue mayoritaria en el resto de los indicadores, con la excepción de los premios a los mejores expedientes.

El bajo nivel de ejecución que registró el indicador relativo a las becas adjudicadas se justificó por el cambio de estrategia en la gestión de becas y ayudas a la investigación que se produjo a mitad del ejercicio, con una reducción en la convocatoria de becas que se compensó con un aumento en la concesión de las ayudas.

Con independencia del grado de ejecución en los indicadores definidos, la función del IEA adquiere mayor relevancia estratégica como generador de información susceptible de enriquecer el análisis de la realidad en relación con las desigualdades entre hombres y mujeres.

11 CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Justicia y Administración Pública definió cincuenta y un indicadores de género, distribuidos entre la propia Consejería y el Instituto Andaluz de la Administración Pública.

A este último correspondieron ocho indicadores, con información sobre la distribución por sexo de los participantes a cursos y otras actividades de formación, solicitudes a las pruebas de acceso a la Función Pública, homologación de actividades de formación y becas y premios. En general se cumplieron los objetivos previstos, con la excepción del número de solicitudes a las pruebas de acceso a la Función Pública, debido a que el Instituto sólo gestionó en este ejercicio las pruebas de acceso a tres cuerpos de la Administración Local. La presencia de la mujer fue mayoritaria en todos los indicadores, especialmente en las solicitudes a premios y becas, concentrando el 74% del total.

En el ámbito estricto de la propia Consejería se definieron cuarenta y tres indicadores, distribuidos en cuatro programas presupuestarios.

Dentro del programa de Modernización y Gestión de la Función Pública se recogió información sobre las consultas al teléfono único de información y por correo

electrónico, destacando el uso mayoritario por parte de las mujeres (81.507, frente a 48.670 hombres).

Desde el programa 12C, "Acción Social del Personal", se aportó información sobre solicitudes y ayudas sociales (guarderías, anticipos, estudios, alquileres y viviendas) al personal desagregadas por sexo, que mostraron un elevado grado de cumplimiento y una presencia mayoritaria de mujeres.

Los indicadores definidos en el ámbito de la Administración de Justicia aportaron información, fundamentalmente, sobre actuaciones relacionadas con la violencia de género, como la distribución por sexo de los casos atendidos en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (SAVA), con notable predominio de mujeres (8.068, frente a 1.193 hombres), o los cursos en materia de violencia de género destinados a distintos profesionales y la distribución por sexo de los ponentes. En este último caso, el grado de ejecución fue muy discreto debido a que sólo se realizó uno de los cuatro cursos previstos, destinado a jueces y magistrados.

Finalmente, los indicadores definidos en el programa de atención a menores infractores volcaron información desagregada por sexo relativa al número de menores (con claro predominio de la participación masculina, aunque con mayor crecimiento en el número de infractoras), modalidades de asistencia (internamiento semiabierto o cerrado, acogida, centros terapéuticos), personal empleado en centros educativos, profesorado en cursos de formación o profesionales dedicados a la reforma de menores.

12 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

La Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa definió para el ejercicio presupuestario 2007 un total de cuarenta y ocho indicadores, incluyendo cuatro de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria y diez del Instituto de Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera.

En el ámbito estricto de la Consejería se propusieron treinta y cuatro indicadores distribuidos entre cuatro programas presupuestarios. Los indicadores del programa 42J "Universidades" mostraron información desagregada por sexo relativa a becas de formación práctica en empresas, alumnado de primer, segundo y tercer ciclo y personal docente, investigador y de administración y servicios. Tanto el número de becas concedidas, como el de alumnado matriculado en las universidades presentaron una distribución relativamente equilibrada por sexo, si bien mayoritariamente femenina, especialmente en las matrículas de primer y segundo ciclo

(123.544 mujeres y 99.957 hombres), aunque también en este curso el número de mujeres matriculadas en tercer ciclo superó el de hombres. Sin embargo, la distribución del personal que presta sus servicios en las universidades registró cierto desequilibrio a favor de una mayor presencia masculina, fundamentalmente en el personal docente e investigador, ya que en el personal de administración y de servicios la presencia de mujeres fue mayoritaria, tanto en el funcionariado como en el personal laboral.

Para el programa 54A “Investigación Científica e Innovación” se definieron doce indicadores de género, con información sobre becas predoctorales y premios a la investigación, participación en distintos grupos de investigación y número de doctores y doctoras contratados. Si bien la distribución por sexo alcanzada fue, en líneas generales, relativamente equilibrada, algunos indicadores mostraron un notable desequilibrio en contraste con las previsiones realizadas. Así, los seis premios a la investigación convocados recayeron en hombres y las mujeres contratadas como doctoras sólo representaron el 25% del total de contrataciones.

En relación al programa presupuestario 54H “Dirección Servicio Generales” se detectó una mayor presencia femenina en los cursos de formación y perfeccionamiento dirigidos al personal de la Consejería, como resultado de un aumento de participación sobre la prevista.

Por su parte, en materia de emprendedores y fomento empresarial (programa 72A) destacó la escasa presencia de mujeres en el número de empleos creados y mantenidos (31%), si bien su crecimiento respecto de las previsiones (156,3%) superó al de hombres (147,85%). Otros indicadores de este programa, con buen nivel de ejecución, mostraron una distribución por sexo más equilibrada, cercana a la paridad en el caso del alumnado participante en cursos de formación o con participación mayoritaria de mujeres en el caso de las becas concedidas (61%).

El Instituto de Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera alcanzó plenamente los resultados previstos en sus diez indicadores, que contenían información por sexo referida al empleo creado, contratos de refuerzo del personal investigador, alumnado en actividades de formación, ayudas para la asistencia a cursos y número de becarios y becarias en formación. Todos los indicadores mostraron una distribución por sexo aceptablemente equilibrada, destacando cierta participación mayoritaria de mujeres en los puestos creados (57%), contratos de refuerzo del personal investigador (53%) y, especialmente, en las becas de formación (59%).

Finalmente, la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria aportó información sobre las solicitudes recibidas para la acreditación y la evaluación para complementos autonómicos del profesorado universitario, que registraron un notable aumento respecto de las previsiones iniciales, más intensa en ambos casos para el profesorado masculino, que finalmente mostró cierta participación mayoritaria.

13 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

La Consejería de Obras Públicas y Transportes contempló dieciséis indicadores de género distribuidos en cuatro programas presupuestarios. Dentro del programa 31P “Servicio de Apoyo a la Familia” se recogió información sobre las personas beneficiarias de ayudas a la adecuación funcional básica de las viviendas que, debido al extraordinario aumento en el número de mujeres solicitantes respecto de los valores previstos (289,5%), mostró una estructura mayoritariamente favorable a las mujeres (59%).

En el programa 43A “Arquitectura y Vivienda” se definieron ocho indicadores de género con información sobre las personas beneficiarias de actuaciones de rehabilitación del parque público residencial y rehabilitación autonómica, ayudas al alquiler, así como el número de mujeres y hombres responsables de la dirección de obras. Destaca la presencia mayoritaria de mujeres solamente en las ayudas al alquiler de jóvenes, mayores y víctimas de violencia de género o terrorismo (55%), tras crecer respecto de las previsiones (185,9%) más intensamente que las ayudas a los hombres (153,3%). Igualmente, fue relevante el notable desequilibrio a favor de los hombres, mayor del previsto, en la participación de las responsabilidades de la dirección de obras, que alcanzó el 87%.

También se registró una escasa participación femenina en las direcciones de obras y proyectos de los espacios públicos del programa 43B “Ordenación del Territorio y Urbanismo”, concentradas en cerca del 80% por hombres.

Finalmente, los indicadores de género del programa 51A “Servicios Generales de Obras Públicas y Transportes”, referidos a resultados de las actividades formativas del personal de la Consejería, mostraron una participación equilibrada de ambos sexos, con crecimientos notables respecto de las previsiones en el número de alumnado y, especialmente, del personal formador.

14 CONSEJERÍA DE EMPLEO

La Consejería de Empleo definió para el ejercicio 2007 diez indicadores, cuatro para el programa 31L "Administración de Relaciones Laborales" y seis para el programa 44J "Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre".

El grado de ejecución fue más que satisfactorio en el primer programa, destacando cierto aumento en el número de mujeres beneficiarias de ayudas a las empresas respecto de las previsiones iniciales, lo que favoreció una mejora de la participación femenina en este indicador.

También se registró un elevado grado de cumplimiento en los indicadores relativos al programa "Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre", que informaron sobre las personas trabajadoras, discapacitadas y pensionistas que se beneficiaron de estancias en las Residencias de Tiempo Libre, con un mayor grado de presencia de mujeres, al igual que el año anterior.

Por su parte, el Servicio Andaluz de Empleo aportó treinta y seis indicadores dentro de los programas presupuestarios 32B "Fomento del Empleo" (12), 32D "Formación para el Empleo" (10) y 32I "Intermediación e Inserción Laboral" (14).

Los indicadores de "Fomento del Empleo" aportaron información desagregada por sexo relativa a los empleos creados con actuaciones de apoyo a la contratación y en proyectos de interés social, trabajadores y trabajadoras autónomas constituidos con ayudas de fomento del empleo, puestos ocupados por personas discapacitadas y participantes en escuelas taller. En conjunto registraron un aceptable grado de cumplimiento, aunque fue notable el alcanzado en el número de mujeres que se constituyeron en trabajadoras autónomas, de modo que la presencia femenina en este indicador alcanzó el 68% del total, al igual que en el número de personas beneficiarias del proyecto EQUAL (72%). El resto de los indicadores presentó una representación equilibrada por sexo, con una mayor presencia femenina a excepción de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

El programa presupuestario 32D "Formación para el Empleo" incluyó indicadores de género relativos al alumnado formado en cursos de FPO y su nivel de inserción laboral, al número de participantes en actuaciones de teleformación y en cursos de formador de formadores y, finalmente, el número de personas en contratos-programa. El grado de ejecución de estos indicadores en 2007 fue aceptable en su conjunto, presentando en todos los casos una participación mayoritaria de mujeres, especialmente notable en la participación en los cursos de formador de formadores, que se elevó hasta el 68%.

En materia de Intermediación e Inserción Laboral destacó un mayor crecimiento, respecto de las cifras previstas, en el número de contratos registrados a mujeres, con lo que se atenuó la participación mayoritaria que tienen los hombres en el conjunto de la contratación. El resto de los indicadores mostró una presencia mayoritariamente femenina. Así fue en las demandas de empleo y en las citas atendidas en las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (dispositivos creados para fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía). El aumento de la participación de las mujeres en los Itinerarios Personalizados de Inserción (133,2% respecto de las previsiones iniciales), en los programas de inserción laboral (178,7%) y como usuarias de las unidades de orientación (126,7%), determinó que la participación femenina en estos indicadores se situara en torno al 70% del total. Finalmente, se registró un aumento considerable en el personal que presta sus servicios en el sistema de intermediación laboral, alrededor del 150% tanto en hombres como en mujeres, manteniendo una participación mayoritariamente femenina (60%).

15 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte contempló treinta indicadores de género para el ejercicio 2007, agrupados en cinco programas presupuestarios.

En el programa presupuestario 46B “Actividades y Promoción Deportiva” se definieron dieciséis indicadores, en dos de los cuales, los relativos a la participación por sexo en los Campeonatos Andaluces de Deporte de Base (CADEBA), se registraron problemas para la obtención de los resultados finales lo que aconseja una revisión del procedimiento de obtención de la información en tiempo y forma. El resto de los indicadores hizo referencia a la participación por sexo en el deporte escolar, universitario y federado, al número de deportistas inscritos en el programa de detección de talentos deportivos y a los resultados de género relativos a los distintos programas para el desarrollo del deporte de alto rendimiento, becas concedidas y equipos participantes masculinos y femeninos. La participación femenina en el conjunto de los indicadores fue sensiblemente inferior a la masculina, especialmente en la distribución de las becas concedidas a deportistas de élite (14% para mujeres) y en el número de licencias federadas (17% de mujeres).

El programa 44C “Centros Deportivos” aportó resultados sobre la participación por sexo en la concesión de premios y becas destinados a impulsar la formación e investigación en materia deportiva. Los resultados obtenidos, como consecuencia de niveles de cumplimiento muy discretos, mostraron una participación mayoritaria de mujeres en las becas concedidas (70%) y de hombres en los premios (75%) otorgados.

El programa 75A “Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte” contempló la participación desagregada por sexo en las actividades de formación del personal y en los puestos relacionados con el tratamiento informático de la gestión, con una estructura relativamente equilibrada dentro de un moderado grado de cumplimiento de las previsiones.

Los indicadores definidos para el programa de Calidad, Innovación y Prospectiva Turística informaron sobre las becas otorgadas para el fomento de estudios turísticos y sobre el alumnado participante en el programa de formación hostelera. Los resultados obtenidos en el programa de formación, con un notable aumento del número de alumnos respecto de las previsiones (187,1%), corrigen parcialmente el tradicional déficit de trabajadores de sexo masculino que tiene el sector de la hostelería.

Por último, en materia de Ordenación y Promoción Comercial se informó sobre el número de becas de formación para la especialización en comercio interior, destacando un aumento considerable en el número de mujeres beneficiarias (200%), hasta representar el 73% del total de becas concedidas.

16 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Distribuidos en seis programas presupuestarios, la Consejería de Agricultura y Pesca definió un total de veintiséis indicadores de género para el Presupuesto 2007.

En el programa 71B “ Ordenación y Mejora de la Producción Agraria” se hizo referencia a las subvenciones concedidas para el traspaso de explotaciones fuera del casco urbano, que registraron un notable crecimiento respecto de las previsiones, especialmente en las solicitudes formuladas por hombres, por lo que se acentuó la escasa participación femenina en este indicador (16%).

En materia de Reforma y Mejora de las Estructuras Agrarias se definieron indicadores con información sobre el número de mujeres y hombres jóvenes que se instalan en el sector y de las personas beneficiarias del Plan Mejora. El bajo nivel de cumplimiento de los indicadores con motivo del paréntesis entre la finalización de un plan y el inicio del nuevo, especialmente en el caso de las mujeres, determinó una participación masculina mayor de la prevista.

En la materia de Ordenación y Fomento de la Industria Agroalimentaria se informó del número de personas contratadas como gerentes y administrativas, con un discreto grado de cumplimiento y una escasa presencia femenina (24%).

El programa 71H “Desarrollo Rural” definió quince indicadores con información relativa al empleo creado y mantenido con las ayudas financieras de los programas europeos, al número de establecimientos de agroturismo y artesanía, a los proyectos de incorporación de personas jóvenes, al número de proyectos que incluyen la perspectiva de género y a la participación por sexo en actividades de formación y divulgación. En general, el grado de ejecución de los indicadores resultó más que aceptable, superando en algunos de ellos sobradamente las previsiones iniciales. Resultó destacable la ejecución, con cargo a los programas PRODER y LEADER PLUS, de 2.998 proyectos de desarrollo rural, que supuso la creación de 1.886 empleos (49% de mujeres) y la consolidación de otros 1.984 (34% de mujeres).

Finalmente, otros indicadores mostraron un aceptable grado de cumplimiento, como la creación de empleo en el sector promocionado específicamente para la mujer o los agricultores y agricultoras que anticipan su jubilación, en este caso con una participación masculina mayor a la prevista.

17 CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud definió en 2007 ochenta y tres indicadores de género, treinta y nueve de ellos pertenecientes a los programas presupuestarios que desarrolla la propia Consejería y el resto correspondientes al Servicio Andaluz de Salud.

Dentro del programa 31P “Servicio de Apoyo a la Familia”, la Consejería de Salud aportó información relativa a la prestación de asistencia dental a la población de 6 a 15 años y al plan de atención infantil temprana, destacando un notable nivel de consecución de los objetivos y una aceptable distribución de los niños y niñas atendidos por ambas actuaciones. Entre los profesionales encargados de la asistencia bucodental, la participación de las mujeres alcanzó el 43%.

El Servicio Andaluz de Salud definió dieciséis indicadores más para el programa de Servicio de Apoyo a las Familias, relacionados con los cuidados a domicilio de mayores, personas con discapacidad y cuidadoras familiares, y con la salud mental en la infancia y adolescencia. Las consideraciones más relevantes acerca de estos indicadores desde una perspectiva de género serían:

- El notable crecimiento del número de pacientes femeninos valorados en el domicilio (146,3%) respecto de las previsiones iniciales, aumentando la participación mayoritaria de la mujer en el indicador hasta el 58%.

- El número de personas que prestan cuidados familiares, valoradas en el domicilio por enfermería, creció de modo relevante, más intensamente el número de mujeres, con lo que éstas representaron el 83% de las valoraciones realizadas.
- El 86% de las personas con grandes discapacidades susceptibles de cuidados a domicilio son mujeres.
- La población infantil y juvenil femenina susceptible de recibir cuidados en salud mental registró un aumento respecto de las cifras previstas inicialmente, igualando prácticamente a la población masculina. Sin embargo, tanto en el número de consultas ambulatorias, como en el de plazas en hospitales de día y en el número de pacientes hospitalizados, la participación masculina es mayoritaria, en torno al 60%.

El programa presupuestario 41C “Atención Sanitaria” recogió veinticuatro indicadores de género relativos al uso de los servicios sanitarios, ya sean hospitalarios o de atención primaria, urgentes o programados o en el centro sanitario o a domicilio. En la mayoría de los indicadores, el uso que hace la mujer de los servicios de salud es más intensivo, lo que se explica, fundamentalmente, por una estructura demográfica con gran presencia femenina en las cohortes de edad más avanzadas y por necesidades específicas de atención, como el seguimiento de embarazos, atención al parto, etc. Tan sólo en los indicadores de atención pediátrica se observa una distribución de sexo más equilibrada, cercana a la paridad en consonancia también con el patrón demográfico.

La información de los indicadores definidos en el programa de Salud Pública y Participación hace referencia al número de niños y niñas asistentes a los campamentos de hábitos saludables para diabéticos, con participación mayoritaria de niñas, y al de escolares de ESO participantes en el programa “Sin Humos”, que registró un notable aumento, especialmente en el número de niños, hasta cambiar la estructura por sexo prevista.

En el programa 41E “Hemoterapia” no se detectaron diferencias significativas en la participación por sexo en las donaciones de sangre y plasma.

Los indicadores de género del programa de Inspección de Servicios Sanitarios informaron sobre las actuaciones de control de las incapacidades transitorias (IT) en el personal afiliado al sistema de la Seguridad Social, en general, y, en particular, del personal de la Junta de Andalucía y de los que prestan servicios sanitarios, detectándose en todas las situaciones un aumento considerable respecto de las previsiones originales, especialmente en los hombres, con lo que disminuye en

alguna medida la participación mayoritaria de la mujer en las situaciones de IT (en torno al 58%).

En materia de Formación Sanitaria se identificaron doce indicadores con información desagregada por sexo de participación en actividades formativas, tanto internas como externas, profesionales formados por la Escuela Andaluza de Salud Pública y por la fundación IAVANTE y número de médicos internos residentes y matronas en formación. La presencia de la mujer en los resultados definitivos de estos indicadores fue mayoritaria, observándose sólo cierta paridad en los profesionales formados en la Escuela Andaluza de Salud Pública.

Desde el programa 41A "Dirección y Servicios Generales de Salud" se informó de la asistencia a cursos de formación y del número de expedientes de personal, en ambos casos con una presencia mayoritaria de mujeres.

Finalmente, el programa 41K "Política de Calidad y Modernización" ha cumplido su previsión de incorporar la variable sexo en los sistemas de información y bases de datos de los servicios sanitarios públicos, así como la incorporación de la perspectiva de género al plan integral de formación. El foro electrónico de los servicios sanitarios públicos de Andalucía no pudo implantarse finalmente por la necesidad de integrar previamente el portal con otras iniciativas lo que explica la no existencia de datos relativos a la participación ciudadana. En referencia al número de personas inscritas en el banco de prácticas, se destaca su notable crecimiento, más intenso en hombres, agudizando la participación mayoritaria de éstos sobre lo previsto hasta el 74%.

18 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación definió en el ejercicio presupuestario 2007 cuarenta y nueve indicadores de género distribuidos en diez programas presupuestarios.

Los nueve indicadores definidos en el programa 31P "Servicio de Apoyo a la Familia" recogen información sobre las medidas aplicadas para facilitar la vida familiar y la integración del hombre y de la mujer en la vida laboral en condiciones de igualdad. La gratuidad de los libros de texto en educación primaria se amplió en este ejercicio presupuestario al primer y tercer curso de la educación secundaria obligatoria, por lo que la medida aumentó su cobertura hasta alcanzar a 730.559 alumnos, distribuidos de forma prácticamente igual entre niños y niñas. Equivalente distribución se registró en el alumnado participante en actividades extraescolares, en aulas matinales y en el servicio de comedor escolar, mientras creció el número de colegios acogidos al plan de apertura de centros.

En materia de Formación del Profesorado se alcanzó el objetivo previsto de asignar a 4.288 centros escolares con docentes en materia de género. Igual grado de cumplimiento se registró en el número de asesores y asesoras de formación, con cierta participación mayoritaria de hombres en el total. Por su parte, si bien el número de actividades formativas en materia de igualdad de sexo no logró alcanzar las cifras previstas (87%), sí se consiguió con el número de profesores participantes en las mismas, con una notable participación de mujeres (60%).

El programa 42C "Educación Infantil y Primaria" aportó información desagregada por sexo relativa a la población escolarizada en educación infantil y sobre la extensión de la gratuidad con cargos a fondos públicos mediante conciertos o convenios. El alumnado beneficiario de la extensión de la gratuidad registró un apreciable crecimiento respecto de las cifras previstas (136,8% en niños y 141,9% en niñas). Por su parte, el número de alumnos escolarizados en educación infantil en 2007 fue de 120.458 niños y 114.787 niñas.

La información de los indicadores definidos para el programa 42D "Educación Secundaria y Formación Profesional" hizo referencia al alumnado matriculado en ESO, Bachillerato y Centros de Calidad 9001:2000. Con un satisfactorio grado de cumplimiento de las previsiones, destacó el crecimiento de alumnas matriculadas en Bachillerato, lo que derivó en cierto sesgo hacia una mayor presencia femenina en el conjunto del alumnado (56%).

En Educación Especial fue relevante el crecimiento sobre las previsiones que registró el alumnado masculino con necesidades especiales (189,3%), aumentando su presencia en el conjunto hasta el 64%. Por su parte, el indicador referente al alumnado susceptible de recibir atención domiciliaria alcanzó un buen nivel de cumplimiento, con una distribución por sexo plenamente equilibrada.

El programa de Educación Compensatoria, cuyo objetivo se centra en la atención del alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a condiciones socioeconómicas, aportó información sobre el número de alumnos y alumnas acogidos al Plan de Atención al Alumnado Inmigrante, a los programas de Garantía Social y a Escuelas Hogar y Residencias Escolares. Con un grado de ejecución más que aceptable en todos los indicadores, destacó la mayoritaria presencia del alumnado masculino en los programas de Garantía Social (68%).

Desde el programa de Educación de Personas Adultas se propusieron seis indicadores de género, con resultados en todos los casos de una mayor presencia femenina. Así, las mujeres representaron el 80% del alumnado en formación inicial básica y formación básica, el 70% en planes educativos específicos y el 64% en inglés a distancia.

La presencia femenina también fue mayor en los indicadores aportados por el programa Enseñanzas de Régimen Especial, tanto en el conjunto del alumnado como en el matriculado en las Escuelas Oficiales de Idiomas.

En materia de Innovación y Evaluación Educativas destacó el número de centros escolares que desarrollaron proyectos de coeducación, que registró un considerable aumento respecto de las previsiones iniciales (229%) hasta alcanzar a 458 centros. Menor fue el grado de cumplimiento del indicador relativo al alumnado matriculado en centros TIC (88,4%), que presentó una distribución por sexo cercana a la paridad.

Finalmente, desde el programa de Servicios Generales se tramitaron 20 informes de impacto de género, un 80% de los previstos inicialmente.

19 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social es la que más indicadores de género definió para el ejercicio 2007, como era previsible por su papel estratégico en el avance de la sociedad andaluza hacia la igualdad de oportunidades. En total fueron 155 indicadores, incluyendo los aportados por el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer, distribuidos en una docena de programas presupuestarios.

Desde los Servicios Generales de la Consejería se aportó información sobre el alumnado participante en los cursos de formación y perfeccionamiento del personal. Los resultados definitivos no alcanzaron las previsiones iniciales, especialmente en el alumnado masculino, resultando una distribución por sexo con clara participación de alumnas (80%).

El programa 31B “Plan sobre Drogodependencias” definió dieciséis indicadores de género, destacando la mayor presencia masculina en aquellos relacionados con el tratamiento de la drogodependencia. Así, correspondieron a hombres el 84% de las admisiones a tratamiento, el 86% de los pacientes incluidos en el programa de metadona, el 87% de los pacientes en régimen de internamiento o el 81% de los usuarios de la red de artesanos. Lógicamente, también fueron mayoritariamente hombres (80%) los beneficiados por las medidas contempladas en el programa Arquímedes, dirigido a facilitar el acceso de pacientes drogodependientes en tratamiento al mercado laboral. Otros indicadores mostraron, sin embargo, una distribución más equilibrada por sexo, como el alumnado participante en las actividades formativas de prevención, mientras el profesorado en estas acciones

formativas mostró una mayor presencia femenina, discreta pero distinta de la prevista, como resultado del notable aumento en el número de profesoras participantes (339,9%). Un mayor desequilibrio a favor de las mujeres se registró en las llamadas realizadas al teléfono de información sobre drogodependencias (1.215 llamadas de mujeres frente a 615 de hombres).

En materia de Atención a Personas con Discapacidad se aportó información de catorce indicadores relacionados con la atención a este colectivo desde una perspectiva de género. En general se alcanzaron las previsiones iniciales, destacando el elevado grado de cumplimiento registrado en el número de ayudas individuales concedidas (216%, tanto para hombres como mujeres), con claro predominio masculino (60%). El número de plazas para la atención residencial y en centros ocupacionales de día se mantuvo respecto del año anterior, permaneciendo una distribución con menor presencia femenina en estos indicadores (en torno al 35%). Por su parte, el número de personas atendidas en los centros de valoración y orientación presentó una distribución por sexo prácticamente paritaria, mientras la presencia femenina fue mayor en el conjunto de beneficiarios de subvenciones a planes de accesibilidad (58%), en la participación a cursos de formación (68%) y, especialmente, en los apoyos a cuidadores familiares, donde la presencia de la mujer alcanzó el 84%.

Desde el programa 31D "Atención a Personas Mayores" se definieron veinticuatro indicadores relativos a diversos servicios y prestaciones sociales dirigidos a este colectivo. Vinculados al objetivo de prestar una atención integral a las personas mayores, se encontraban indicadores con notable participación de la mujer, como el número de ayudas individuales concedidas (60%), la participación en el programa alojamiento-universidad (80%) y el número de usuarios y usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia (82%). Otros indicadores vinculados al objetivo anterior mostraron una distribución más equilibrada, aunque con cierto predominio de la mujer, como el de personas beneficiarias de bonificación en la adquisición de productos ópticos, audífonos o de programas de orientación jurídica. Por otra parte, se mantuvieron respecto del ejercicio anterior las plazas en centros residenciales propios y disminuyeron ligeramente el número de las concertadas, ocupadas ambas en un 70% por mujeres. Finalmente, vinculados al objetivo de lograr un envejecimiento activo en las personas mayores, otros indicadores mostraron una distribución por sexo relativamente equilibrada, como el número de personas titulares de la tarjeta Andalucía J-65 o las beneficiarias del programa de Turismo Social y del programa B-50 (dirigido a bonificar los desplazamientos en autobús interurbano), mientras que la participación en los programas de aulas universitarias estuvo dominada por la presencia femenina en un 74%.

Dentro del programa presupuestario 31E “Atención a la Infancia” se definieron en 2007 dieciocho indicadores, relacionados con la promoción de los derechos de los niños y de las niñas y la prevención de las situaciones de riesgo, que informaron, desagregando por sexo, sobre los menores atendidos por equipos de tratamiento familiar, nuevas tutelas y guardas de menores asumidas, acogimientos familiares, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extutelados, adopciones nacionales constituidas e internacionales tramitadas y menores atendidos en centros públicos de primera infancia. Destacó el aumento respecto de las previsiones en el número de niños para los que se tramitó la adopción internacional, lo que, unido a la menor cifra de adopciones de niñas, amortiguó la hegemonía femenina en las adopciones internacionales. También merece ser resaltado el cambio en la distribución por sexo de los jóvenes extutelados respecto de las previsiones iniciales, pasando de una estructura equilibrada a una presencia mayoritariamente masculina (70%), por el notable aumento en los jóvenes varones que al cumplir la mayoría de edad dejaron de estar tutelados por la Junta de Andalucía.

El programa 31G “Bienestar Social” informó, a través de los nueve indicadores aportados, de las ayudas a diversas entidades que favorecen la no discriminación por razón de sexo (asociaciones de gitanas andaluzas, de mujeres inmigrantes, de colectivos con necesidades especiales o localizadas en zonas necesitadas), con un grado de cumplimiento relativamente aceptable. Igualmente, se ofreció información de las actuaciones dirigidas específicamente a la mujer desde los servicios sociales comunitarios, que atendieron a un total de 264.619 usuarias con 7.227 trabajadoras. Por otra parte, el servicio unificado de renovación de empleo atendió a 5.430 usuarias y se desarrollaron 3.276 actuaciones de inserción sociolaboral para la mujer.

El programa presupuestario de Servicio de Apoyo a la Familia definió para el ejercicio 2007 veinte indicadores, relacionados con las ayudas a partos múltiples o nacimiento del tercer hijo y con el mantenimiento de plazas residenciales en centros propios o la concertación de nuevas en centros privados para personas mayores o con discapacidad. Desde una perspectiva de género, destacó la participación mayoritaria de hombres en las distintas modalidades de plazas para personas con discapacidad (en torno al 60%) y el predominio de la mujer en las destinadas a personas mayores y en el servicio de comedor bonificado (70%).

El programa 31R “Servicios en Materia de Dependencia”, cuyo objetivo se orienta a posibilitar el derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, informó sobre los servicios y prestaciones económicas encaminadas a la consecución de dicho objetivo. Los

indicadores relativos a las prestaciones económicas presentaron una participación mayoritaria de mujeres beneficiarias, si bien los resultados son escasamente representativos por tener un bajo grado de cumplimiento, debido a que la normativa reguladora del reconocimiento de la dependencia y de la gestión de las prestaciones determinó que el pago de las mismas no se realizara hasta el mes de noviembre. Otros indicadores, con un nivel de cumplimiento de las previsiones más aceptable, mostraron un mayor protagonismo de la mujer, como en plazas concertadas y en el personal de refuerzo para los servicios comunitarios.

En la materia propia del programa 32F “Promoción y Servicios a la Juventud” los indicadores propuestos capturaron información desagregada por sexo de la participación en las entidades juveniles (70.000 hombres y 57.915 mujeres) y del número de beneficiarios de las subvenciones a dichas entidades, ambos indicadores con mayoría de participación masculina, aunque en los límites del equilibrio aceptable. Otros indicadores, también con una distribución relativamente equilibrada, mostraron una mayor presencia de la mujer, como las consultas al teléfono de información sexual (6.834 hombres y 7.903 mujeres), o los titulares del carnet joven, que registró un notable aumento respecto de las previsiones iniciales (en torno al 185%). Finalmente, el desigual grado de cumplimiento del indicador relativo a la participación en el programa Idioma y Juventud derivó en un notable desequilibrio a favor de los hombres (70%), al igual que en la participación en acciones de creación cultural, mientras en las acciones formativas hubo una mayor representación de mujeres.

El programa 32G “Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres” contempló dieciséis indicadores de género, que contemplaban servicios y prestaciones económicas relacionados con la violencia de género, la inmigración, prostitución, apoyo empresarial y al empleo en la mujer y actividades formativas y de sensibilización. En general se alcanzaron los objetivos previstos, destacando el aumento nuevamente en el número de llamadas al teléfono 900 de información a la mujer (20.119 llamadas en 2007) y en la participación en programas de intervención psicológica a mujeres víctimas de violencia (193,3%).

Finalmente, en el programa de Inserción Profesional se beneficiaron 13.982 mujeres con cargas familiares del ingreso mínimo de solidaridad, mientras en el programa de Pensiones Asistenciales la participación femenina fue claramente mayoritaria, concentrando el 85% de las personas ancianas incapacitadas y de las prestaciones derivadas de la LISMI y el 75% de las ayudas extraordinarias a las pensiones no contributivas.

20 CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura incluyó treinta indicadores de género para el ejercicio 2007, distribuidos entre siete programas presupuestarios.

Desde los Servicios Generales de la Consejería se aportó información sobre la plantilla de personal, que mostró una distribución por sexo relativamente equilibrada, aunque con cierta presencia mayoritaria de mujeres.

Los indicadores del programa de Bienes Culturales registraron una participación de la mujer mayor de la prevista, tanto en el número de becas concedidas como en la participación a programas de formación.

En materia de Fomento y Promoción Cultural se aportó información sobre el alumnado inscrito en cursos y talleres y el número de becas concedidas para perfeccionamiento y ampliación de estudios, con una distribución por sexo muy equilibrada, cercana a la paridad.

Los indicadores del programa de Museos reflejaron un buen nivel de cumplimiento de las previsiones y una aceptable distribución por sexo, tanto en los participantes a talleres de formación como en la catalogación museística mediante el programa Domus. La participación al master de museología fue mayoritariamente femenina (65%).

En Cooperación Cultural se registró una discreta mayoría masculina como usuarios de los servicios de información y documentación.

El programa presupuestario Libro y Patrimonio Bibliográfico y Documental informó de un relativo equilibrio en la participación de hombres y mujeres como usuarios del Centro de Documentación Musical de Andalucía y de los préstamos de materiales de la red de bibliotecas, se observa, no obstante, una participación mayoritariamente femenina en las ayudas a proyectos de investigación cinematográfica y del predominio de hombres en las ayudas a la investigación musical.

Por último, en materia de Planificación Cultural se alcanzó un notable nivel de cumplimiento de las previsiones, tanto en el número de personas usuarias de las infraestructuras corporativas como de los servicios de gestión y mantenimiento de sistemas, en este último caso con marcada participación de hombres.

21 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

La Consejería de Medio Ambiente aportó información de género a través de dieciocho indicadores agrupados en cuatro programas presupuestarios.

Desde el programa 44C “Educación Ambiental y Sostenibilidad” se registró un aumento considerable en el número de alumnos varones participantes en programas de formación ambiental, de forma que se atenuó la previsible participación mayoritaria de mujeres con una distribución por sexo relativamente equilibrada, igual que en los participantes en acciones de voluntariado ambiental.

El programa 44D “Espacios Naturales Protegidos y Servicios Ambientales” aportó información relativa al personal empleado en la gestión, destacando una mayor presencia femenina (197 mujeres y 106 hombres).

Por su parte, el programa de Conservación y Aprovechamiento de los Recursos Naturales incluyó diez indicadores con perspectiva de género. En general, se cumplieron los resultados previstos, con la excepción del indicador relativo a la distribución de los beneficiarios de ayudas y subvenciones, ya que no se pudieron convocar por la ausencia de normativa de carácter reglamentario. Por otra parte, el resto de los indicadores mostró una distribución notablemente sesgada a una mayor presencia de hombres, tanto en el personal empleado en el INFOCA (95% de hombres), como en el número de habilitaciones de cazadores (99%), pescadores (95%) o guardas de coto (98%).

Finalmente, en el programa de Planificación y Gestión de Infraestructuras del Agua se cumplió con las previsiones de población atendida por el abastecimiento, sin detectarse, como era de esperar, desequilibrios en la distribución por sexo.