

# INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2010



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO  
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA  
PARA 2010**



INFORME de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2010 / [elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos]. - Sevilla : Consejería de Economía y Hacienda, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2009

414 p. : il. ; 24 cm

D.L. SE-5830-2009 . - ISBN 978-84-8195-488-3

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) "2010"

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2010

© 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.: 978-84-8195-488-3

D.L.: SE-5830-2009

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



# Índice

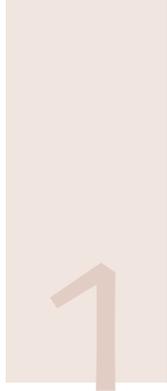
1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	13
2.1. LA CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO G+ COMO METODOLOGÍA DE TRABAJO EN PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	16
2.2. AVANCES DE LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	37
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	39
3.1. POBLACIÓN	43
3.2. INMIGRACIÓN	48
3.3. PODER Y REPRESENTACIÓN	51
3.4. EMPLEO	65
3.5. SEGURIDAD SOCIAL, RENTA, TRIBUTOS Y PENSIONES	74
3.6. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	82
3.7. EDUCACIÓN	94
3.8. VIVIENDA	101
3.9. TRANSPORTES	105
3.10. SALUD	109
3.11. DEPORTE	115
3.12. CULTURA	119
3.13. AGRICULTURA	121
3.14. MEDIO AMBIENTE	124
3.15. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	126
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	131
4.1. ANÁLISIS CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	135
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	145

4.3. ESTUDIO DEL PERSONAL DEL SISTEMA ANDALUZ DE SALUD (SAS) .....	158
4.4. PERSONAL TITULAR DE LAS DIRECCIONES GERENTES DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS .....	173
4.5. PERSONAL DE JUSTICIA .....	174
<b>5. RECURSOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</b> .....	<b>175</b>
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2010 .....	178
5.2. ANÁLISIS POR CONSEJERÍAS .....	181
01.00 Consejería de la Presidencia .....	182
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía .....	189
09.00 Consejería de Gobernación .....	195
10.00 Consejería de Economía y Hacienda .....	202
10.31 Instituto de Estadística de Andalucía .....	217
10.32 Agencia de Defensa de la Competencia .....	218
11.00 Consejería de Educación .....	222
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa .....	233
12.00 Consejería de Justicia y Administración Pública .....	237
13.00 Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa .....	249
14.00 Consejería de Obras Públicas y Transportes .....	261
15.00 Consejería de Empleo .....	266
15.31 Servicio Andaluz de Empleo .....	273
16.00 Consejería de Salud .....	280
16.31 Servicio Andaluz de Salud .....	285
17.00 Consejería de Agricultura y Pesca .....	295
18.00 Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio .....	305
19.00 Consejería de Turismo, Comercio y Deporte .....	312
20.00 Consejería para la Igualdad y Bienestar Social .....	322
20.31 Instituto Andaluz de la Mujer .....	334
20.32 Instituto Andaluz de la Juventud .....	336
21.00 Consejería de Cultura .....	345
22.00 Consejería de Medio Ambiente .....	355
5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS .....	366
<b>6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2008 EN RETROSPECTIVA</b> .....	<b>391</b>



# Introducción





En las anteriores ediciones del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, se ha llevado a cabo una valoración previa de en qué medida la asignación de recursos contenidos en el presupuesto público resultaba eficiente y eficaz para continuar avanzando en la eliminación de las desigualdades de género en Andalucía. Este año en el que, debido a la especial coyuntura económica, es necesario concentrar los recursos y reorientar el presupuesto público hacia la recuperación económica, el sentido de esta evaluación cobra especial importancia.

La crisis económica ha propiciado una importante ralentización del crecimiento que estaba experimentando nuestro país, y la Comunidad Autónoma de Andalucía; siendo una de sus principales consecuencias el ascenso de las tasas de desempleo tanto de hombres como de mujeres. No obstante, todo apunta a que en el año 2010 se producirán tasas de variación intertrimestral positivas a partir del segundo semestre del año gracias a la mejora de la confianza de los agentes económicos y la senda de recuperación de nuestros principales socios comerciales.

Es conocido que en los periodos de crisis se pueden agudizar las desigualdades, y por esta razón desde las instituciones públicas, es necesario prestar especial atención a la situación de las necesidades de hombres y mujeres, en un momento en que se puede retroceder en los logros conseguidos. La escasez de recursos puede ocasionar un desplazamiento de las prioridades bajo la errónea idea de que los fondos destinados a los servicios públicos y a apoyar la igualdad de género no tienen una incidencia sobre la actividad económica, sino que constituyen un lastre en periodos de bajo crecimiento. Nada más lejos de la realidad. Justo en esos momentos resulta imprescindible para la reactivación de la economía contar con la contribución del conjunto de la ciudadanía, favoreciendo la aportación de todos, mujeres y hombres.

Desde instancias de la Unión Europea, se ha alertado a los Estados miembros sobre el especial riesgo que puede suponer la crisis económica para los avances conseguidos en igualdad. Así, el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades

entre Mujeres y Hombres de la Comisión Europea<sup>1</sup>, señala, por una parte, el posible impacto diferenciado de la crisis en mujeres y hombres en el mercado laboral; y por otra, el potencial impacto en políticas que afectan directa o indirectamente a la igualdad entre los sexos, también en términos de gasto público. Además, recomienda la puesta en marcha de presupuestos con perspectiva de género en los diferentes niveles de la Administración de los países miembros para corregir los efectos negativos de las políticas supuestamente “neutras” al género.

Por tanto, la reorganización y reasignación de los recursos no deberían llevar asociado un retroceso en el ámbito de la igualdad. Desde el punto de vista de las finanzas públicas, 2010 será un año marcado por una desfavorable evolución de los ingresos como consecuencia de la bajada de las entregas a cuenta y de los tributos, debido a la caída de la demanda. El principio de austeridad prima en el proceso de elaboración del Presupuesto, y ello no sólo tendrá efectos en la reducción de partidas de gasto no fundamentales, sino también en la reordenación del gasto hacia áreas de servicios públicos fundamentales, las que apoyan la reactivación económica y las que promueven un cambio de modelo productivo.

En este sentido, el Presupuesto 2010 se orienta hacia un objetivo fundamental: concentrar recursos y estrategias que faciliten la recuperación económica y amortigüen los efectos de la crisis sobre las empresas y la ciudadanía andaluza. Para ello, es necesario trabajar hacia la puesta en marcha de un nuevo modelo de crecimiento y desarrollo basado en la sostenibilidad. Este principio vertebrador se centra en tres ámbitos fundamentales: económico, medioambiental y social.

En este último ámbito, los avances en igualdad de género constituyen una de las piezas fundamentales para afianzar la cohesión social. La promoción del bienestar en el conjunto de la población requiere incluir las necesidades de hombres y mujeres desde el punto de vista de género, es decir, aquéllas que derivan de los distintos roles, responsabilidades y oportunidades que unas y otros tienen por su pertenencia de género.

Por esta razón, resulta fundamental prestar atención a la reorganización de las prioridades de gasto para asegurar la igualdad de oportunidades a la ciudadanía andaluza, y en especial, la igualdad de género. Esto requiere que se sigan dedicando esfuerzos importantes al mantenimiento y fortalecimiento de los servicios públicos que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral, tanto en el ámbito educativo como de cuidado de las personas dependientes. Estas medidas

<sup>1</sup> Opinión de la Comisión de 10 de junio de 2009, “Sobre la perspectiva de género en la respuesta a la crisis económica y financiera”.

deben ir unidas al mantenimiento de las políticas de igualdad que aseguren la participación igualitaria en todos los ámbitos, el económico, político y social.

Pero no sólo se trata de fortalecer estas acciones sino que es imprescindible seguir avanzando en la estrategia de integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las diferentes políticas a través del presupuesto público, proceso que, en la Comunidad de Andalucía, se está desarrollando desde hace varios años a través del Proyecto G+, una estrategia para integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía que tiene como objetivo final corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. De hecho, los avances de esta estrategia producidos en los últimos años han situado a la Comunidad Autónoma andaluza como una de las administraciones más vanguardistas tanto a nivel nacional como internacional en el desarrollo de un modelo propio de presupuestación con perspectiva de género.

El Informe de Impacto de Género del Presupuesto 2010 de la Comunidad Autónoma de Andalucía se estructura en los siguientes apartados:

Tras esta introducción, el segundo capítulo recoge las novedades de aplicación de la estrategia de presupuestos con perspectiva de género en la Administración andaluza. Por un lado, se describen los avances experimentados en la aplicación del Proyecto G+, que se consolida definitivamente como proceso adaptado a las características y posibilidades de la institución para desarrollar políticas generales que contengan el enfoque de la igualdad, a través del presupuesto público. En este punto, hay que destacar la presentación en este informe de la principal novedad para el próximo ejercicio en el marco de la estrategia descrita anteriormente. Se trata del Fondo G+, un conjunto de incentivos destinados a apoyar los esfuerzos que se están realizando en la Administración andaluza para integrar la igualdad de género a través de los presupuestos.

Por otro lado, se presenta de manera específica el gran avance que supone la elaboración del nuevo Decreto de funcionamiento de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto.

En el tercer capítulo, se recoge un resumen actualizado de los aspectos más destacados de la situación de la igualdad en Andalucía, incluyéndose como novedad una serie de indicadores en áreas relevantes desde el punto de vista de género, siguiendo las pautas que marca el Consejo de Política Social (EPSCO) de la Unión Europea en relación a los datos que deben incluirse en las estadísticas de los países miembros, relativos al seguimiento de determinadas áreas críticas para la igualdad entre hombres y mujeres.

En el cuarto capítulo, se analiza la composición por sexo del personal de la Junta de Andalucía, incorporando como novedad el estudio del personal del Sistema Andaluz de Salud (SAS), además de una actualización de los elementos más relevantes de los colectivos tratados en informes anteriores.

Las principales aportaciones de todas y cada una de las Consejerías de la Administración andaluza se recopilan en el capítulo quinto, dedicado a los Recursos y Resultados, donde los diferentes programas presupuestarios exponen su contribución para avanzar en igualdad de género en la realidad de Andalucía. Esta presentación se ve acompañada de una relación de los indicadores de género de los programas presupuestarios para el año 2010.

A continuación, se incluye un capítulo de conclusiones finales en el que se resumen los aspectos más destacados de la evaluación del Presupuesto 2010 desde la perspectiva de género.

Para terminar, se añade un anexo de indicadores del ejercicio anterior, 2008, en el que se realiza un breve análisis de cumplimiento de los indicadores de género, una vez cerrada la Cuenta General en junio de 2009.



## Avanzar en igualdad a través del presupuesto público



El presupuesto público se ha revelado como el instrumento idóneo para la integración del género en las políticas públicas, ya que su carácter horizontal asegura la transversalidad de este enfoque en todas las actuaciones y permite orientarlas hacia la igualdad. Además, esta estrategia permite poner el presupuesto al servicio directo de las necesidades de las personas, prestando especial atención a las diferencias entre hombres y mujeres; contribuye a mejorar la calidad de la gestión pública del presupuesto y de los servicios asociados, permite identificar situaciones de desigualdad, potencia la rendición de cuentas y la toma de conciencia de la responsabilidad pública en las instituciones.

La Comunidad Autónoma de Andalucía viene desarrollando desde el año 2003 la estrategia de Presupuestos con perspectiva de género, iniciativa que se ha convertido en una experiencia de referencia tanto en el nivel nacional como internacional. Con un enfoque gradual y constante, la Administración andaluza ha desarrollado una estrategia propia que responde a las particularidades de sus instrumentos presupuestarios y a las necesidades de la propia organización.

El presente capítulo recoge los avances habidos durante el último año en la aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en el presupuesto público de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se divide en dos apartados:

- En el primero, se resumen los aspectos principales de la evolución del Proyecto G+, la metodología de trabajo desarrollada específicamente en el seno de la Administración andaluza para impulsar la estrategia de presupuestos con perspectiva de género. Tras los primeros años de lanzamiento, esta iniciativa se consolida como metodología de trabajo propia. Este año resulta de especial novedad la presentación del Fondo G+, un fondo de incentivos para el desarrollo de esta estrategia.
- En el segundo apartado, se destaca otro hecho de especial relevancia para la sostenibilidad de la iniciativa en el seno de la Administración. Se trata de la elaboración del Decreto de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por

el que se regula su funcionamiento interno; lo que le da el respaldo definitivo al papel que juega esta Comisión en el proceso de presupuesto en enfoque de género.

## 2. 1. LA CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO G+ COMO METODOLOGÍA DE TRABAJO EN PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por tercer año consecutivo se ha seguido desarrollando el Proyecto G+ en la Administración de la Junta de Andalucía. En las páginas siguientes, se recoge un resumen de los aspectos más importantes de esta metodología así como una descripción de las novedades que se han producido en su aplicación durante el último año, tanto en lo que se refiere a la evolución de la estrategia de elaboración de presupuestos con perspectiva de género en las Consejerías y Centros Directivos como en lo que tiene que ver con el propio Presupuesto para el año 2010.

### 2.1.1. El Proyecto G+

#### ¿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.

Los objetivos específicos del Proyecto G+ son:

- Objetivo 1. Adoptar un sistema de gestión de cambio cultural que permita avanzar en la asunción de valores organizacionales que prestigien los análisis de impacto de género, como herramienta destinada a garantizar los derechos e intereses de hombres y mujeres.
- Objetivo 2. Definir instrumentos de análisis que permitan la identificación de obstáculos a la igualdad de género en el ámbito de la realidad sobre el que el programa actúa.
- Objetivo 3. Desarrollar estrategias sencillas y de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios y su evolución temporal.

- Objetivo 4. Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden llegar a ser motores de convergencia en igualdad de género.
- Objetivo 5. Diseñar una metodología eficiente que facilite la incorporación de la perspectiva de género al entorno de gestión ordinaria de los centros directivos, en el marco del proceso de elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En suma, se trata de 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.

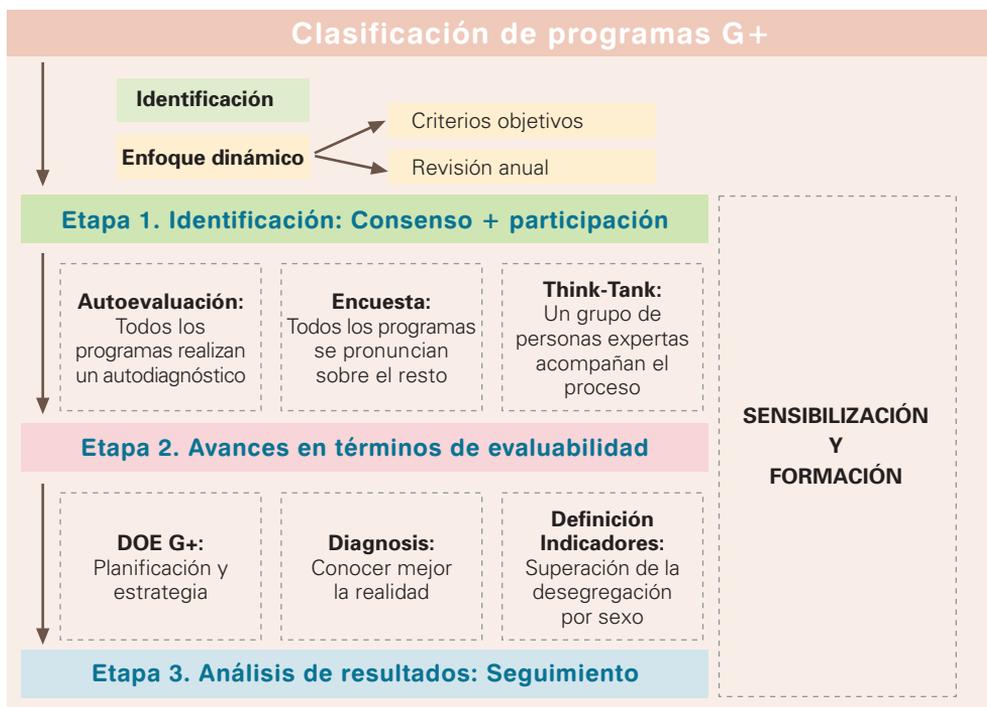
Se convocó, asimismo, un grupo de trabajo ("think-tank"), formado por personas expertas en diferentes ámbitos del saber científico, técnico o profesional, que

serviera 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. Para ello, se ha trabajado 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-guía 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.

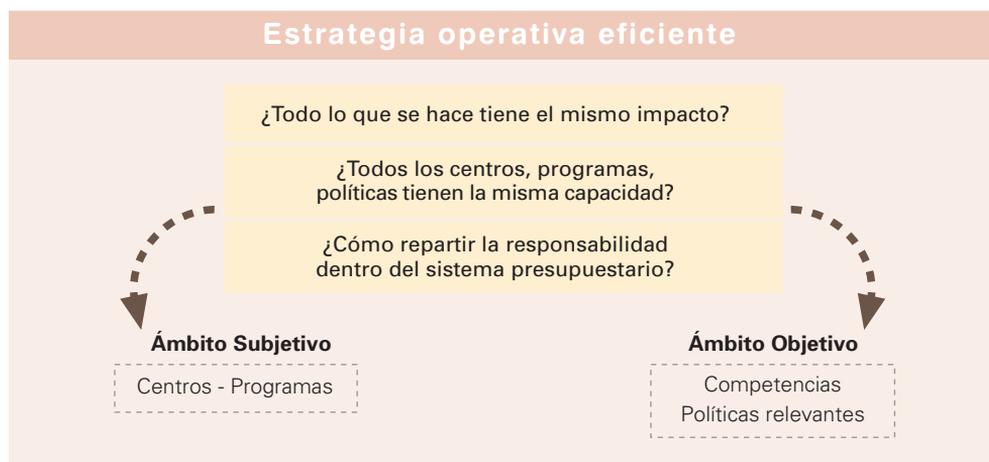
En todas las etapas del Proyecto G+ se simultanean las actuaciones descritas con una labor constante de sensibilización y formación en género dirigida al personal de alta dirección y a las personas con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.



## Identificación, selección y clasificación de los programas presupuestarios

El presupuesto de la Administración andaluza es el de mayor tamaño del conjunto de Comunidades Autónomas del Estado, está gestionado por quince Consejerías a partir de un total de cuarenta secciones presupuestarias y se distribuye en ciento cuarenta y cuatro programas presupuestarios.

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.



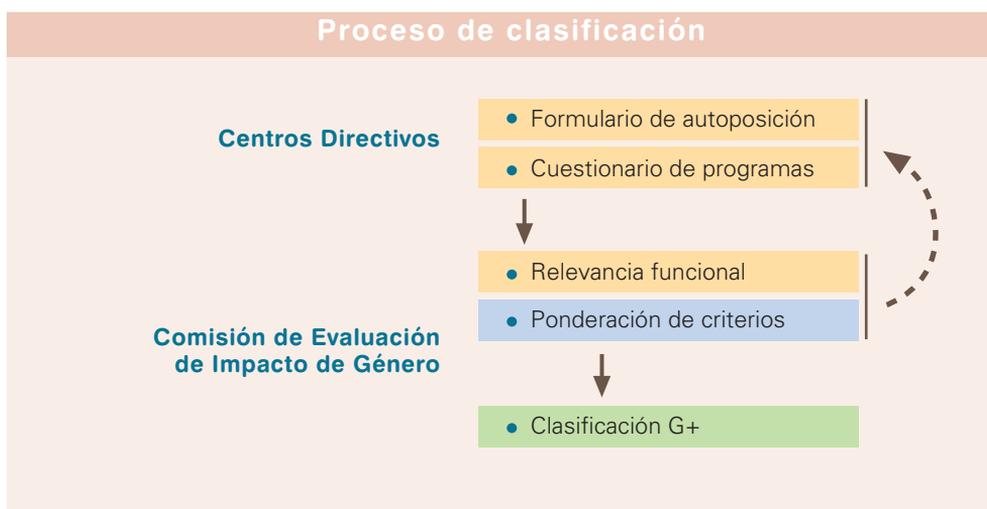
El proceso de clasificación toma como referencias básicas la sensibilidad, como medida de la incidencia directa o indirecta sobre personas, y la relevancia de cada programa calificado previamente como sensible al género. En ambos casos se realiza un análisis, tanto desde el punto de vista subjetivo como 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 CON RESPECTO A LA RELEVANCIA DE GÉNERO

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.

Este proceso de clasificación cuenta con la participación activa de los Centros Directivos de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género, en un procedimiento de búsqueda de consenso 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, debido 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 año 2010, la clasificación G+ ha tomado como referencia los cambios incluidos en el Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías, y los cambios internos adicionales recogidos en los Decretos de Estructura de las diferentes Consejerías. Como consecuencia de ello, el Presupuesto ha sufrido una serie de modificaciones importantes. En primer lugar, por los cambios habidos en algunos ámbitos de competencias; más concretamente, las de Consumo y Políticas Migratorias, que se han trasladado de la Consejería de Gobernación a las de Salud y Empleo, respectivamente; y en segundo lugar, por la supresión de algunas Direcciones Generales y reordenación de varios programas presupuestarios. Para este año, la clasificación de programas contenida en la escala G+ es la siguiente:

Escala G+ 2010	Nº de programas
G+	39
G	44
g1	47
g0	14
<b>Total</b>	<b>144</b>

Los programas presupuestarios contenidos dentro de la categoría G+ para este año 2010, ascienden a 39 programas. Una vez más hay que destacar la presencia mayoritaria de programas pertenecientes a las políticas de Servicios y Prestaciones Sociales, Educación y Promoción del Empleo.

**PROGRAMAS G+ para el Presupuesto 2010**

<b>11H</b>	Autoridad y Asesoramiento Audiovisual
<b>14B</b>	Administración de Justicia
<b>31B</b>	Plan sobre Drogodependencias
<b>31E</b>	Atención a la Infancia
<b>31F</b>	Pensiones Asistenciales
<b>31G</b>	Bienestar Social
<b>31J</b>	Coordinación Políticas Migratorias
<b>31P</b>	Servicio de Apoyo a las Familias
<b>31R</b>	Servicios materia Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad
<b>31T</b>	Prevención y Protección Integral con la Violencia de Género
<b>32A</b>	Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo
<b>32B</b>	Fomento e Igualdad en el Empleo
<b>32D</b>	Formación para el Empleo
<b>32E</b>	Inclusión social
<b>32F</b>	Promoción y Servicios Juventud
<b>32G</b>	Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres
<b>32I</b>	Empleabilidad e Intermediación Laboral
<b>41C</b>	Atención Sanitaria
<b>41D</b>	Salud Pública y Participación
<b>42C</b>	Educación Infantil y Primaria
<b>42D</b>	Educación Secundaria y Formación Profesional
<b>42F</b>	Educación Compensatoria
<b>42G</b>	Educación Personas Adultas
<b>42I</b>	Educación para la Primera Infancia
<b>42J</b>	Universidades
<b>45C</b>	Promoción Cultural y Artes Escénicas
<b>46B</b>	Planificación y Promoción del Deporte
<b>54F</b>	Elaboración y Difusión Estadística
<b>61K</b>	Coordinación de Fondos Europeos y Planificación
<b>61D</b>	Política Presupuestaria
<b>63B</b>	Imprevistos y funciones no clasificadas
<b>71H</b>	Desarrollo Rural
<b>72A</b>	Emprendedores y Fomento Empresarial
<b>82B</b>	Cooperación Internacional

Nota: Para evitar reiteraciones los programas 31P, 32A y 41C, compartidos por varias Secciones presupuestarias, se presentan una sola vez, aunque sí deben ser considerados en el cómputo final.



## 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:

- Obtener información útil para el análisis que permita 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.
- 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.
- 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 tenga un efecto integral, coherente y sostenible.

Las áreas estratégicas son de dos tipos: las primeras, de carácter preparatorio, responden 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 e identificación de las desigualdades desde el punto de vista de género y
- Adaptación de fuentes de información.

En segundo lugar, las áreas centradas en el diseño de objetivos, líneas de trabajo y actuaciones, son las derivadas 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 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 lleve a reducir las divergencias en la capacidad de aprovechamiento de las oportunidades que existe 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 que 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.

### **Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) G+**

El Proyecto G+ se ha ido desarrollando en los últimos años en varias etapas sucesivas: identificación-clasificación-compromiso-resultados. El Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) corresponde a la etapa de la adquisición de un compromiso por parte de los centros directivos en este proceso, y supone una oportunidad para:

- Sistematizar y codificar la información relevante a género.
- Tomar conciencia de las necesidades de los centros en materia de género, tanto en lo que respecta a la formación de su personal como a los recursos de que dispone.
- Reflexionar en profundidad sobre la inclusión de la dimensión género en el trabajo ordinario de cada programa presupuestario.



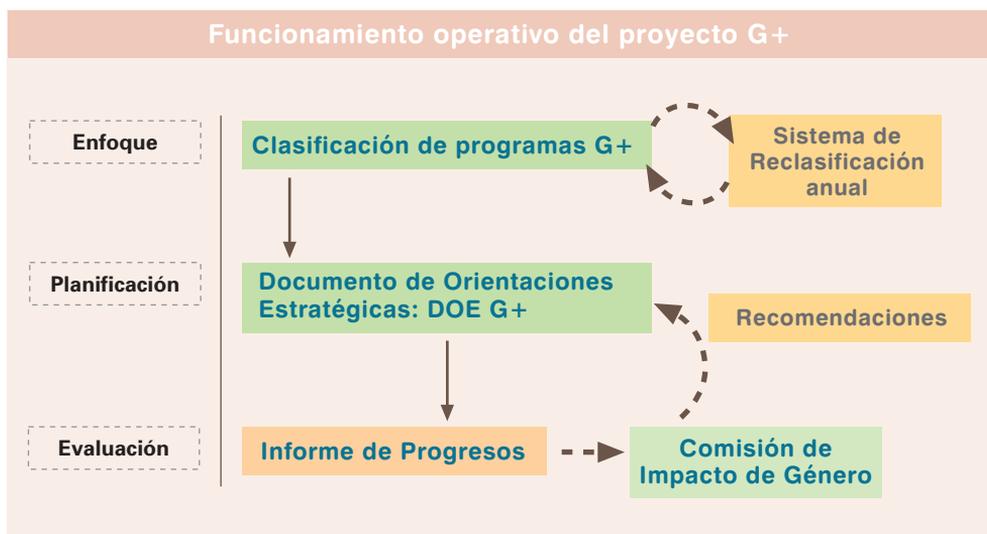
- Trazar una ruta que ayude a concretar actuaciones, a aprender y a acumular conocimiento y experiencia.

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, la administración andaluza ya 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 más alejados en el tiempo.
- En cada compromiso se desarrollan actuaciones concretas a poner en marcha y el alcance de las mismas.
- 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.



### Metodología para el desarrollo de los compromisos de los programas presupuestarios

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 orienta, 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 resultados e indicadores de género relevantes para la medición de los logros conseguidos.



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

Para contar con información adecuada es imprescindible 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 debe solicitar información básica adicional como, por ejemplo, edad y formación, que ayude a valorar con mayor acierto el perfil de las personas usuarias, beneficiarias, solicitantes, etc.

## 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 y 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.

## 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.

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 una actuación anterior.

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 específica, realizar desde pequeños análisis hasta complejos estudios de diagnóstico multivariante o contar con la experiencia y conocimiento de instituciones especializadas o personas expertas.

### 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 que se persigue.

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, etc.).
- 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, etc.).

- 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 contratadas después de formación, inversión inducida, presencia en equipos de investigación (hombre-mujer), número de emprendedores y emprendedoras registradas, etc.).
- 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.

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.

### Realización de actuaciones de formación en materia de género dirigidos 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 disponer de 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 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

### **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.

Este análisis es primordial para iniciar una integración del enfoque de género hacia adentro de la administración (proceso intra-organizacional), para conocer cuáles son los puntos críticos y las propuestas de avance de género que afectan directamente al factor humano de la organización. No se trata sólo de observar y estudiar desde este enfoque los servicios que se prestan a la ciudadanía sino de pensar en qué medida la administración es igualitaria en sí misma.

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

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

## Avances en el proceso de evaluación de los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE) G+

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+.

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.

Durante este año se ha seguido desarrollando el proceso de valoración de los DOE enviados por las distintas Consejerías. Como resultado de las valoraciones realizadas, se ha elaborado un documento de recomendaciones generales, que se ha hecho llegar a los distintos Centros Directivos. Una vez que los documentos han sido revisados a la luz de estas sugerencias, han sido nuevamente enviados a la Comisión de Impacto de Género, para desde ahí hacerse públicos en la página web de la Consejería de Economía y Hacienda, con el objetivo de que la ciudadanía pueda conocer cómo se está desarrollando el proceso y qué resultados intermedios se han obtenido hasta ahora.

De manera general, las recomendaciones abarcan diversos aspectos formales, metodológicos y de contenido, con el objetivo de que se elabore un documento basado en una estrategia participativa que garantice la sostenibilidad en el tiempo, un documento completo que pertenezca a la organización y que recoja el proceso a seguir. Para ello, se hace especial hincapié en la metodología de organización interna del trabajo y en los procesos de seguimiento, que permitan una valoración de cumplimiento de los objetivos previstos y la emisión de recomendaciones para la corrección de las debilidades.

Por último, se recomienda establecer canales de comunicación con la ciudadanía sobre la iniciativa y los resultados esperados: inclusión del enfoque de género en la carta de servicios, realización de un folleto electrónico donde se expliquen los objetivos y avances, etc.

La estrategia se completará este año con la elaboración de un modelo de informe de progresos, que se hará llegar a las Consejerías con el objetivo de que la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto pueda realizar una valoración intermedia del cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada centro gestor.

### 2.1.2. Acciones de formación, sensibilización y comunicación en el marco del Proyecto G+

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso de presupuestos con enfoque de género es progresivo y requiere de un esfuerzo constante en el tiempo. Para movilizar todas las áreas de gobierno con el fin de hacer visible la situación diferenciada de mujeres y hombres, haciendo propuestas innovadoras e incluso reorientando políticas; es imprescindible poner en marcha acciones encaminadas a producir un **cambio cultural** en el ámbito de las relaciones de género en el seno de la Administración.

En este sentido, en el marco de la iniciativa de Presupuestos con enfoque de género, se realizan diversas actividades de formación, asesoramiento técnico, sensibilización y difusión, dirigidas al personal de la Junta de Andalucía. Así, con el fin de garantizar un nivel mínimo de conocimientos de las cuestiones de igualdad de género en la Administración, se organizan acciones de formación adaptadas a los diferentes niveles de personal y especialización; así como encuentros de asesoramiento técnico en algunas áreas específicas que así lo soliciten. Además de formaciones de tipo general sobre el ámbito de Presupuesto y Género, se imparten sesiones en las que se proporcionan nuevas formas de trabajo, procedimientos y rutinas en las áreas específicas. Estas actividades se han incluido dentro del propio proceso de formación previo a la elaboración del presupuesto, que cuenta con un numeroso alumnado de nivel técnico, directamente implicado en las tareas de elaboración y ejecución presupuestaria.

En este mismo proceso de cambio cultural, se ha desarrollado durante este año la **III Conferencia de Economía y Presupuestos en clave de Género**, organizada por la Consejería de Economía y Hacienda y celebrada en Sevilla los días 6 y 7 de mayo a la que acudieron más de 1.000 personas provenientes de entidades públicas y privadas.

El objetivo de la Conferencia fue continuar la reflexión desarrollada en las ediciones de 2006 y 2007 sobre la importancia de reforzar, desde el Presupuesto público, el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, más si cabe en el actual momento de crisis económica. En el encuentro se abordaron diversas disciplinas de especial interés para la transversalidad de género, tales como: la

ordenación del territorio, las tecnologías de la información, las nuevas formas de masculinidad, la gestión de recursos humanos y del talento empresarial, y el papel de los medios de comunicación. En las cuatro sesiones de trabajo, se analizaron las necesidades e intereses de hombres y mujeres, sus diferentes roles, oportunidades y expectativas.

Además, la Conferencia se convirtió en escaparate para otras iniciativas de presupuestos con perspectiva de género desarrolladas por otras administraciones y organismos, y así los gobiernos de Finlandia, Escocia y el Fondo para el Desarrollo de las Mujeres de Naciones Unidas (UNIFEM), con larga experiencia en materia de igualdad, presupuestos y género, expusieron los avances y desafíos pendientes para hacer un uso más efectivo de los recursos públicos existentes para la reducción de las desigualdades sociales y desequilibrios de género, así como para conseguir un mayor desarrollo económico y cohesión social.

Por último, hay que señalar los avances en el ámbito de la comunicación y la diseminación. Si bien es necesario seguir perfeccionando los instrumentos con que se cuenta para facilitar a otras instituciones y a la ciudadanía el acceso a través de Internet de la información de la estrategia de Presupuestos y Género, hay que señalar que este año se han producido importantes mejoras en el espacio web en la página de la Consejería de Economía y Hacienda. No obstante, el objetivo a medio plazo es contar con un espacio de mayor extensión y funcionalidades que se convierta en uno de los principales sitios de referencia en Internet sobre Presupuestos y Género en lengua española.

### 2.1.3. El Fondo G+ para el fomento de la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía

El Fondo G+ es un instrumento concebido por la Junta de Andalucía para mantener el liderazgo y continuar impulsando el compromiso con la igualdad entre los hombres y mujeres en Andalucía. Esta novedosa iniciativa cobra especial importancia en una coyuntura de crisis económica como la actual.

El Fondo viene a apoyar al Proyecto G+ anteriormente descrito, una estrategia integrada de la Junta de Andalucía para incluir la perspectiva de género en los presupuestos públicos de nuestra Comunidad.

La Consejería de Economía y Hacienda, principal impulsora de la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, ha sido consciente desde el inicio del Proyecto G+ de que, para lograr sus objetivos, es necesario llevar a cabo un cambio cultural en la organización, y que la adecuada ejecución de la estrategia exige

un esfuerzo especial por parte de los centros directivos de la Junta de Andalucía en términos de acciones de análisis, aprendizaje, sensibilización y formación del personal con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Consejería de Economía y Hacienda considera que en el actual contexto es vital reforzar el compromiso con la igualdad y para ello ha impulsado la creación de un fondo anual para la financiación de proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

### **Objetivos del Fondo G+**

El objeto del Fondo G+ es contribuir a la financiación de proyectos liderados por los centros directivos responsables de los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía que, en última instancia, permitan fomentar la igualdad de género mediante su compromiso con el Proyecto G+, cuyo programa de trabajo comprende la estrategia de inserción de la dimensión de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.

Los proyectos propuestos por los centros directivos deben conectarse con los compromisos recogidos en el Proyecto G+ para los diversos programas presupuestarios de la Junta de Andalucía. Más específicamente, deben ir encaminados al logro de alguno de los siguientes objetivos:

- a) Potenciar aquellas iniciativas orientadas a la investigación con enfoque de género de la realidad de la ciudadanía andaluza con el fin de detectar las desigualdades que aún persisten en la esfera social, económica, política, etc. Estas iniciativas mejorarán el conocimiento del contexto en el que se actúa desde el enfoque de género, enriqueciendo la diagnosis, de modo que se optimicen los resultados presupuestarios, especialmente mediante la realización de análisis, estudios y el desarrollo de estadísticas e indicadores, así como mediante la evaluación de la eficacia y la incidencia de los recursos presupuestarios.
- b) Fomentar el diseño de actuaciones presupuestarias con enfoque de género cuyo objeto será abordar aquellas situaciones en las que se hayan detectado brechas en la igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Favorecer el fortalecimiento de las capacidades y el conocimiento en materia de género y su relación con el proceso presupuestario por parte del personal implicado en dicho proceso, consiguiendo así un cambio cultural en la Administración andaluza que genere protocolos novedosos y rutinas de



análisis, fomente el liderazgo y mejore la gestión de recursos. Se favorecerá el desarrollo de competencias del personal también mediante el intercambio de experiencias con el personal de otras Administraciones locales, regionales, nacionales e internacionales comprometidas con estrategias similares de presupuestos con perspectiva de género.

### **Actividades objeto de financiación por el Fondo G+**

El fondo está diseñado para financiar aquellos proyectos promovidos por uno o más centros directivos, actuando en colaboración, que comprendan actividades tales como:

1. Análisis y estudio del contexto de la realidad en la que actúan los programas presupuestarios y que permitan identificar y abordar los obstáculos a la igualdad de género en las materias que recaen bajo la competencia de estos programas.
2. Actividades de aprendizaje, sensibilización y difusión, especialmente aquellas encaminadas a la identificación e intercambio de buenas prácticas, así como al establecimiento de redes informales de colaboración con otras administraciones que apliquen los recursos presupuestarios con un enfoque de género.
3. Actividades de formación específicas que estén dirigidas al personal técnico de los centros gestores que ostenten competencias en el ámbito presupuestario y que no estén ofertadas actualmente por ningún centro directivo.
4. Actividades relacionadas con la inserción de la dimensión de género en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que resulten en una mejora de la organización.

El Fondo financia de manera prioritaria: las iniciativas propuestas por los centros directivos tradicionalmente comprometidos con la estrategia de presupuestos y género, los proyectos cooperativos entre centros directivos, aquellos que aporten valor añadido a sus respectivas organizaciones, los que puedan tener una aplicación directa y generar resultados visibles, sean innovadores y no dupliquen iniciativas similares ya en marcha; así como los que aporten resultados que ayuden al aprendizaje de la organización y cuyos resultados puedan incorporarse dentro de una dinámica de trabajo a largo plazo.

La convocatoria tiene carácter anual y las actividades financiadas deben ejecutarse completamente en el año natural en el que han obtenido la ayuda. Si los proyectos que solicitan financiación a la Consejería de Economía y Hacienda

podieran tener más de un año como plazo de ejecución, podrán presentarse a la convocatoria por fases bien definidas y con resultados asociados a cada fase, si bien la concesión de la ayuda a una de las fases no compromete a la Consejería de Economía y Hacienda para financiar fases subsiguientes.

En definitiva, el Fondo G+ constituye un innovador instrumento para reforzar el compromiso con la igualdad de género a través del presupuesto público en un contexto de crisis económica en el que resulta imprescindible garantizar de manera clara el mantenimiento de los esfuerzos presupuestarios más decisivos para avanzar en igualdad entre hombres y mujeres.

## 2.2. AVANCES EN LA COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuya creación se establece a partir de la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas, y queda refrendada en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, es el órgano colegiado consultivo específico que tiene como finalidad velar para que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este año se ha producido un avance destacable en el proceso de consolidación de esta Comisión, con la elaboración<sup>1</sup> del Decreto que regula su funcionamiento interno, afianzándola así como órgano fundamental de participación de las diferentes Consejerías en el proceso de presupuestación con perspectiva de género.

En cuanto a su composición, es necesario señalar el carácter eminentemente participativo y paritario de este órgano ya que se requieren dos representantes, un hombre y una mujer, de cada Consejería, en consonancia con la norma de composición equilibrada recogida en los artículos 18.2 y 19.2 de la Ley 9/2007, de la Administración de la Junta de Andalucía, y de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Además, la Comisión cuenta con dos representantes del Instituto Andaluz de la Mujer y del Instituto de Estadística de Andalucía, órganos que cuentan con un estatus especial debido a la relevancia de sus competencias en lo que respecta a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Por último, hay que señalar que este órgano está adscrito a la Consejería de Economía y Hacienda, que ostenta la Presidencia y Vicepresidencia de la misma; lo que asegura que el proceso de presupuestos con perspectiva de género esté incardinado en el centro mismo de la contabilidad pública.

Según se recoge en el Decreto, las funciones correspondientes a la Comisión de Impacto de Género son:

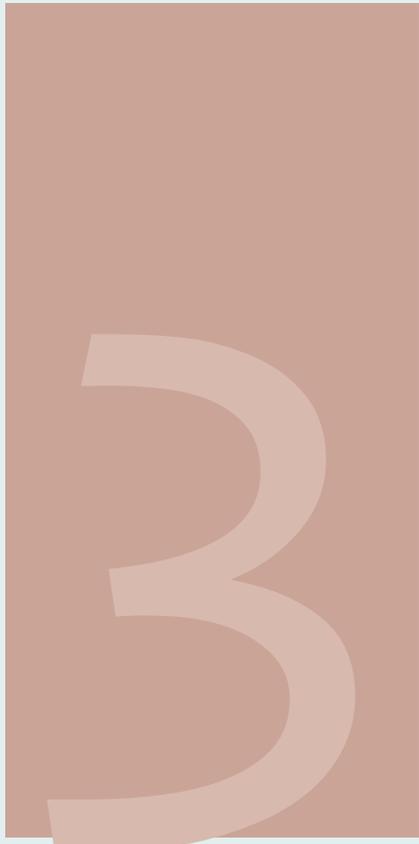
- a) Emitir el Informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

---

<sup>1</sup> En el momento de elaboración de este informe, el Decreto se encuentra en fase final de tramitación.

- b) Promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Andalucía, impulsando la elaboración de anteproyectos de Presupuesto con perspectiva de género en las diversas Consejerías.
- c) Promover la realización de auditorías de género en las Consejerías, agencias y sociedades mercantiles del sector público andaluz.
- d) Impulsar la aplicación del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.
- e) Informar con carácter facultativo sobre cualquier asunto o materia de su competencia.
- f) Cualquier otra función que favorezca la consecución del objetivo de igualdad por razón del género en los ámbitos presupuestario y económico.

La publicación del Decreto viene a reforzar el papel que tiene la Comisión de Impacto de Género en todo el proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género, y no sólo en la emisión anual del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, lo que permitirá ampliar la labor e implicación de las Consejerías y Centros Directivos en el mismo.



# Realidad

(La igualdad en realidad)



## Nuevos elementos de la Igualdad en Realidad

El capítulo 3 del presente informe denominado La Igualdad en Realidad, sigue la senda marcada por los Informes de los dos ejercicios anteriores y aún los indicadores que reflejan la realidad de la situación de mujeres y hombres en Andalucía, entre otros; población, empleo, nivel de renta y fiscalidad, educación, salud, cultura, bienestar y presencia de mujeres y hombres en las esferas de poder y representación.

Con el convencimiento de que los temas abordados en La Igualdad en Realidad del informe del año anterior presentaban un panorama completo del estado de la cuestión, se ha optado por mantener esta estructura. Eso hace posible ofrecer series que permiten observar mejor las tendencias, los cambios, los efectos a largo plazo que tienen sobre la realidad las diversas iniciativas puestas en marcha por las Administraciones en materia de igualdad de género.

En algunas de las secciones se ha ampliado el número de subapartados bien sea porque desde el punto de vista de género tienen especial relevancia, bien porque es ahora cuando se dispone de datos desagregados por sexo. Este segundo fenómeno es consecuencia de la aplicación de las disposiciones legales aprobadas en materia de igualdad, a nivel estatal y andaluz, tanto por el impulso a la evaluación de impacto de género de las políticas públicas, como por la inclusión, de manera sistemática, de la perspectiva de género en la elaboración de estadísticas.

De esta forma, en la sección dedicada a la Empresa, Universidades y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Andalucía, se profundiza en el uso de las TIC por parte de la población. Por otro lado, en la sección relativa al Deporte se presentan las cifras sobre la tasa de práctica deportiva recopiladas por el Observatorio del Deporte Andaluz para la última edición de la encuesta sobre Hábitos y Actitudes de los Andaluces ante el Deporte.

La sección que aborda la Salud de mujeres y hombres en Andalucía presenta los datos más relevantes sobre consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia, periodo y sexo que proceden del estudio “La Población Andaluza ante las Drogas”, realizado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Por último, hay que destacar las novedades que incorpora la sección sobre Empleo, que resultan de especial interés en la actual coyuntura económica.

En resumen, la diagnosis cuenta con un total de 90 indicadores agrupados en un total de 15 temas.

Como en ediciones precedentes, el proceso de elaboración de este capítulo se ha apoyado en la participación de las Consejerías que ostentan las competencias en cada una de las áreas tratadas, que han provisto los comentarios que ilustran los diversos cuadros y gráficos.

## 3.1. POBLACIÓN

El conocimiento básico de la evolución demográfica de la población resulta imprescindible a la hora de planificar el presupuesto público y llevar a cabo una evaluación previa de los efectos de las políticas sobre la ciudadanía. Para ello, las administraciones públicas deben conocer con profundidad la estructura de la población, partiendo en primer lugar del análisis por sexo de la misma.

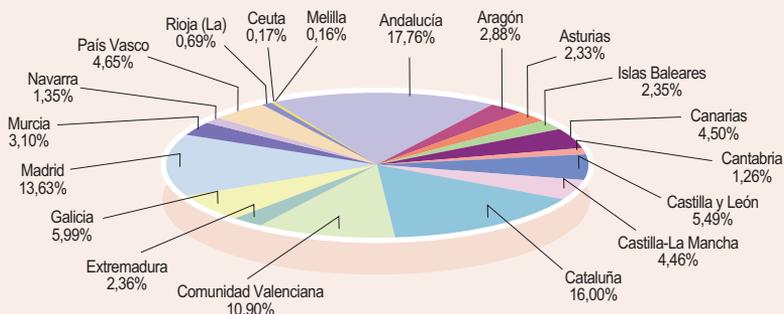
### 3.1.1. Distribución de la población por Comunidades Autónomas y porcentaje de mujeres, según avance del Padrón a 1 de enero de 2009

*Consejería de Economía y Hacienda*

La población de Andalucía asciende a 8.285.692 personas a principios de 2009, lo que representa el 17,8% de la población del país, dato que no supone variación alguna sobre 2008. Andalucía es la Comunidad Autónoma que mayor porcentaje de población aporta al conjunto del Estado, seguida de Cataluña (16%), Madrid (13,6%) y la Comunidad Valenciana (10,6%).

En cuanto a la distribución por sexos, las mujeres representan el 50,3% de la ciudadanía andaluza que es un porcentaje prácticamente idéntico al que ocupan en el conjunto el Estado (50,5%). Por Comunidades Autónomas, la región con el porcentaje más alto de mujeres es el Principado de Asturias quien tiene en su población (52%), frente a la Ciudad Autónoma de Ceuta que tiene la menor proporción de mujeres sobre su población (48,9%).

Gráfico 3.1. Población por Comunidades Autónomas



Porcentaje de mujeres total nacional: 50,49%

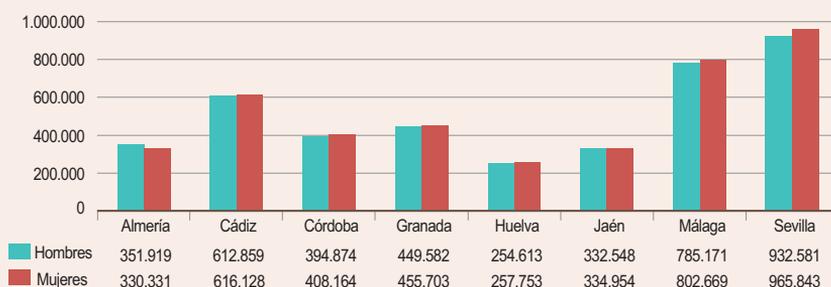
Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2009.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2009

*Consejería de Economía y Hacienda*

Por provincias, la población andaluza está compuesta en la práctica totalidad por un 50% de hombres y un 50% de mujeres, con la sola excepción de Almería donde las mujeres suponen el 48,4% del total. Al igual que sucede con las Comunidades Autónomas, donde unas pocas concentran la mayor parte de la población española; en el caso de Andalucía, tres provincias acogen al 56% de las personas que residen en la comunidad. Éstas son Cádiz, Málaga y Sevilla, las únicas que, además, superan el medio millón de habitantes.

**Gráfico 3.2.** Población residente en Andalucía por provincias y sexo



Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2009.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por Comunidades Autónomas según avance del Padrón a 1 de enero de 2009

*Consejería de Economía y Hacienda*

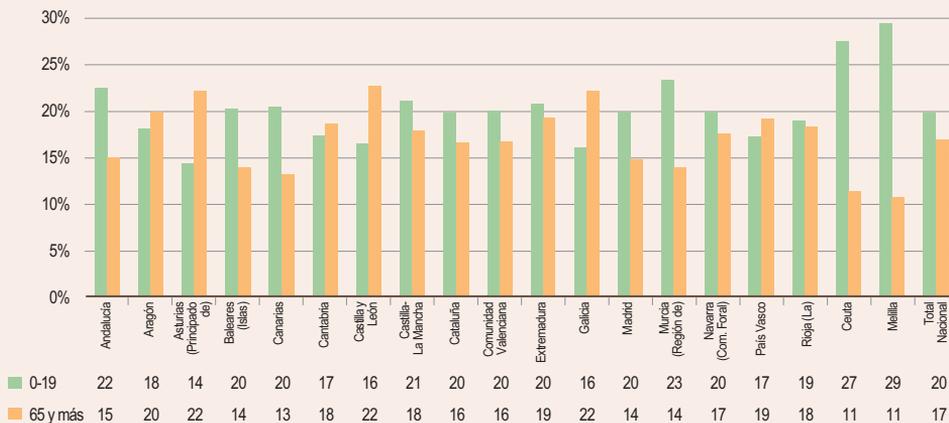
El análisis de estos dos rangos de edad (0 a 19, 65 y más) ayuda a determinar los niveles de dependencia y de envejecimiento de la población. El índice de dependencia que habitualmente toma la franja de los 0 a los 16 años (pero en alguna metodología se alarga a los 19) establece la relación entre la población en edad no laboral y la población en edad laboral. El índice de envejecimiento pone en relación la población de 65 y más años con la población menor de 16 años.

Por Comunidades, la población de 0 a 19 años supone el 29% en Melilla, el 27% en Ceuta, el 23% en Murcia, el 22% en Andalucía, y el 21% en Castilla La Mancha. En el resto de Comunidades, el porcentaje varía entre el 20% y el 16%, a excepción de Asturias donde ese rango supone el 14%.

Por otro lado, Asturias, Castilla y León y Galicia tienen el porcentaje más alto de personas de 65 y más años: un 22% en los tres casos. El resto de Comunidades oscila entre el 20 y el 14% con la excepción de Canarias (13%), Ceuta (11%) y Melilla (11%). En el caso de Andalucía, las personas de 65 y más años suponen un 15% de su población.

Por sexos, en nuestra Comunidad, los hombres suponen el 52% del grupo de edad de 0 a 19 años, mientras que para el grupo de 65 y más, las mujeres representan el 57 % de esa franja poblacional.

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 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia en Andalucía entre 1998 y 2008

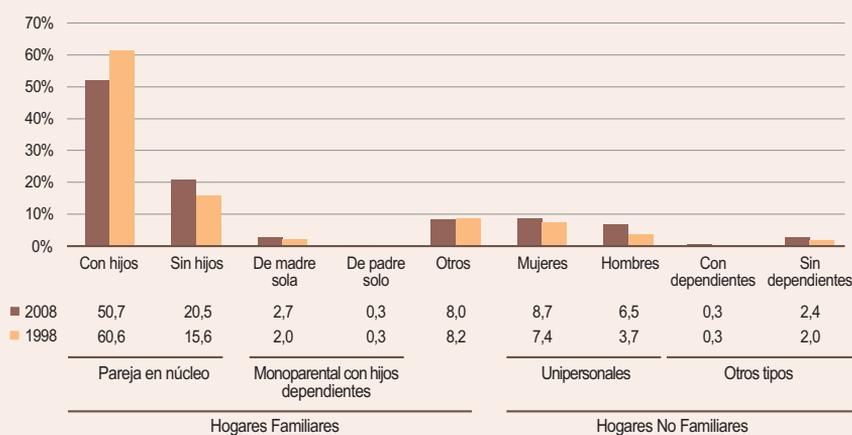
Consejería de Economía y Hacienda

Andalucía concluyó 2008 con más de dos millones ochocientos mil hogares, de los que un 82% responden a la tipología de hogar familiar, es decir aquel cuyo núcleo es una pareja con o sin hijos o bien un solo progenitor con algún hijo. De ese porcentaje, un 61% de los hogares familiares responden a la estructura de dos progenitores con hijos. Después de este tipo, el siguiente más frecuente es el familiar sin hijos. Los hogares familiares monoparentales de madre sola suponen u 2,7% del total de hogares andaluces, con un incremento respecto a 1998 de 0,7 puntos porcentuales. Los hogares familiares monoparentales de hombres suponen el 0,3% del total, cifra idéntica a la de 1998.

Con respecto a los hogares no familiares, el más frecuente es el formado por una mujer sola (un 48% de los hogares no familiares y un 8,7% sobre el total de hogares). Los hogares no familiares compuestos por un hombre suponen el 6,5% del total.

Tomando como referencia el decenio anterior, la mayor variación en la tipología de hogares se da en el hogar familiar con hijos que en 1998 representaba el 60,6% frente al 50,7% en 2008. Las parejas sin hijos han crecido del 15 al 20%. En los hogares no familiares la mayor variación se da en los hogares formados por hombres solos que en 2008 suponen un 6,5% frente al 3,7% de hace diez años.

Gráfico 3.4. Tipología de los hogares andaluces en 2008 y 1998



Notas: Porcentaje sobre el total de hogares.

Explotación de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

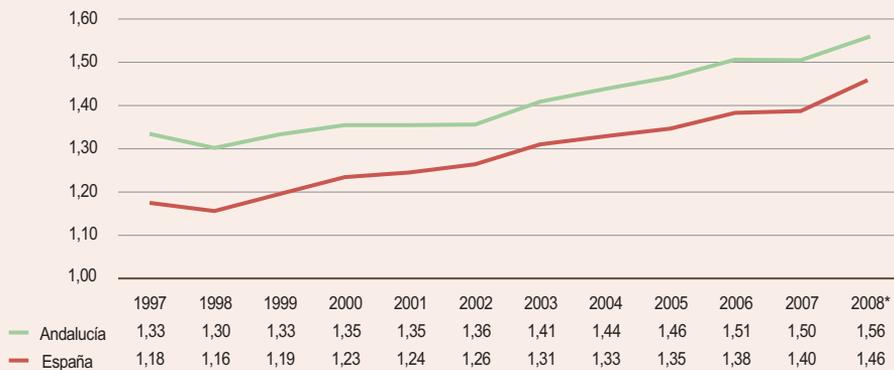
Fuente: INE e IEA.

### 3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España. Periodo 1997-2008

*Consejería de Economía y Hacienda*

Tomando como referencia el Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF) que mide el número medio de hijos por mujer en edad fértil, se puede observar que en Andalucía siempre ha sido superior a la media española, si bien tanto uno como otro están por debajo del 2,1 que comúnmente se considera el indicador de reemplazo generacional para países desarrollados. Cabe señalar también que entre 2007 y 2008 se ha registrado un crecimiento de 6 décimas en el ICF tanto en Andalucía como en España, que es el mayor crecimiento registrado en el intervalo 1997-2008.

**Gráfico 3.5.** Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2008



Nota: Datos provisionales.

Fuente: INE e IEA.

## 3.2. INMIGRACIÓN

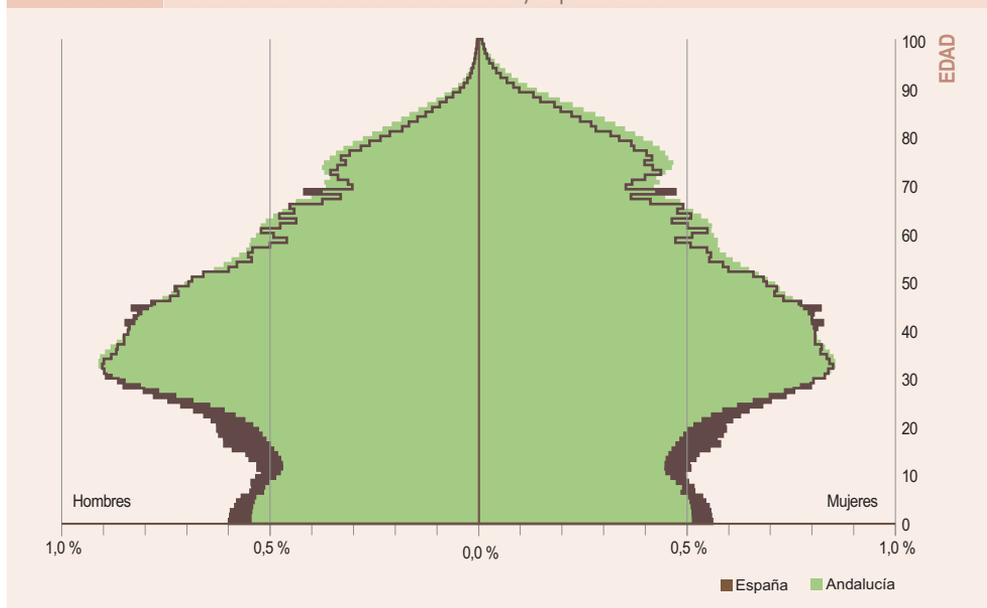
*Consejería de Empleo*

A 1 de enero de 2009, según los datos provisionales del Padrón, había en España un total de 46.661.950 personas. De esta cifra las mujeres representan el 50,5% (23.557.454 mujeres) y los hombres el 49,5% (23.104.496 varones).

El número de mujeres supera al de hombres en todas las comunidades autónomas excepto en las Islas Baleares, Islas Canarias, Aragón, Navarra, La Rioja, Murcia, Castilla-La Mancha y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los varones son mayoría entre la población menor de 49 años, mientras que a partir de los 50 años son más numerosas las mujeres. Es un fenómeno universal que al nacimiento es mayor el número de varones que de mujeres, y lo más habitual en todos los países desarrollados es que las mujeres tengan una menor tasa de mortalidad que los varones a todas las edades, por lo que a mayor edad menor es el ratio varón/mujer. Sin embargo, en España hay un repunte de esta proporción entre los 26 y los 36 años, debido a que ésta es la edad en la que el colectivo inmigrante es más importante, y en éste el porcentaje de varones supera al de mujeres.

Gráfico 3.6. Pirámide de Población de Andalucía y España. 2008

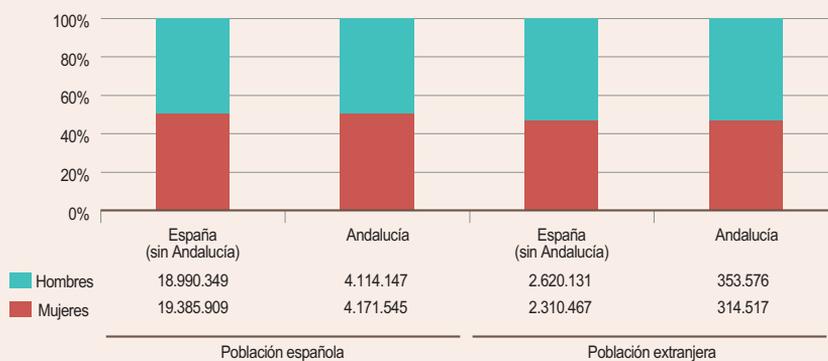


En Andalucía la población ascendía en la fecha mencionada a 8.285.692 personas de las cuales 4.171.545 son mujeres, un 50,4%. El número de varones asciende a 4.114.147 representando el 49,7% restante.

Es interesante el dato comparativo entre la Comunidad Andaluza contrastándola con “España sin Andalucía”, de tal manera que observamos el gran peso específico en cuanto a población se refiere de nuestra Comunidad. El número de mujeres en España sin Andalucía asciende a 19.385.909, representando, por lo tanto la población andaluza femenina el 17,7% de la población femenina total. El número de varones en España sin Andalucía es 18.990.349, así el número de hombres andaluces suponen el 17,8% de la población masculina total.

En cuanto a la población extranjera residente en España, de las 5.598.691 personas en total, un 46,9% son mujeres y el 53,1% restantes, varones. En Andalucía, esa cifra total de extranjeros residentes, se eleva a 668.093. Las mujeres representan el 47,1 (314.517) y los hombres el 52,9% (353.576).

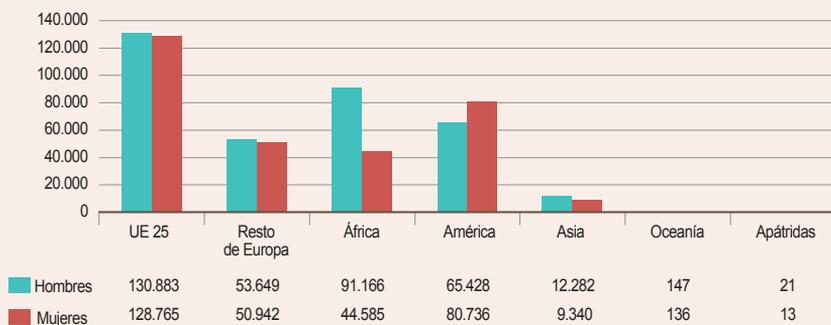
Gráfico 3.7. Población española y extranjera residente en Andalucía y resto de España según sexo



Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la procedencia de la población extranjera residente en Andalucía se pone de manifiesto que la zona geográfica que más residentes extranjeros aporta a nuestra comunidad es la Unión Europea de los 25 (UE-25) con un total de 259.648 personas, de las cuales 128.765 son mujeres (49,6%) y 130.883 (50,4%) hombres. Inmediatamente después se sitúan América, África, Resto de Europa, Asia y Oceanía. La totalidad de personas extranjeras procedentes de la UE-25 suponen el 38,9%, los procedentes de América el 21,9%, los de África el 20,3%, los del Resto de Europa el 15,7%, los de Asia el 3,2%.

**Gráfico 3.8.** Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía

Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2009.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.3. PODER Y REPRESENTACIÓN

Pese al reconocimiento en la ley de los derechos de hombres y mujeres para participar en igualdad en la vida política, económica o educativa, en la práctica la brecha de género persiste en cuanto a la escasa presencia de mujeres en el ejercicio de puestos de poder públicos y privados.

La Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define en su artículo 3 el concepto de representación equilibrada como aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menor del cuarenta por ciento.

Son varios los artículos de la Ley 12/2007 que extienden el principio de representación equilibrada a ámbitos diversos. Así, el artículo 4 establece como principio general de actuación de los poderes públicos de Andalucía, que en el marco de sus competencias fomenten la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía. Anteriormente la Ley 6/2006, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establecía la obligación de observar la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El artículo 11 de la Ley 12/2007, bajo el capítulo dedicado a la Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía, dispone que en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres. En su segundo apartado extiende esta exigencia a la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía. En el ámbito de las Universidades, el artículo 20 dispone que el sistema universitario impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

#### 3.3.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

*Consejería de la Presidencia*

Tomando como referencia los datos de agosto de 2009, la presencia de mujeres en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, no ha experimentado variación con respecto a la misma fecha del año 2008. De manera global, un 42,4% de los miembros de parlamentos son mujeres y un 57,6% hombres.

Una vez hecha esta consideración, la primera observación que puede hacerse es que en ningún parlamento autonómico las mujeres son mayoría respecto a los hombres. Los territorios cuyos parlamentos cuentan con un mayor número de mujeres son Castilla-La Mancha (49%), la Comunidad de Madrid (47,5%) y la Comunidad Valenciana (46,5%). Andalucía cuenta también con un amplio porcentaje de mujeres en su Parlamento, un 45,9% del total.

En el extremo opuesto, las Cámaras con menor presencia de diputadas son Navarra (36%), Región de Murcia (33,3%) y Aragón (32,8%). Con respecto a 2008, Aragón y Navarra repiten puesto y proporciones, pero Galicia abandona este grupo y el puesto lo ocupa la Región de Murcia, que en 2009 contaba con un 33,3% de diputadas.

Gráfico 3.9.

Composición de los Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades Autónomas según sexo en 2009



Nota: Actualizado a 5 de agosto de 2009.

Fuente: Parlamentos Autonómicos.

### 3.3.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

*Consejería de la Presidencia*

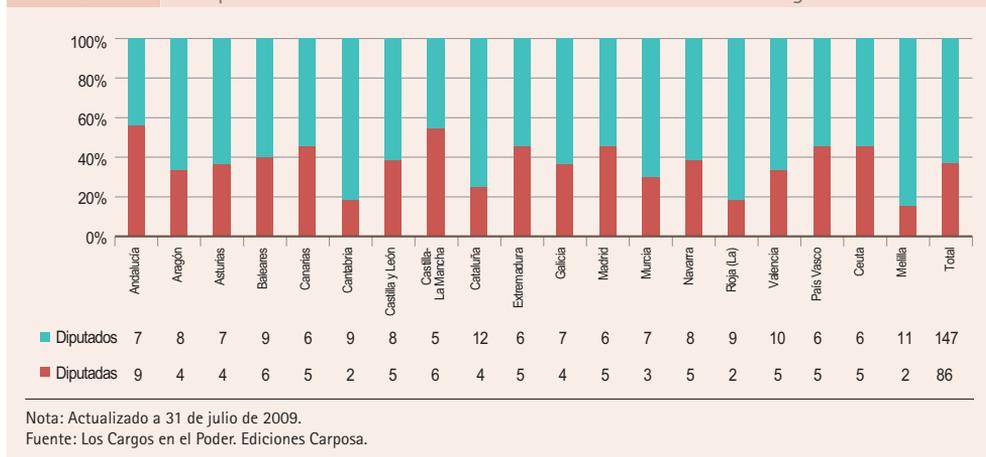
Al igual que en 2008, sólo la Comunidad de Madrid tiene a una mujer como presidenta. Observando los gobiernos de todas las Comunidades y Ciudades Autónomas, con datos de julio de 2009, el 36,9% de sus miembros son mujeres en tanto que el 63,1% son hombres. Estos porcentajes son ligeramente más bajos que los del año 2008 (respectivamente el 39,8% y el 60,2%).

En la franja de Gobiernos autonómicos con mayor representación de mujeres se encuentran Andalucía (56,3%), Castilla-La Mancha (54,6%) y Canarias,

Extremadura, Madrid, País Vasco y Ceuta (45,5% todas ellas). En 2008, las posiciones de cabeza estaban ocupadas por Andalucía, Castilla-La Mancha y Galicia. En el caso de Andalucía, la presencia de mujeres en 2009 ha crecido casi 10 puntos porcentuales respecto a 2008 (46,7%).

Por otro lado, los gobiernos autonómicos con menor representación de mujeres son Cantabria y La Rioja (18,2% ambas) y Melilla (15,4%), situación similar a la de 2008.

Gráfico 3.10. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas según sexo en 2009



### 3.3.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las Alcaldías

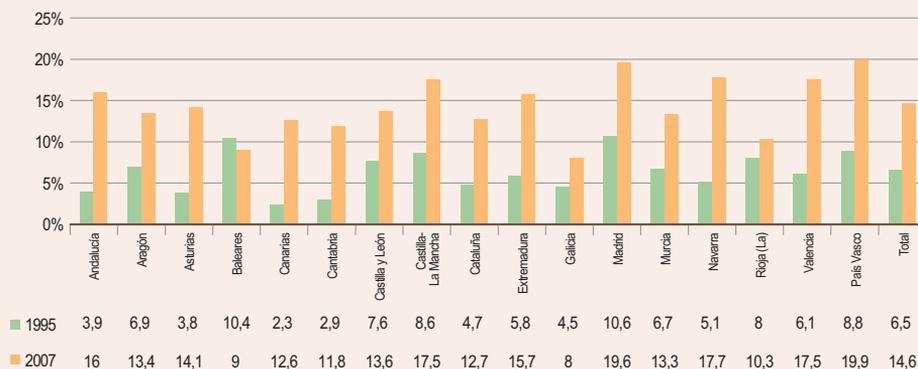
*Consejería de Gobernación*

En el año 2008, los municipios de Andalucía estaban dirigidos por 125 alcaldesas (16,2%) y por 645 alcaldes (83,7%). Atendiendo a los datos de personas titulares de las alcaldías en Andalucía de la legislatura 1999-2003, un 8% eran mujeres (60 alcaldesas) y el restante 92% eran hombres (709 alcaldes). Según los datos de la legislatura 2003-2007 los municipios de la Comunidad contaban con 109 alcaldesas (un 14%) y 661 alcaldes (un 86%).

Por tanto, podemos observar que, si bien, en el año 2008 la presencia de mujeres en las alcaldías es minoritaria viene registrando un aumento leve pero constante desde la legislatura del año 1999.

En el resto de Comunidades Autónomas, aquéllas en el que el número de alcaldesas sobre el total de alcaldías es más destacable son País Vasco (19,9%), Madrid (19,6%), Navarra (17,7%), Valencia y Castilla La Mancha (17,5% ambas).

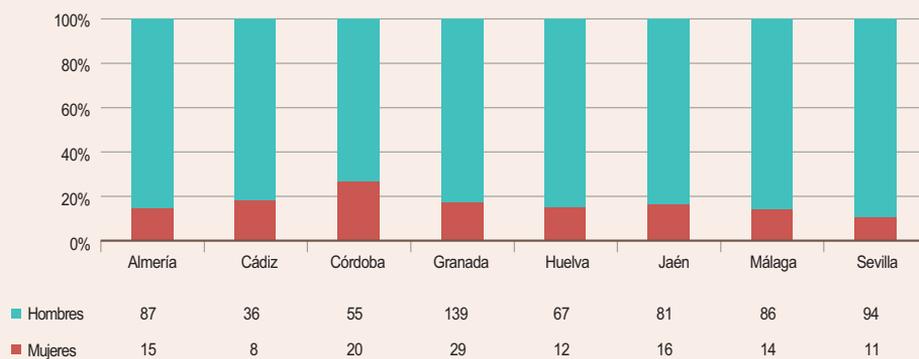
Gráfico 3.11. Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas 1995-2007



Fuente: Instituto de la Mujer (IAM).

En Andalucía, los datos según sexo y provincia son bastante similares a los comentados antes, aunque cabe destacar a la provincia de Sevilla por ser la que cuenta con el menor número de mujeres al frente de un Ayuntamiento (10,5%). En el otro extremo, Córdoba, cuenta con un 26,7% de mujeres sobre el total de titulares de Alcaldías.

Gráfico 3.12. Número de Alcaldías según sexo por provincia. Andalucía 2008

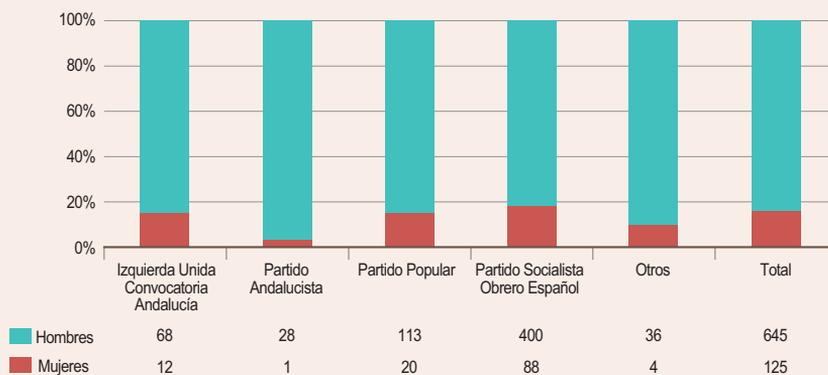


Fuente: Consejería de Gobernación.

Si atendemos a la presencia de mujeres al frente de los ayuntamientos según su pertenencia a uno u otro partido político, los datos de 2008 muestran que:

- De las 488 alcaldías gobernadas por el Partido Socialista Obrero Español, un 82% son alcaldes (400) y un 18% son alcaldesas (88).
- De las 133 alcaldías gobernadas por el Partido Popular, un 85% están ocupadas por alcaldes (113) y un 15% por alcaldesas (20).
- De las 80 alcaldías de Izquierda Unida Convocatoria por Andalucía, un 85% están ocupadas por hombres (68) y un 15% por mujeres (12).
- En el caso del Partido Andalucista, de sus 29 Alcaldías, 28 de ellas están ocupadas por hombres (96,6%) y la restante por una mujer (3,4%).
- Finalmente, de las 40 alcaldías gobernadas por otros partidos, un 90% cuenta con alcaldes a su cabeza (36) y las 4 restantes cuentan con una alcaldesa (10%).

Gráfico 3.13. Número de alcaldías según sexo por partido político. Andalucía 2008



Fuente: Consejería de Gobernación.

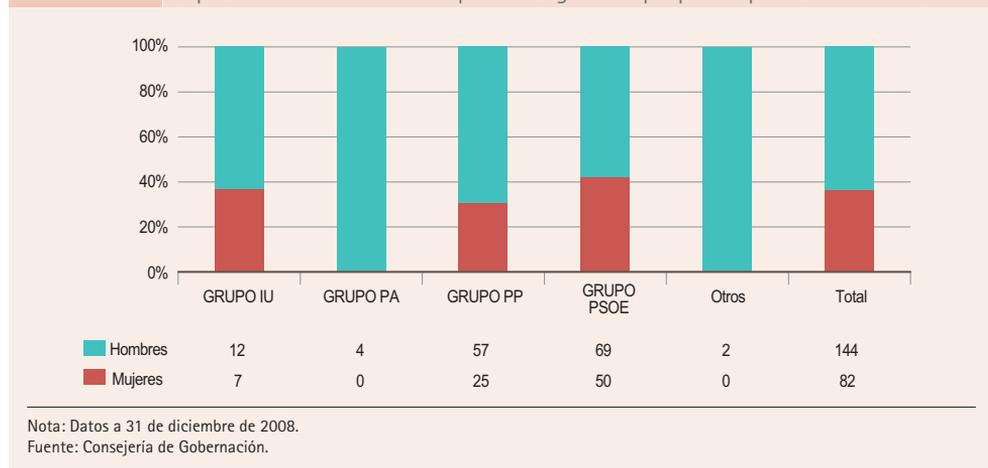
### 3.3.4. Representación de mujeres y hombres en el Gobierno de las Diputaciones Provinciales de Andalucía

*Consejería de Gobernación*

En cuanto a las Diputaciones Provinciales, en la anterior legislatura, de 2003 a 2007, hubo 70 diputadas, un 31%, y 156 diputados, un 69%. A pesar de que el número de diputadas se ha incrementado en 2008, aún existe una diferencia

importante entre el número de mujeres, 81 diputadas (36%) y el de hombres, 145 diputados (64%). No obstante, ha habido un aumento en el número de diputadas más significativo que en el de Alcaldías o Concejalías, lo que puede ser debido a que los Diputados y Diputadas Provinciales son elegidos por los Concejales y Concejalas, este hecho pone de manifiesto que nuestros cargos electos comienzan a desarrollar una especial sensibilidad por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, más acentuada que en el resto de la población.

Gráfico 3.14. Diputaciones Provinciales. Composición según sexo por partido político. Andalucía 2008



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

*Consejería de Justicia y Administración Pública*

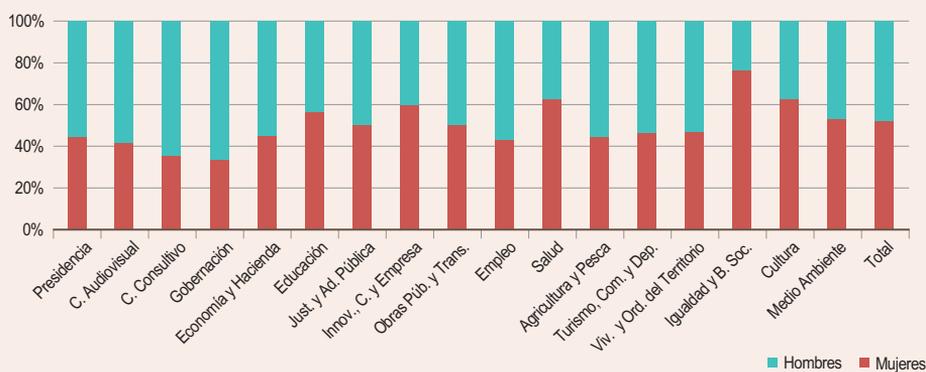
A efectos de este indicador, se han computado como altos cargos las personas titulares de la Presidencia de la Junta de Andalucía, de las Consejerías y Viceconsejerías, de las Secretarías Generales, de las Secretarías Generales Técnicas, de las Direcciones Generales y asimilados, de las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de las Consejerías, de las personas titulares de las Direcciones y asimilados de las agencias administrativas y organismos autónomos. También se han incluido los consejeros y consejeras del Consejo Consultivo y del Consejo Audiovisual.

El porcentaje de representación de las mujeres dentro del número total de los altos cargos de la Junta de Andalucía a 9 de julio de 2009 es de un 50%, lo que supone un avance de más de 3 puntos porcentuales con respecto al ejercicio

anterior (46,2%). Estas cifras están en consonancia con la previsión legal de la Ley 12/2007 sobre representación equilibrada a la que se hace referencia al principio de esta sección.

En las personas titulares de Consejerías, al igual que el año pasado, el número de Consejeras supera al de Consejeros. La distribución de mujeres y hombres al frente de las Secretarías Generales Técnicas es equilibrada, sin embargo el número de Viceconsejeros es muy superior al de Viceconsejeras.

Gráfico 3.15. Altos cargos de la Junta de Andalucía por Consejerías según sexo. Año 2009



Nota: Datos a 9 de julio de 2009.

Fuente: Consejería de Justicia y Administración Pública.

En cuanto a su distribución por Consejerías, la presencia de hombres y mujeres es notablemente equilibrada en la mayoría de ellas, destacando las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda y la de Justicia y Administración Pública con una situación de pleno equilibrio. Se observan desviaciones con respecto al objetivo de representación equilibrada con mayoría de hombres en la Consejería de Gobernación, con mayoría de mujeres en la Consejería de Salud, en la de Igualdad y Bienestar Social y en la de Cultura.

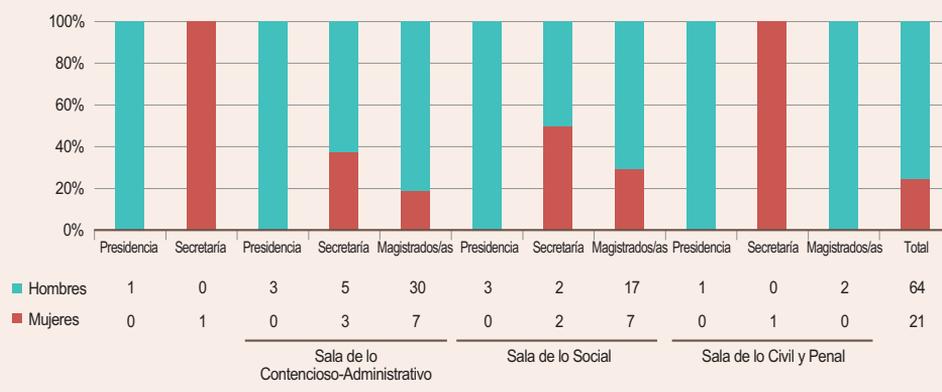
### 3.3.6. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

*Consejería de Justicia y Administración Pública*

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía cuenta con tres salas: la sala de lo contencioso-administrativo, la sala de lo social y la sala de lo civil. La jurisdicción del TSJA abarca las 8 provincias de la Comunidad Autónoma más Ceuta y Melilla.

En el ejercicio 2009, la presencia de mujeres en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, no ha experimentado incrementos con respecto al ejercicio anterior. En 2008 las mujeres ostentaban un 24,72% de los puestos, mientras que a 30 de junio de 2009 suponen un 24,70%. Como en 2008, ninguna mujer ostenta la presidencia de las salas y en el número de magistrados y magistradas existe una gran diferencia puesto que los primeros son 49 y las segundas 14. En el caso de las personas titulares de las secretarías existe paridad (7 mujeres y 7 hombres).

Gráfico 3.16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Año 2009



Nota: Datos a 7 de octubre de 2009

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

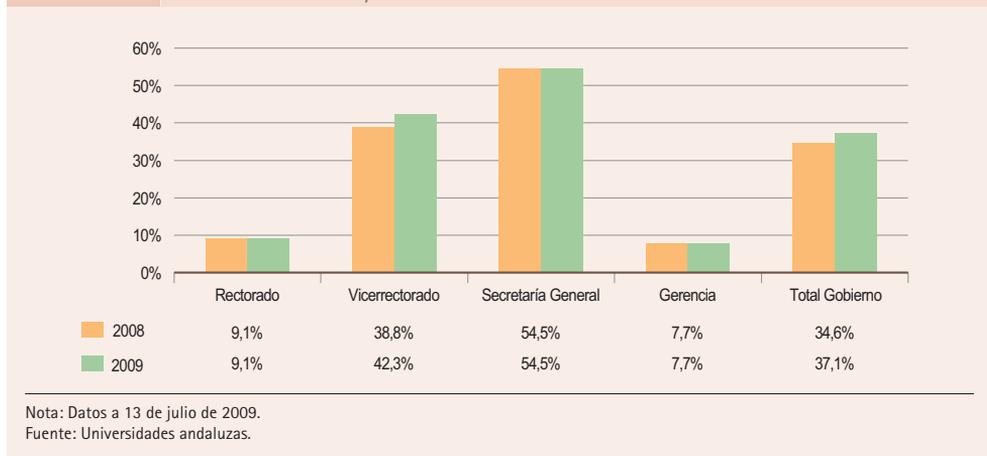
*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

El artículo 20.3 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Entre 2008 y 2009, la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las universidades andaluzas ha experimentado un aumento de casi 3 puntos porcentuales, pasando del 34,6% al 37,1%. Este incremento interanual, que también se dio entre los años 2007 y 2008 (con un aumento del 24,4% al 34,6%), puede apreciarse claramente en el gráfico.

Los puestos de Vicerrectorado son aquéllos en los que se ha incrementado la presencia femenina de modo más acentuado. En el caso de los puestos de Rectorado, que están sometidos a procesos electorales, la escasa participación de mujeres en los mismos condiciona el resultado final.

Gráfico 3.17. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas en 2008 y 2009



En los Contratos Programa que anualmente se suscriben entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y las Universidades Andaluzas se contempla como objetivo aumentar la participación de las mujeres hasta alcanzar en 2011 los niveles contemplados por la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

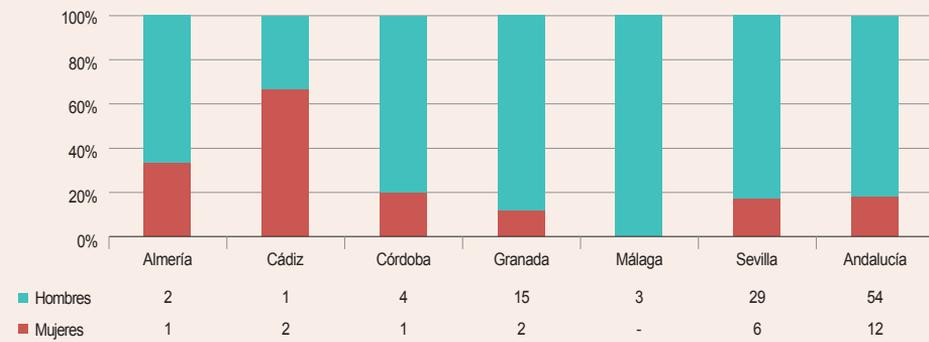
### 3.3.8. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

El gráfico siguiente nos muestra los datos, agrupados por provincias, sobre la participación por sexo en el gobierno de los 23 centros de investigación del CSIC localizados en Andalucía y la Delegación en Andalucía del Consejo.

Las provincias donde existe un mayor número de mujeres en los equipos directivos son Almería y Córdoba donde la participación de la mujer alcanza el 33% y el 20% respectivamente. Por otra parte, de los 3 puestos directivos existentes en Málaga ninguno está ocupado por mujeres.

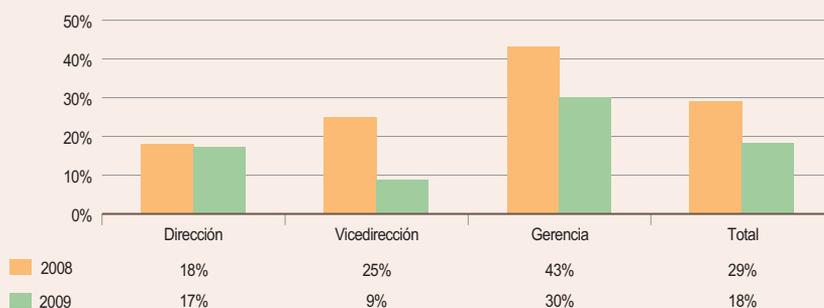
**Gráfico 3.18.** Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Andalucía 2009



Nota: Datos a 28 de julio de 2009. Valores absolutos en tabla y porcentuales en gráfico.  
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Con respecto a los datos del año anterior, conviene señalar que la proporción de hombres y mujeres se ha mantenido idéntica en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba y Málaga. En Granada y Sevilla, las provincias con mayor presencia de puestos directivos, los datos de representación de mujeres han retrocedido, así, en Granada hay 2 mujeres menos y 2 hombres más en puestos directivos; y en Sevilla la reducción ha sido de 6 puestos para mujeres y los hombres han aumentado en 4.

**Gráfico 3.19.** Evolución porcentual 2008-2009 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía



Nota: Datos a 28 de julio de 2009.  
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Si profundizamos en el análisis detallado de los distintos puestos de dirección, entre 2008 y 2009 puede apreciarse un descenso de la presencia de mujeres en todos los puestos: Dirección, Vicedirección y Gerencia.

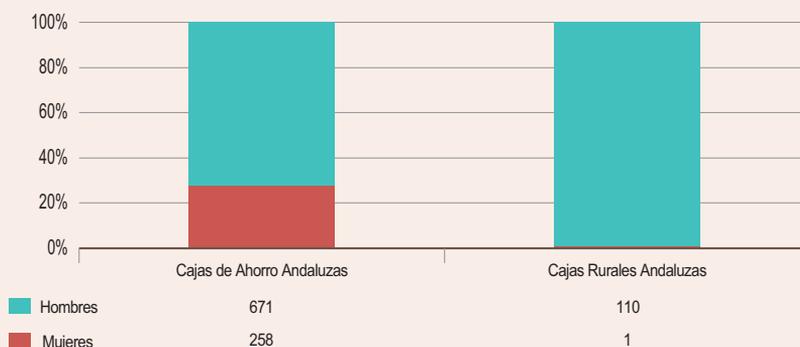
### 3.3.9. Representación de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas

*Consejería de Economía y Hacienda*

Los datos que se recogen en el gráfico corresponden a las cinco Cajas de Ahorro Andaluzas, con sede central o raíz en esta Comunidad.

En el gráfico que aparece a continuación se observa que la presencia de mujeres en los Órganos de Gobierno en septiembre de 2009 es de un 28%, es decir, seis puntos porcentuales por encima de los datos de 2008. Por otro lado, en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales, el 99% está representado por hombres mientras que la presencia de mujeres sigue siendo, igual que en el año 2008, marginal.

**Gráfico 3.20.** Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo



Nota: Datos a 29 de septiembre de 2009.

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

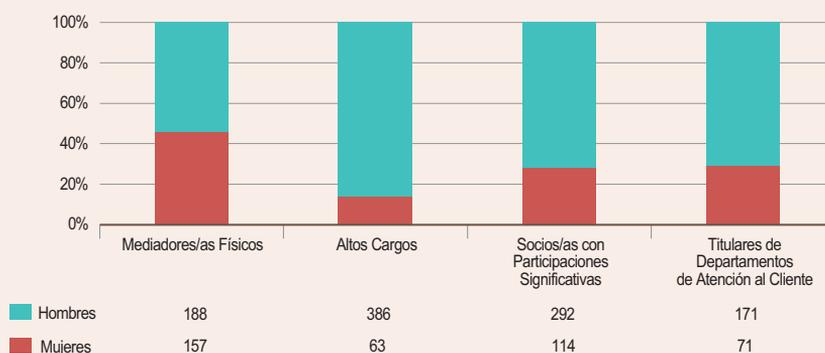
### 3.3.10. Representación de mujeres y hombres en el registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos

*Consejería de Economía y Hacienda*

El Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos reside en la Consejería de Economía y Hacienda. En él deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, los mediadores de seguros y los corredores de reaseguros residentes o domiciliados en Andalucía y sometidos a la Ley 26/2006, de mediación de seguros y reaseguros privados.

Al analizar los datos que se obtienen del mismo, se observa que el porcentaje de mujeres, un 45,5%, que trabajan como mediadoras de seguros de carácter físico es levemente inferior al de hombres. En cuanto a las y los mediadores de carácter jurídico, la presencia de mujeres es minoritaria sobre todo en los altos cargos; aunque se observa que se ha incrementado respecto a 2008. Los Titulares de Departamentos de Atención al Cliente en estas Compañías han incrementado la presencia de mujeres de manera significativa en el último año, llegando a un 29,34%.

Gráfico 3.21. Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía



Nota: Datos a 29 de septiembre de 2009.

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*

Respecto a los datos de 2008, la presencia de directivas en los órganos de dirección y coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A, se ha incrementado notablemente en 2009.

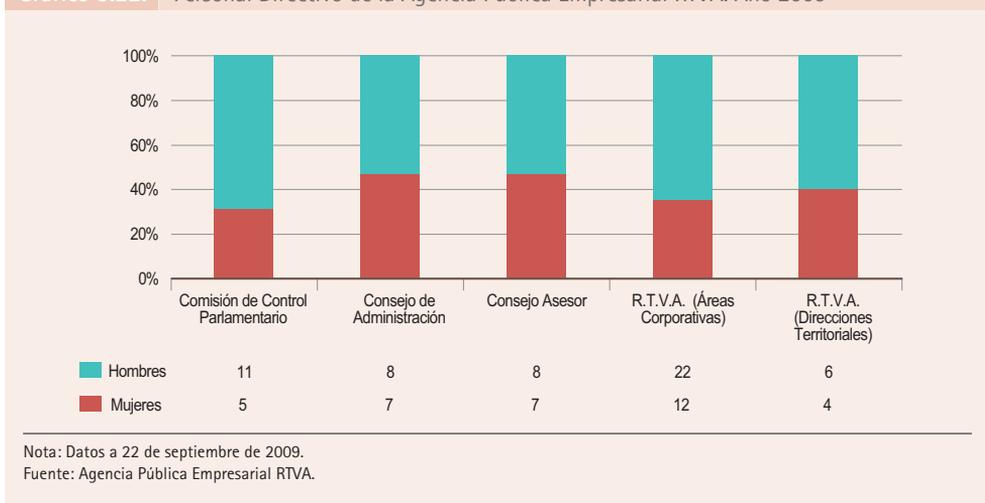
Así, las mujeres han pasado de representar el 35,29% en 2008 al 41,18% registrado en 2009. Este incremento se ha debido principalmente a dos fenómenos:

- La participación de las mujeres ha aumentado en el Consejo Asesor. Éste es el órgano de participación de la sociedad en la radio y televisión pública de Andalucía; de ahí su relevancia en el presente apartado del Informe. Aún

cuando en la actualidad no están designados todos sus miembros (17), los ya nombrados suponen una presencia de mujeres cercana a la paridad, en concreto del 46,67%; cifra que en 2008 era del 41,67%.

- En segundo lugar, las mujeres también son más numerosas en el conjunto de las Direcciones Territoriales del grupo empresarial. En la actualidad, éstas representan el 40% de los equipos directivos, mientras que en 2008 no llegaban al 15% (14,29%).

Gráfico 3.22. Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2009



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

*Consejería de la Presidencia*

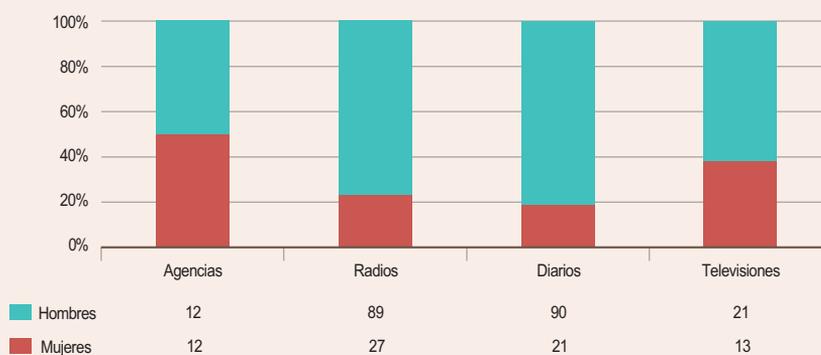
En el ámbito de los Medios de Comunicación con presencia en Andalucía, los puestos directivos siguen estando ocupados de manera mayoritaria por hombres, sin embargo se observa un claro incremento de la presencia de mujeres en el último año. Así, de una presencia de mujeres en el 20,85% de los puestos en 2008, en 2009 las mujeres ostentan el 25,61% de los órganos de dirección.

Esta mayor presencia general de mujeres se debe a los incrementos parciales registrados en las radios (donde han pasado del 16,52% en 2008 al 23,28% en 2009), en los diarios (pasando del 15,38% en 2008 al 18,92% en 2009), y por

último en las cadenas de televisión (donde las directivas han pasado del 33,33% en 2008 al 38,24% en 2009).

En el caso de las agencias, la presencia femenina es idéntica a la masculina en 2009. En 2008, la proporción de mujeres y hombres era ligeramente favorable a las primeras, con presencia en 13 de los 24 puestos de dirección.

**Gráfico 3.23.** Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2009



Nota: Datos a 20 de julio de 2009.

Fuente: Agenda de la Comunicación de Andalucía. 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

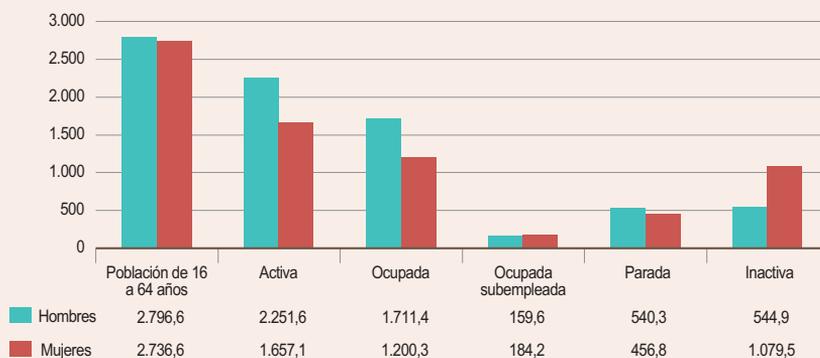
*Consejería de Empleo*

En Andalucía hay 5.533.200 personas del rango de 16 a 64 años según los datos correspondientes al segundo trimestre de 2009 ofrecidos por la Encuesta de Población Activa. De ellos, el 49,5% son mujeres. Dentro de dicho rango de edad, un 70,6% (3.908.700 personas) se encuentran en activo en el mercado laboral. De ellas, el 57,6% son hombres y el 42,4% son mujeres.

Del grueso de personas en activo en el mercado laboral en Andalucía, un 74,5% (2.911.700) se encuentran ocupadas; de ellas, el 41,2% son mujeres (1.200.300).

De entre las personas inactivas existentes en la franja de 16 a 64 años (1.624.400, un 29,4%) un 66,5% son mujeres, lo que supone un total de 1.079.960. El número de personas desempleadas en Andalucía en el segundo trimestre de 2009 era de 997.100, de las cuales, 456.800 eran mujeres (un 45,8%).

Gráfico 3.24. Población de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral en Andalucía. 2T 2009



Nota: Miles de personas.

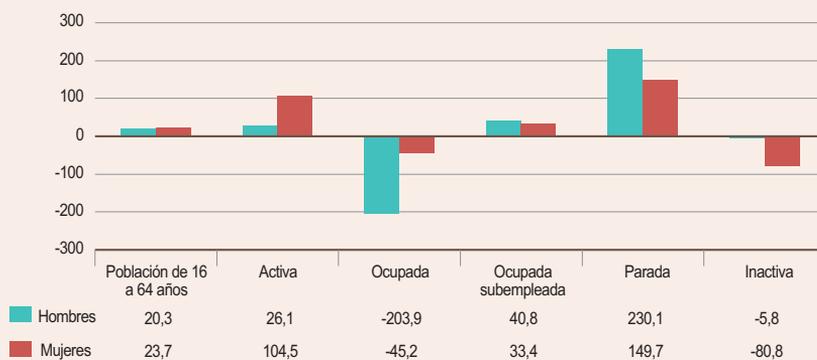
Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

Analizando la evolución de la población desde el segundo trimestre de 2008 al mismo periodo de 2009, se pone de manifiesto que la población activa femenina en Andalucía ha aumentado en 104.600 personas. Con ello, las mujeres absorben un 80% del incremento global en el número de personas activas en nuestra comunidad.

Ahora bien, en el último año, el número de mujeres ocupadas en Andalucía decrece en una tasa del 3,63%, lo que se traduce en 45.200 mujeres empleadas menos que en el segundo trimestre del año anterior. La ocupación masculina, en cambio, desciende un 10,65%.

Gráfico 3.25.

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 2009



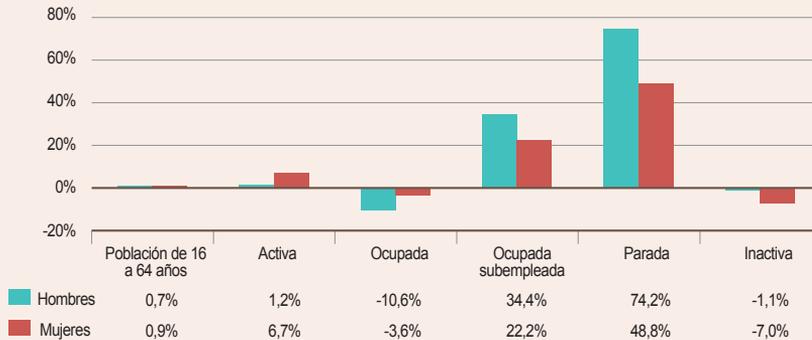
Nota: Miles de personas.

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

Vistas las cifras anteriores y a la luz del incremento en el número de mujeres en situación de "activas" en el mercado de trabajo de Andalucía, puede concluirse que el número de empleos no ha sido suficiente, con el consiguiente aumento del paro. Recordemos, eso sí, que entre las mujeres el incremento del número de desempleadas (149.800, 48,8% más que el año anterior) ha sido menos intensa que la registrada para los varones (230.100; un 74,2% que el año anterior).

Gráfico 3.26.

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 2009



Nota: Incremento en puntos porcentuales.

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

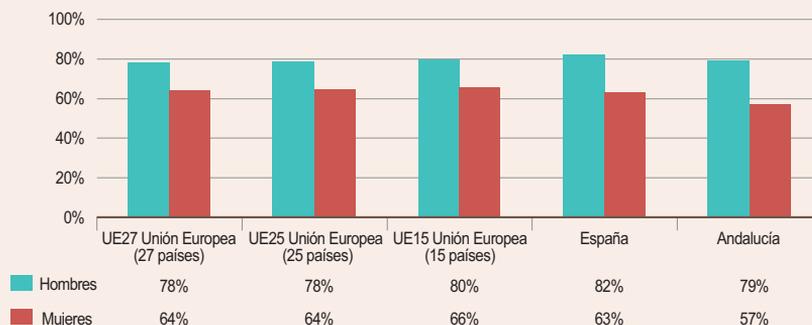
### 3.4.2. Comparación de las Tasas de Actividad de Andalucía, España y UE-15, UE-25 y UE-27

*Consejería de Empleo*

La tasa de actividad de los hombres andaluces, tomando los datos medios de 2008, es del 79%, dato que supera la media europea UE-25 (78%) y UE-27 (78%). Tan sólo es un punto inferior a la media UE-15 (80%). Por el contrario, hay que significar que la tasa de actividad femenina en Andalucía (un 57%) es inferior a cualquiera de las referencias antes mencionadas (UE-27 y UE-25 con un 64%, UE-15 con un 66% y España con un 63%).

Gráfico 3.27.

Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2008



Nota: Media anual.

Fuentes: Andalucía: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Resto: Eurostat.

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

*Consejería de Empleo*

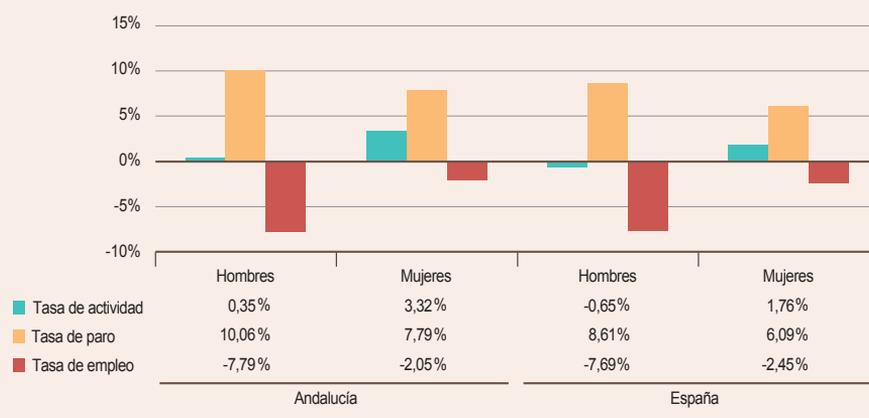
Si tomamos los datos de tasa de actividad femenina del último año (desde el segundo trimestre de 2009 al segundo de 2008) se aprecia que la misma se ha incrementado en 3,32 puntos porcentuales. Para los hombres el aumento registrado es de 0,35 puntos. El incremento de la tasa de actividad femenina en Andalucía también resulta superior al registrado en el conjunto de España (1,76 puntos).

Con respecto a la tasa de paro, la variación registrada entre el segundo trimestre de 2008 y el mismo de 2009, supone que hay más mujeres ahora en situación de desempleo que hace un año (7,8 puntos porcentuales más), si bien el incremento del número de desempleados es más agudo en el caso de los varones (10,1 puntos porcentuales). Este comportamiento diferencial también se observa a nivel nacional.

En cuanto a la tasa de empleo, la evolución ha sido negativa tanto para hombres como para mujeres si bien ha sido más acusada en el primer caso (con una caída de 7,8 puntos porcentuales). En el caso de las mujeres la tasa ha sufrido un retroceso de 2,1 puntos. En España la tasa de empleo de las mujeres ha caído 2,45 puntos y la de los hombres 7,7.

Gráfico 3.28.

Variación en tasas de Actividad, Paro y Empleo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T 2009



Nota: En puntos porcentuales.

Fuentes: Andalucía: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Resto: Eurostat.

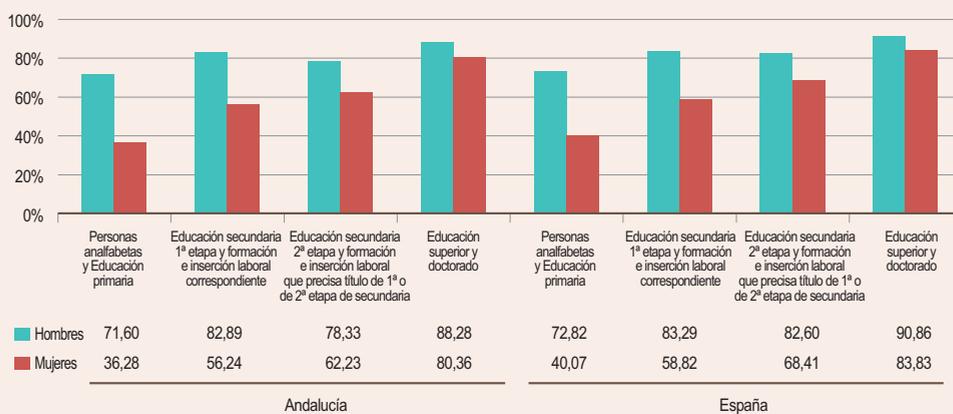
### 3.4.4. Tasas de Actividad según nivel de formación alcanzado

*Consejería de Empleo*

Si analizamos los datos que ponen en relación la tasa de actividad de la población de entre 16 y 64 años con su correspondiente nivel de formación, al margen de constatar que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no se detiene, nos permite también afirmar que éstas se encuentran más preparadas y mejor formadas para acceder al mercado laboral.

Descendiendo al detalle podemos ver que:

- El grupo que registra la mayor tasa de actividad tanto de mujeres como de hombres es el que cuenta con Educación superior y Doctorado, y tanto para mujeres como para varones, en Andalucía los índices son ligeramente inferiores a la tasa alcanzada en el conjunto del Estado.
- A continuación, y sólo en el caso de las mujeres, el segundo grupo sería el formado por las personas 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, el segundo grupo por tasa de actividad sería el de personas con Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente.
- El tercer grupo, en el caso de las mujeres, correspondería a las personas con Educación Secundaria 1ª etapa y Formación e Inserción Laboral correspondiente. En el caso de los varones, el tercer grupo sería el de las personas con Educación Secundaria 2ª etapa y Formación e Inserción Laboral que precisa título de 1ª o 2ª etapa de secundaria.
- El cuarto y último segmento por tasas de actividad lo ocupan las personas sin estudios o Educación Primaria, que es del 36,2% en mujeres y del 71,6% en hombres. Este segmento es el que registra las mayores diferencias que existen entre hombres y mujeres. En el conjunto del Estado los datos son similares, con un 40,1% de mujeres sin estudios o con Educación Primaria y un 72,8% de varones.

**Gráfico 3.29.** Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2008

Nota: Media anual.

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

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

*Consejería de Empleo*

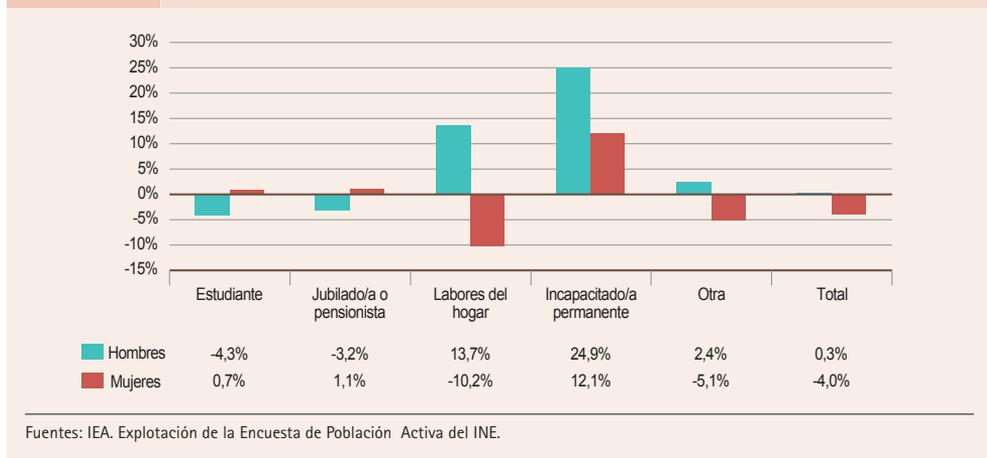
Al final del segundo trimestre de 2009 en Andalucía había 2.782.100 personas inactivas según la Encuesta de Población Activa. De ellas, el 62,7% son mujeres (1.744.200 personas) y el 36,3% restante, hombres (1.037.900 personas). Conviene aclarar aquí que partimos del concepto de persona inactiva, que a efectos estadísticos es aquella que moviéndose en las edades de 16 y más años no está disponible para incorporarse al mercado laboral ni busca trabajo retribuido.

Entre el segundo trimestre de 2008 y el segundo trimestre de 2009 la población femenina inactiva en Andalucía ha descendido en el último año, contabilizándose 72.400 mujeres inactivas menos.

Según el tipo de inactividad, observamos que el crecimiento relativo más significativo, tanto en mujeres como en hombres, se produce en el apartado de Incapacidad permanente, y donde más disminuye es entre las mujeres dedicadas a las labores del hogar (-10,2%), en los estudiantes hombres (-4,3%) y en los jubilados hombres (-3,2%).

Desde una perspectiva de género, el análisis del fenómeno de la inactividad de la población y de sus motivos es muy ilustrativo, dadas las diferencias, tanto cuantitativas como cualitativas, que pueden observarse entre hombres y mujeres.

**Gráfico 3.30.** Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T 2009



### 3.4.6. Tasa de ocupación en Andalucía según el tipo de jornada de trabajo

*Consejería de Empleo*

Considerando los datos de la Encuesta de Población Activa para el año 2008, en Andalucía de los 3.149.700 de personas ocupadas en distintas modalidades de jornadas de trabajo, el 60,5% son hombres (1.905.800) y el 39,5% son mujeres (1.243.900).

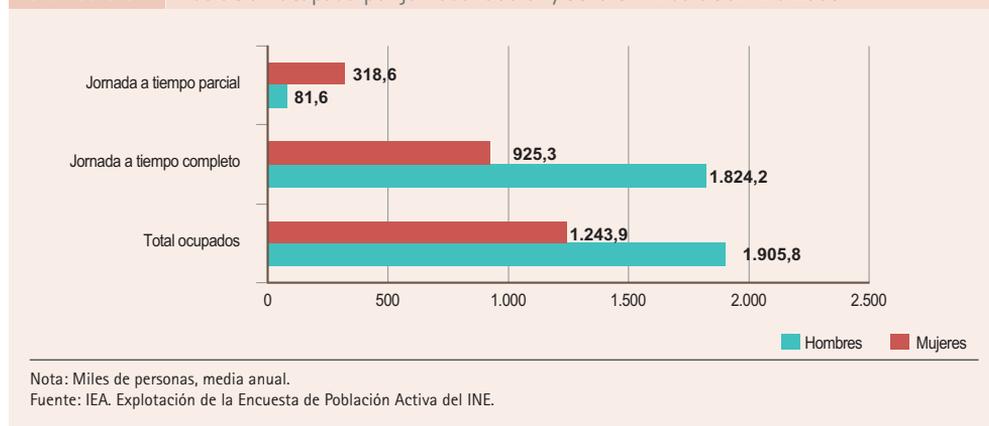
Del total de ocupados, los que lo son a jornada completa representan el 87,3%, por tanto ascienden a un total de 2.749.500 personas. En consecuencia, el número de personas ocupadas a jornada parcial suponen 400.000 (12,7%).

En cuanto a la diferenciación por sexo de este último indicador, observamos que del total de personas ocupadas a jornada completa (los 2.749.500 ya mencionados anteriormente), el 67% son hombres (1.824.200) y el 33% restante son mujeres (925.300).

Si atendemos a la diferenciación por sexo de los ocupados a jornada parcial, vemos que los hombres con trabajo a jornada parcial ascienden a 81.600, un 20,4%

del total de ocupados a jornada parcial, y las mujeres suponen el 79,6% restante, es decir, 318.600 mujeres ocupadas a jornada parcial. Es decir, existe una relación apreciable entre el tipo de jornada laboral y la implicación de las mujeres en las tareas de cuidados de menores y dependientes.

Gráfico 3.31. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2008



### 3.4.7. Tasa de empleo en Andalucía según el número de hijos/as

*Consejería de Empleo*

Con el análisis de este indicador, se pretende dar respuesta a interrogantes como: ¿Cómo se organizan las mujeres y los hombres que tienen hijos para conciliar trabajo y vida familiar? ¿Dejan de trabajar o comienzan a trabajar a tiempo parcial? ¿Cuáles son las diferencias entre las mujeres y los hombres?

Las mujeres con hijos tienen tasas de empleo más bajas y tasas de trabajo a tiempo parcial más elevadas. Cuando no los tienen, el porcentaje de mujeres empleadas es del 67,9%, algo inferior al de hombres empleados sin hijos (71,6%).

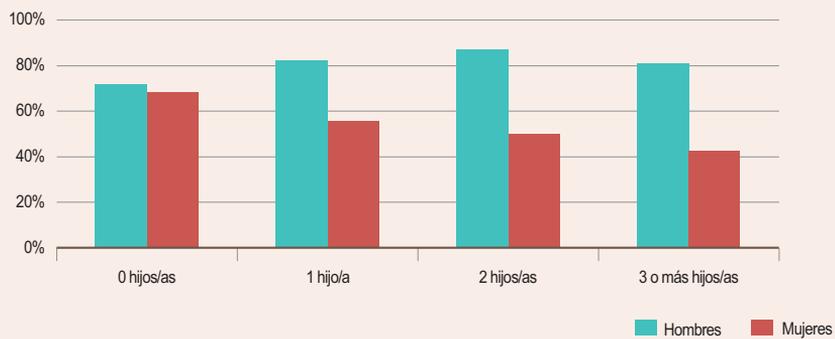
Cuando aparece el primer hijo es significativo el sensible descenso de la tasa de empleo en la mujer. Del 67,9% antes comentado correspondiente a las mujeres sin hijos, desciende hasta el 55,7% motivado sin duda por la dedicación exclusiva de las mujeres a las tareas de cuidado. Sin embargo, el número de empleados varones con un hijo aumenta hasta el 82,2%. Continúa esta tendencia, tanto en el hombre como en la mujer, cuando el número de hijos asciende a 2 (49,8%

en la mujer y 87,2% en el hombre) y se acentúa aún más en la mujer cuando el número de hijos son 3 o más (42,6%), decreciendo la tasa ligeramente en los hombres, hasta el 80,8%.

El análisis pone de relieve una relación inversa entre la tasa de empleo y el número de hijos, tendencia a la baja en el caso de las mujeres cuando el número de descendientes aumenta. Las tasas de empleo de las madres de tres hijos o más son inferiores a las de las madres de uno o dos hijos.

Gráfico 3.32.

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según número de hijos/as en Andalucía. Año 2008



Nota: Media anual.

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

## 3.5. SEGURIDAD SOCIAL, RENTA, TRIBUTOS Y PENSIONES

Si bien la mayor parte del presente Informe se ocupa del impacto de género en el gasto público, es decir cómo hombres y mujeres se ven afectados diferencialmente por las políticas públicas que ordenan el gasto de las Administraciones, aquí analizaremos el sesgo de género, explícito o implícito, en los ingresos presupuestarios.

En el ámbito de estudio de las relaciones entre Hacienda Pública e igualdad de género, resulta de especial interés examinar las estadísticas desagregadas por sexo que nos permiten analizar cómo se ven afectados mujeres y hombres por algunas de las figuras tributarias de nuestro sistema fiscal.

Para ello, revisaremos los datos sobre afiliación a la Seguridad Social que facilita el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de los impuestos directos (aquellos en los que el obligado/a tributario/a es una persona física) tales como el IRPF, Impuesto de Sucesiones y Donaciones y determinados impuestos indirectos (aquellos que gravan bienes y servicios) tales como las Transmisiones Patrimoniales Onerosas y los Actos Jurídicos Documentados.

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

*Consejería de Economía y Hacienda*

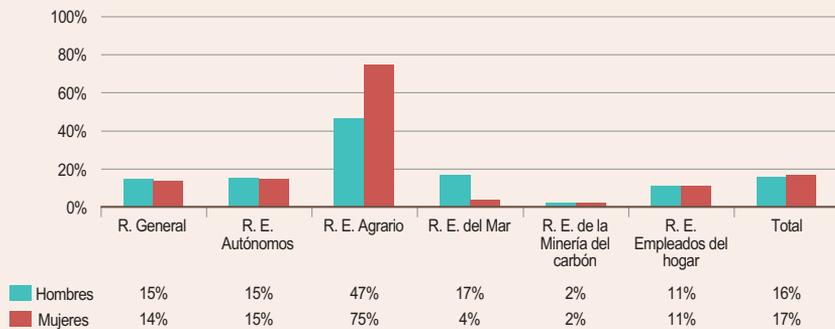
Tomando los datos de afiliación media del mes de mayo de 2009, los andaluces y andaluzas suponen el 16% y el 17%, respectivamente, del total de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social. Con respecto a 2008, el porcentaje de hombres afiliados no ha variado, mientras que las mujeres afiliadas han aumentado un punto porcentual. Del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en Andalucía, un 56% son hombres y un 44% mujeres, porcentajes muy similares a los de España, donde los hombres son el 55% de los afiliados y las mujeres el 45%.

Analizando los datos desagregados por sexo de los diferentes regímenes a afiliación de la Seguridad Social se pueden observar diferencias tanto en el Régimen Especial Agrario como en el Régimen Especial del Mar. De todas las mujeres afiliadas en España al R.E. Agrario, el 75% se encuentra en Andalucía. En el caso de los varones, 47 de cada 100 afiliados a dicho régimen está en Andalucía, 28 puntos porcentuales menos que las mujeres. En el R.E. del Mar, sin embargo las mujeres andaluzas son el 4% del total de mujeres afiliadas en España, 13 puntos porcentuales menos que los hombres. En el resto de regímenes especiales se observa un porcentaje similar de hombres y mujeres. En el Régimen General, mujeres

y hombres de nuestra Comunidad suponen el 14% y el 15%, respectivamente, del total de España, reduciéndose así a un punto la diferencia que existía en 2008 cuando las mujeres suponían el 13% sobre el total de afiliaciones en España.

Gráfico 3.33.

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



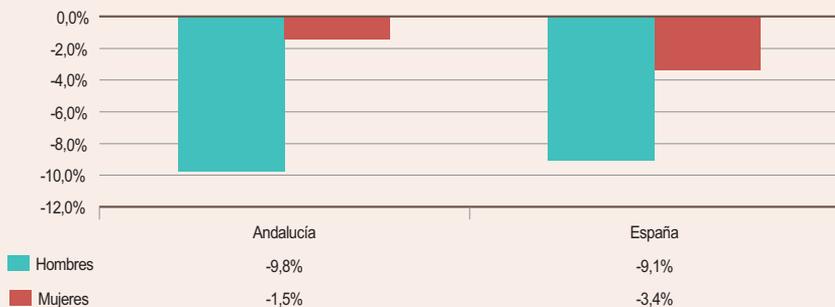
Nota: Datos a 31 de mayo de 2009.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El número de afiliaciones a la Seguridad Social en Andalucía ha disminuido tanto para hombres como para mujeres con relación a los datos de mayo de 2008, aunque más intensamente en los varones. En el caso de los hombres la variación negativa alcanza el 9,8% y en el caso de las mujeres la disminución es un 1,5%. La caída en las afiliaciones de las mujeres en Andalucía es menor que la disminución experimentada por el conjunto de las afiliaciones de mujeres en España (3,4%).

Gráfico 3.34.

Evolución porcentual en 2009 sobre el mismo mes del año anterior del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España



Nota: Datos a 31 de mayo de 2009.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

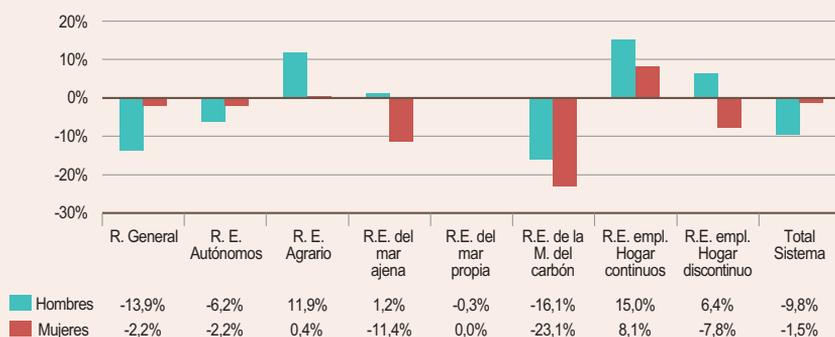
### 3.5.2. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen en Andalucía

*Consejería de Economía y Hacienda*

Al igual que en el apartado anterior, examinaremos ahora las afiliaciones según los diferentes regímenes de la Seguridad Social. En nuestra Comunidad Autónoma el mayor incremento en afiliaciones de mujeres se registra en el R.E. de Empleados del Hogar Continuos. En hombres, el mayor incremento se produce entre los afiliados al R.E. Agrario y en el 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. También se observa una disminución relativa de afiliaciones en el R. General y en el R.E. de Autónomos para los hombres y en el R.E. del Mar y en el R.E. de Empleados del Hogar Discontinuos para las mujeres.

Gráfico 3.35.

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



Nota: Mayo 2008/ mayo 2009.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

### 3.5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

*Consejería de Economía y Hacienda*

Del total de declaraciones presentadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondientes al ejercicio económico 2007 que ascienden a 3.096.240, el 62,4% pertenece a declarantes sujetos pasivos varones (1.930.751) y el 37,6% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.165.489).

Si analizamos las formas de presentación atendiendo a la situación familiar podemos observar que el 68,3% de los declarantes ha presentado declaración individual (2.114.345); de éstas el 52,8% son declaraciones presentadas por

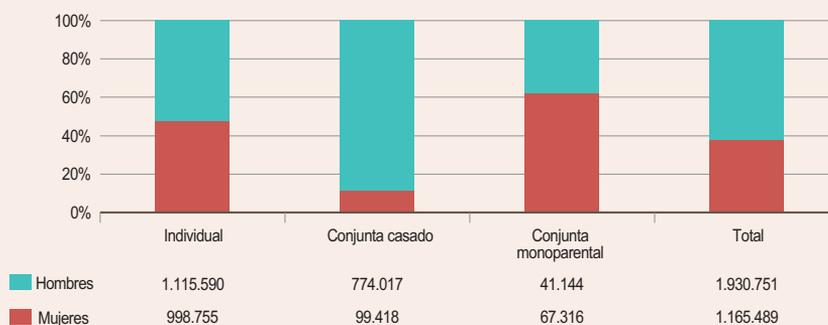
sujetos pasivos hombres (1.115.590) y el 47,2% se corresponde con declaraciones de sujetos pasivos mujeres (998.755).

Las declaraciones tanto "conjunta casado" como "conjunta monoparental" (981.895) ascienden al 31,7%. Cabe destacar que de las declaraciones "conjuntas casados" el número de sujetos pasivos hombres es muy superior al de mujeres, haciendo referencia el sexo al perceptor principal de la renta.

Por el contrario las declaraciones conjuntas monoparentales (108.460), suponen un 3,50% del total, correspondiendo a declaraciones sujetos pasivos mujeres el 62% (67.316) frente al 38% de declaraciones presentadas por sujetos pasivos varones (41.144).

Gráfico 3.36.

Número de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía (Renta 2007)



Nota: En conjunta casado el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta.

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

### 3.5.4. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

*Consejería de Economía y Hacienda*

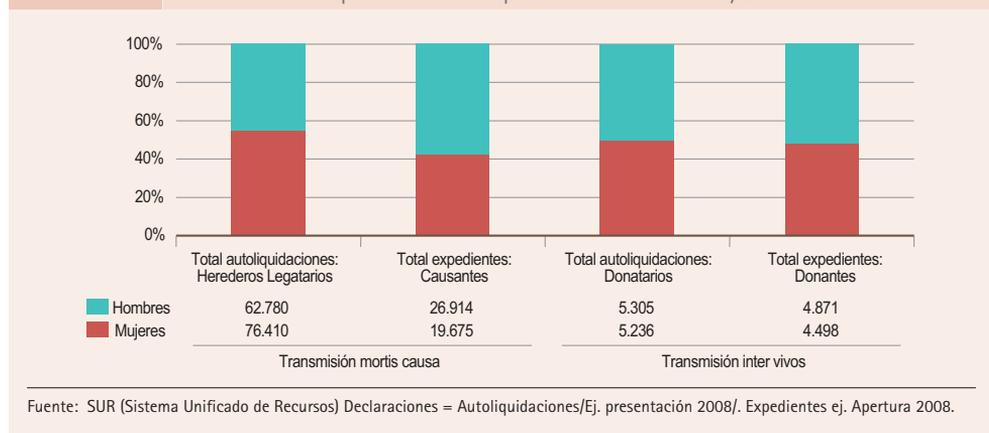
Durante el ejercicio económico 2008, el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones "mortis causa", es decir, herederos y legatarios, asciende a 139.190. De ellas el 54,9% corresponde a hechos imposables autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (76.410) y el 45,1% por sujetos pasivos varones (62.780).

Desde el punto de vista del causante se puede observar que se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres, un 57,8%, que de mujeres, un 42,2%.

Respecto a las transmisiones “inter vivos”, correspondientes al modelo de autoliquidación 651, presentadas por donatarios, se registraron 10.541; de ellas el 50,33% de las autoliquidaciones corresponden a sujetos pasivos hombres (5.305) y el 49,7% a sujetos pasivos mujeres (5.236).

Desde el punto de vista del donante, el 52% fueron hombres y el 48% mujeres.

Gráfico 3.37. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía



### 3.5.5. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Economía y Hacienda

Durante el ejercicio 2008, el número total de sujetos pasivos que autoliquidan por este impuesto en cualquiera de sus tres modalidades asciende a 788.961; de ellos son personas jurídicas el 26,4%, mientras que el 73,6% restante corresponde a personas físicas. De las 580.813 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 71,4% han sido presentadas por sujetos pasivos hombres (414.694), mientras que el 28,6% restante por sujetos pasivos mujeres (166.119).

#### Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de declaraciones. Ejercicio 2008.

	Personas Jurídicas			Personas Físicas			
	TOTAL	Jurídicas	%	Hombre	%	Mujer	%
Total mod. 600	788.961	208.148	26,4%	414.694	52,6%	166.119	21,1%

NOTA: Ejercicio económico 2008.

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos).

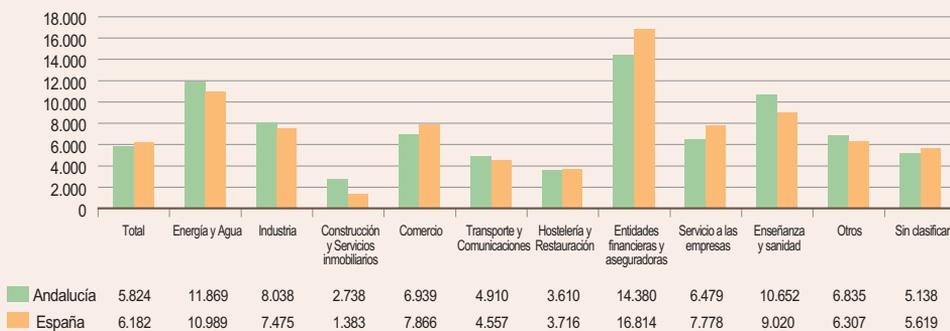
### 3.5.6. Salario Bruto Anual

Consejería de Economía y Hacienda

Las diferencias retributivas netas entre hombres y mujeres persisten como en los últimos años, observándose según los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria 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 14.380 euros más al año que las mujeres en Andalucía (16.814 en España) seguido por el sector de la energía y el agua, donde sus retribuciones son 11.869 euros anuales más en Andalucía y 10.989 en España.

Gráfico 3.38.

Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2007



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

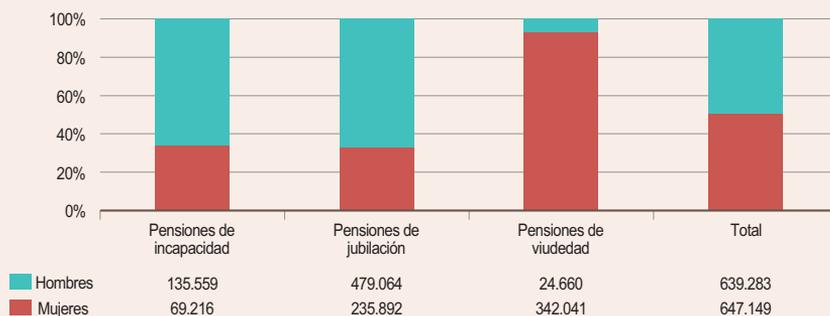
### 3.5.7. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

Consejería de Economía y Hacienda

Al cierre de 2008 se contabilizaron en Andalucía 1.286.432 pensiones de naturaleza contributiva (entre incapacidad, jubilación y viudedad) prácticamente distribuidas al 50% entre hombres y mujeres. Las pensiones por incapacidad y jubilación vienen determinadas por el historial laboral del percceptor, mientras que las de viudedad están derivadas de la historia laboral del cónyuge. Por ello, la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral ha hecho que el gráfico que figura a continuación haya experimentado cambios sensibles en los últimos años.

Descendiendo al detalle de los diversos tipos de pensiones contributivas, vemos que la distribución 50-50 que arroja la cifra total de pensiones, resulta de distribuciones bien diferenciadas en los subtipos de pensiones. Así por ejemplo las pensiones de incapacidad y jubilación corresponden en un 33% a mujeres, mientras que en el caso de las pensiones de viudedad las mujeres son beneficiarias en un porcentaje del 93,3%.

**Gráfico 3.39.** Número de Pensiones de naturaleza contributiva en Andalucía. Año 2008

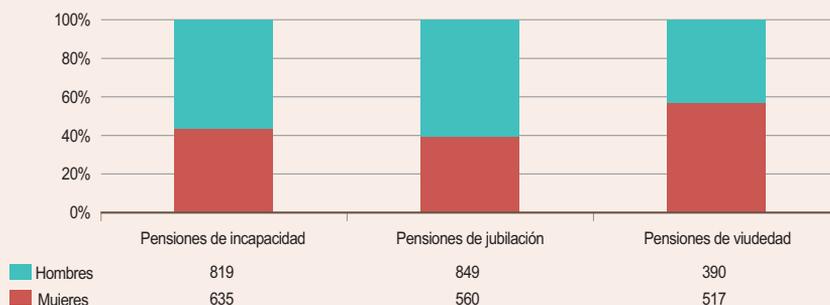


Nota: Datos a 31 de diciembre de 2008.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Al analizar la distribución de los importes medios de las pensiones de carácter contributivo en Andalucía, se aprecia que los hombres perciben un 29% más en las de Incapacidad Permanente y un 51,6% más que las mujeres en las de Jubilación. Por otra parte, las mujeres perciben unas pensiones medias de viudedad un 32,6% superior a las que las que perciben por este concepto los hombres.

**Gráfico 3.40.** Importe medio de las Pensiones de carácter Contributivo en Andalucía. Año 2008



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2008. En euros/mes.

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

### 3.5.8. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

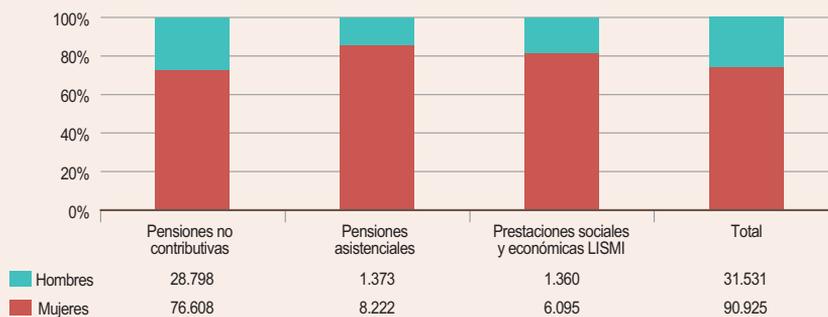
Consejería de Economía y Hacienda

En este tipo de pensiones (que engloba las no contributivas, las asistenciales y las de invalidez -LISMI) ocurre el fenómeno inverso al que se observa en las pensiones contributivas. Al estar estas pensiones desvinculadas del historial laboral del perceptor y tener causa en el no acceso o acceso tardío al mercado laboral o bien en la discapacidad, la distribución por sexos del total de las pensiones se inclina mayoritariamente hacia las mujeres.

Así, en porcentajes similares a los registrados en 2007, las mujeres perciben el 74,3% de estas prestaciones, elevándose al 85,7% en las pensiones asistenciales.

Gráfico 3.41.

Beneficiarios/as de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación. Andalucía año 2008



Nota: Datos a 1 de diciembre de 2008.

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Estas diferencias irán disminuyendo a medida que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se incremente y, consecuentemente, aumenten las pensiones de naturaleza contributiva.

## 3.6. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

El acceso al mercado laboral de mujeres y hombres cuenta con dos vías principales. Una es el autoempleo que resulta de la creación de la propia empresa o la constitución como trabajador por cuenta propia. La otra es la incorporación como trabajadores por cuenta ajena a entidades de diverso tipo, para la que normalmente es requisito previo contar con una titulación educativa. En conexión con lo anterior, el apartado de Empresas y Universidades muestra, por un lado, la presencia de mujeres y hombres en la cultura emprendedora especialmente en la denominada "economía social" en Andalucía y, por otro, su presencia en la etapa de la educación superior.

Se ofrecen aquí diversos indicadores relacionados con la participación de mujeres y hombres en la creación de sociedades laborales y cooperativas y su constitución en trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. También se analizan las estadísticas disponibles sobre el acceso de mujeres y hombres a las Universidades públicas de Andalucía en función de las áreas de conocimiento y las titulaciones obtenidas, para concluir con los datos sobre presencia de mujeres y hombres en las cátedras universitarias.

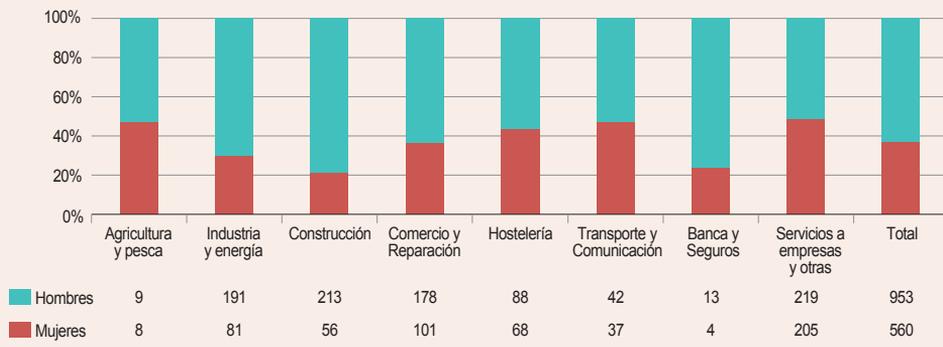
### 3.6.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

A pesar de la reducción de la actividad empresarial como consecuencia de la crisis económica experimentada a lo largo de 2008, la presencia de la mujer en la creación de Sociedades Laborales ha mejorado ostensiblemente. En todas las provincias la participación de las mujeres se ha situado alrededor del 40%. Esto ha supuesto para el conjunto de la Comunidad un incremento de 7 puntos porcentuales con respecto a 2007. Se puede calificar, por tanto, esta evolución como muy positiva.

Sin embargo, podemos observar cómo el porcentaje de participación de las mujeres en los distintos sectores económicos es irregular, así la diferencia llega a los 30 puntos porcentuales en el sector de la Construcción y el de Servicios a empresas. No obstante, todos los sectores superan el 20% de participación de la mujer, alcanzando un nivel equilibrado en el caso de los Servicios a empresas del 48,4%.

Gráfico 3.42. Personas físicas que constituyen las Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2008 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

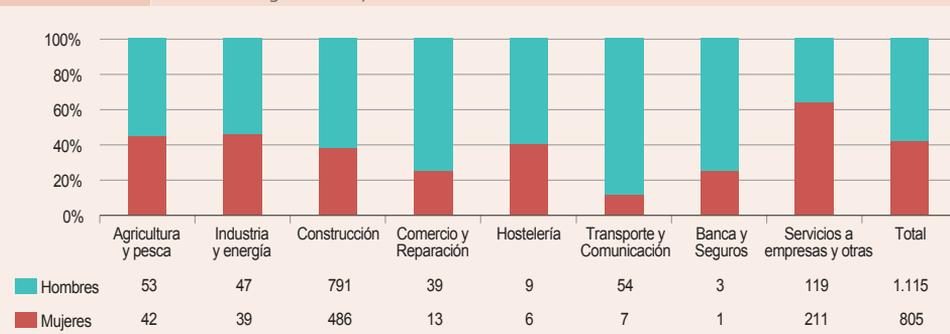
### 3.6.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

El año 2008 ha sido el primer ejercicio en el que se han recogido datos desagregados por sexo sobre el número de personas físicas que constituyen las Cooperativas creadas en Andalucía.

En 2008 podemos apreciar un alto grado de participación de las mujeres en este ámbito, llegando al 41,9% en el conjunto de la Comunidad Autónoma. El nivel más alto se da en la provincia de Granada donde la presencia femenina se sitúa en torno al 60%. Sin embargo, en la distribución por sectores de actividad económica, se observa una participación irregular, existiendo una diferencia de 50 puntos porcentuales entre la actividad en la que tiene mayor representación, Servicios a empresas y otros tipos de Servicios, y aquella en la que su presencia es menor, Transporte y Comunicaciones.

**Gráfico 3.43.** Personas físicas que constituyen las Cooperativas creadas en Andalucía en 2008 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

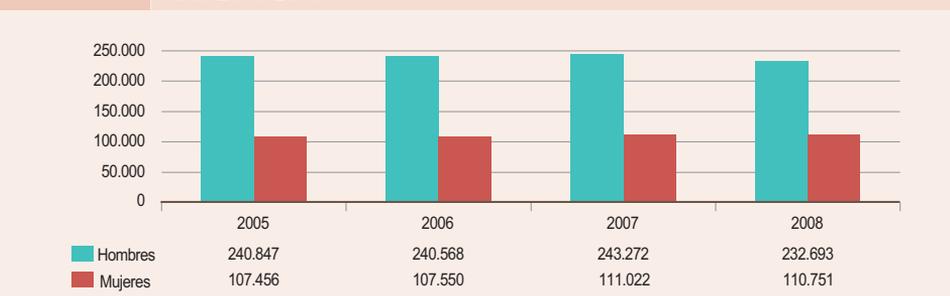
### 3.6.3. Personas en régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía

*Consejería de Empleo*

Según la encuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración correspondiente a los ejercicios 2005-2008, Andalucía cuenta con 343.444 personas en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), de las cuales 110.751 (32,3%) son mujeres y 232.693 (67,7%) hombres.

Es significativo que desde el año 2005 y hasta el 2007 ha habido una tendencia de ligero incremento en el número de personas empresarias constituidas en modalidad de Autónomos. Específicamente en el ejercicio 2008, a causa de la repercusión directa que la crisis y la pérdida de actividad económica han tenido en el sector económico, este indicador sufre un retroceso en el número de hombres en el RETA del 4,3% con respecto al ejercicio anterior, concretamente desciende en 10.579. Se mantiene, en cambio, prácticamente igual el número de mujeres autónomas, descendiendo esta variable sólo en 271.

**Gráfico 3.44.** Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Años 2005-2008



Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

### 3.6.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

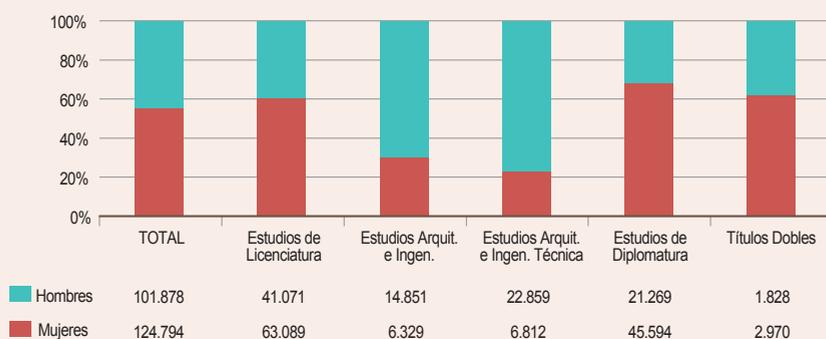
*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

En Andalucía, para el curso académico 2007-2008, se matricularon en enseñanzas universitarias un total de 226.672 personas, el 55% mujeres y el 45% hombres. Estos porcentajes son idénticos a los del curso anterior.

En cuanto a las preferencias de elección de enseñanzas universitarias, se mantiene la tendencia observada en el curso 2006-2007. Las enseñanzas con más matriculaciones fueron las que concluyen con una Licenciatura (45,9%), seguida de los estudios de Diplomatura (29,5%), de Arquitectura e Ingeniería Técnica (13,1%), Arquitectura e Ingeniería Superior (9,3%) y Títulos Dobles (2,1%).

La distribución por sexo varía en función del tipo de titulación y del área de conocimiento. Así, en este periodo, mientras las mujeres representaban el 68% del total de personas matriculadas en los estudios de Diplomatura, el 64% en los estudios conducentes a titulaciones dobles y el 61% en los conducentes a la obtención de licenciaturas, sólo el 30% de las personas que se matricularon en estudios de Arquitectura e Ingenierías Superiores y el 23% de las que eligieron hacerlo en Arquitectura e Ingenierías Técnicas, eran mujeres. Comparando estos datos con los del curso 2006-2007 apenas se observa variación.

**Gráfico 3.45.** Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza y sexo en Andalucía. Curso 2007-2008



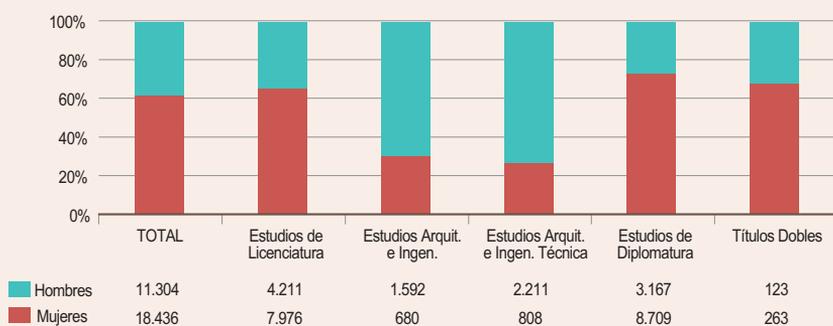
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.6.5. Alumnado que terminó los estudios en 2008 en Andalucía según tipo de estudio

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

En 2008 el número de estudiantes que obtuvo su titulación en alguna de las Universidades de Andalucía ascendió a 29.740 personas. Un 62% de los nuevos titulados fueron mujeres (recuérdese que las matrículas en 2008 correspondieron a un 55% a mujeres y en un 45% a los hombres). Esta proporción es aún mayor en los estudios de Diplomatura (73% de diplomadas, siendo un 68% el porcentaje de mujeres que se matricularon en 2008). En los estudios de Arquitectura e Ingenierías Superiores la proporción de mujeres no supera el 30% (en 2008 las matriculadas fueron un 9,3% del total), siendo aún menor en Arquitectura e Ingenierías Técnicas (27% mientras que en 2008 las mujeres matriculadas fueron un 13,1% del total). Los datos absolutos y los porcentajes por sexo son muy similares a los del año 2007.

**Gráfico 3.46.** Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2008 en Andalucía por tipo de estudio



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.6.6. Alumnado matriculado en los cursos de Doctorado según área de conocimiento y sexo en el curso 2007-2008

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

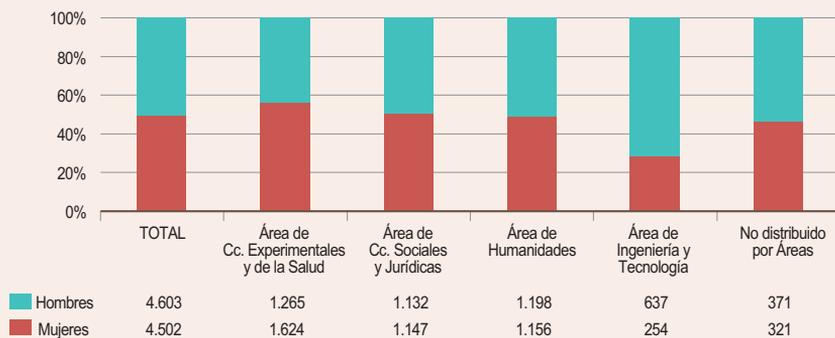
El número de alumnos y alumnas matriculados en cursos de doctorado en 2008 se reparte prácticamente al 50% entre unos y otras. Si analizamos la distribución de las 9.105 personas matriculadas en los cursos de Doctorado por áreas de conocimiento, vemos que es mayoritaria la presencia de mujeres en las Ciencias

Experimentales y Salud (56%). En las Ciencias Sociales y Jurídicas y en Enseñanzas de Humanidades la relación es equilibrada, mientras que los hombres son mayoría en las Enseñanzas Técnicas (71%). Respecto al curso anterior, se observa una disminución en la diferencia entre hombres y mujeres para el área de Humanidades (un 43% de hombres en el curso 2006-2007).

No conviene olvidar sin embargo que mientras que el número de mujeres que se licenciaron en 2008 supusieron un 68% del total, las mujeres que se matricularon en doctorado en el mismo año, suponen un 50% del total, lo que lleva a deducir que existe una sobreponderación masculina en este ámbito.

Gráfico 3.47.

Alumnado matriculado en cursos de Doctorado según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2007-2008



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

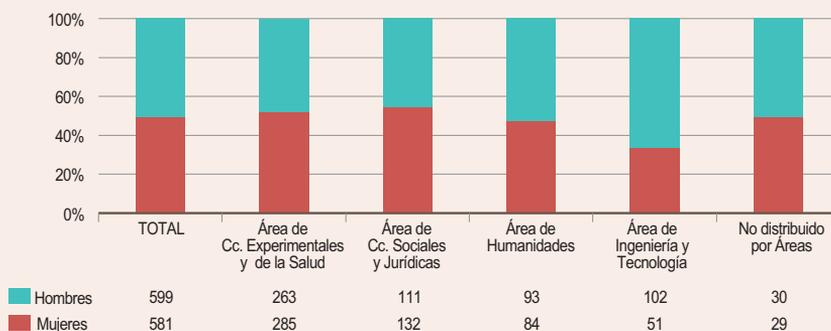
### 3.6.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento y sexo en el curso 2007-2008

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

De las 1.181 tesis aprobadas en Andalucía durante el curso 2007-2008, 581 fueron leídas por mujeres (49%) y 599 por varones (51%). Salvo en el área de Humanidades e Ingeniería y Tecnología, la mayor parte de las tesis fueron defendidas por mujeres, registrándose la mayor diferencia en el Área de Ingeniería y Tecnología con un 66% de hombres.

Las proporciones son muy similares a las del curso 2006-2007, salvo en el Área de Humanidades donde entre ambos cursos académicos se ha registrado un crecimiento de 7 puntos en el número de tesis aprobadas leídas por hombres.

Gráfico 3.48. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2007-2008



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.6.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en 2007-2008

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

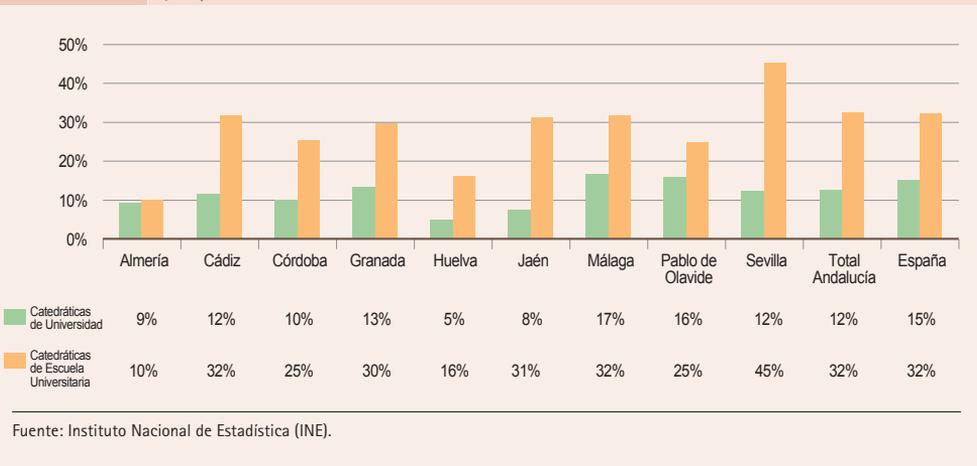
Para analizar el grado de empoderamiento de hombres y mujeres en el ámbito académico, es imprescindible observar los puestos de catedráticos/as, tanto de Universidades como de Escuelas Universitarias.

Tal y como muestra el gráfico anterior, la mayor proporción de mujeres en estos puestos se da en las Cátedras de Escuelas Universitarias frente a las Cátedras de Universidad (un 32 y un 12% respectivamente). En el caso de las Escuelas Universitarias, los datos coinciden con los del conjunto de España. Así, las Catedráticas de Universidad tienen menor presencia en Andalucía (12%) que en el conjunto del país (15%). La Universidad de Málaga destaca como la que mayor porcentaje de mujeres tiene entre sus Cátedras de Universidad y Huelva la que menos.

En comparación con el año anterior, los porcentajes globales para el conjunto de las Universidades de Andalucía son idénticos. Descendiendo a los datos parciales, la variación más destacable se ha dado en la Universidad de Jaén donde las Catedráticas de Universidad han crecido 2 puntos porcentuales y las Catedráticas de Escuela Universitaria lo han hecho en 7 puntos.

Gráfico 3.49.

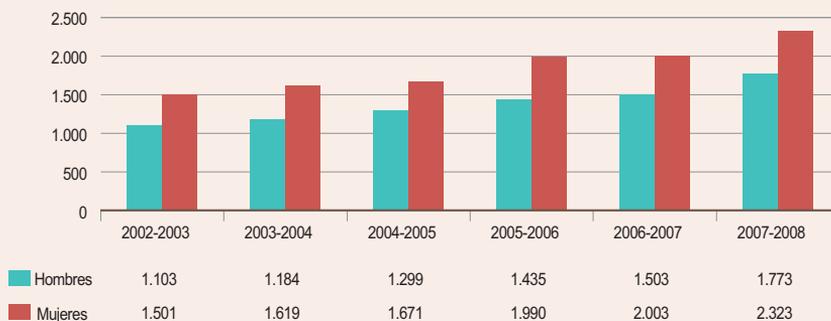
Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2007-2008



### 3.6.9. Estudiantes con becas Erasmus

El principal objetivo de las becas otorgadas por el programa Erasmus es fomentar la movilidad, el aprendizaje de idiomas y como consecuencia de ellos situar a los universitarios andaluces en igualdad de condiciones para competir en el mercado laboral. El programa Erasmus tiene también como objetivo específico apoyar el Espacio Europeo de Educación Superior.

Como en años anteriores, Andalucía mantiene la tendencia de crecimiento en la concesión de Becas Erasmus. En el curso 2007-2008 las becas experimentaron un incremento de 17 puntos porcentuales con respecto a las concedidas en el curso anterior. Las Universidades de Granada y Sevilla, con el 32% y 20% respectivamente, son las que más estudiantes emiten. Las mujeres siguen siendo mayoría en la elección de esta opción para cursos estudios en universidades europeas.

**Gráfico 3.50.** Estudiantes con Becas ERASMUS en Instituciones de Andalucía por sexo

Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

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

Para analizar la evolución en el uso de las TIC en Andalucía por parte de hombres y mujeres, se ofrece a continuación un conjunto de indicadores sobre uso de ordenadores y utilización de internet. Los indicadores nos permiten poner en relación variables como edad, territorio, nivel de estudios y situación laboral, ya que en la medida que éstas varían, también lo hacen diferencias en el uso de estas tecnologías. Así se observa que cuanto mayor es la edad, más dificultades encuentran las mujeres para el uso de las TIC y menor es su uso de internet. Asimismo, como muestran estudios especializados en la materia, la existencia o no de cargas familiares también condiciona el nivel de uso, así como la utilidad práctica.

Los esfuerzos que se realicen en este campo deben incidir en una doble vertiente: en el uso de las TIC, y en la creación de contenidos.

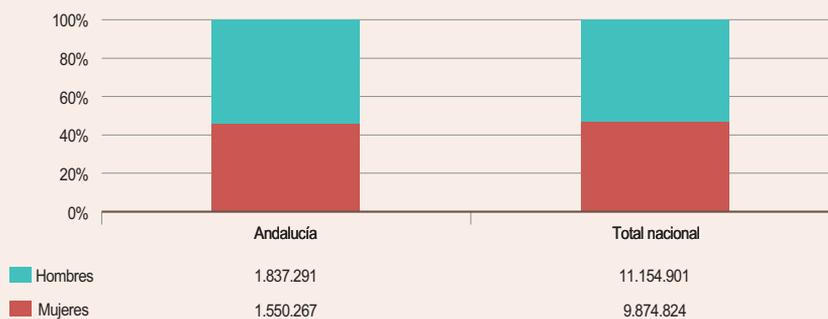
#### 3.6.10.1. Evolución de la proporción de personas que han usado el ordenador según sexo y edad en Andalucía y España.

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

Al observar la diferencia por hombres y mujeres en el uso del ordenador, teniendo en cuenta los porcentajes de uso y su evolución con respecto al año anterior en los ámbitos nacional y autonómico, podemos apreciar que durante este año los hombres andaluces mantienen una diferencia negativa de 4 puntos porcentuales

en el uso del ordenador (60,1% frente al 64,5%) con respecto al conjunto de hombres españoles. En el caso de las mujeres la diferencia negativa ha aumentado, situándose ésta en 6,8 puntos a final de 2008. Un 50,9% de las mujeres andaluzas utilizó el ordenador en 2008 por un 57,7% de las mujeres del conjunto de España.

**Gráfico 3.51.** Personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Comparativa Andalucía y España. Año 2008



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

Si incluimos la variable edad, es destacable que a menor edad, mayor es la proporción de mujeres que utilizan el ordenador. Concretamente entre los 16 y los 24 años, el 91,9% de las mujeres usaron el ordenador, mientras que la tasa fue del 87,6% en los varones. La diferencia entre ambos sexos se va haciendo mayor a medida que va aumentando el grupo de edad, de forma que entre los 45 y los 54 años la brecha digital de género se sitúa en 16 puntos y 20 en el intervalo de edad de 55 a 64 años.

### 3.6.10.2. Evolución de la proporción de personas que han usado internet en Andalucía según sexo, nivel de estudios y situación laboral

*Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa*

La proporción de mujeres que utiliza internet ha aumentado durante los tres últimos años, pasando del 38,3% en 2006 al 46,3% en 2008. A pesar de este incremento, la Brecha Digital de Género en el uso de internet, ha aumentado en casi 2 puntos porcentuales.

Mientras que en el año 2006, la Brecha Digital de Género rondaba los 7 puntos en Andalucía, España y la Unión Europea, en 2008 tanto en Andalucía como en

España la brecha se incrementó, siendo superior en Andalucía que en el territorio nacional. En Europa la brecha descendió a los 5,6 puntos.

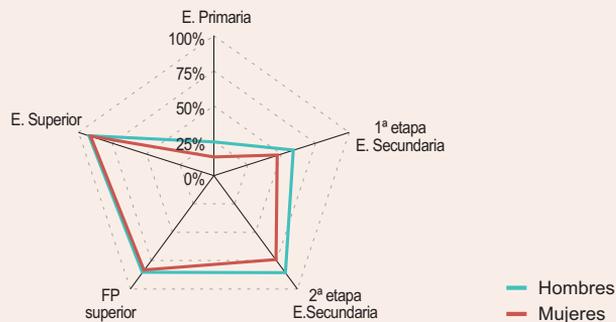
**Gráfico 3.52.** Evolución del porcentaje de personas que han usado internet en Andalucía según sexo. Periodo 2006-2008



Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

Con respecto al nivel de estudios, cuanto menor es el nivel de estudios, mayor es la brecha digital entre hombres y mujeres. Así, mientras que entre mujeres y hombres con estudios superiores la diferencia es de 1,1 punto a favor de los hombres, en personas con un nivel de estudios primarios, la diferencia entre mujeres y hombres es de 10,8 puntos desfavorable a las mujeres.

**Gráfico 3.53.**

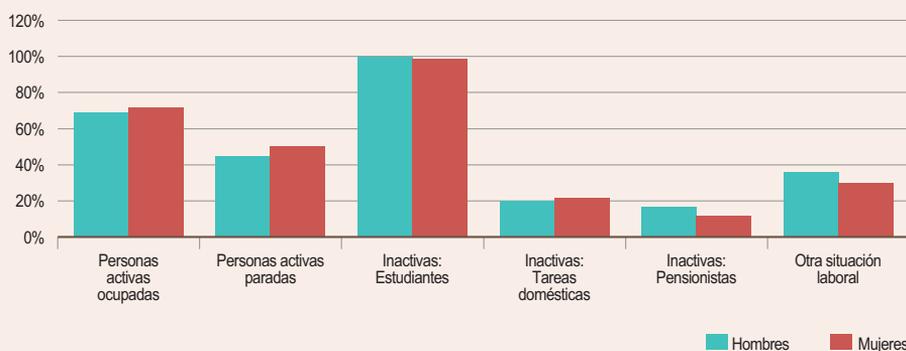


Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

Con relación a la situación laboral, las menores diferencias entre mujeres y hombres, se dan entre las personas inactivas estudiantes y las que se dedican a las labores del hogar. Así entre estudiantes, el 98,4% de las mujeres utilizaron el ordenador por un 99,5% de hombres.

Entre las personas activas, tanto entre las ocupadas como entre las paradas, hay un mayor número de mujeres ocupadas que utilizan el ordenador (71,6%) que de hombres (68,8%). En la población desempleada hacen uso del ordenador un 50,1% de mujeres y un 44,8% de los varones. Estos datos sitúan a los hombres desempleados en situación de desventaja para acceder a aquellos puestos de trabajo que exigen el manejo de herramientas informáticas.

Gráfico 3.54. Uso del ordenador según situación laboral



Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

### 3.7. EDUCACIÓN

El artículo 52 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece las competencias que corresponden a la Comunidad Autónoma en materia de enseñanza. Por su parte, el artículo 10.3 apartado segundo, garantiza el acceso de todos los andaluces y andaluzas a una educación permanente y de calidad que les permita su realización personal y social. La enseñanza no universitaria recae sobre la Consejería de Educación, la formación profesional ocupacional compete a la Consejería de Empleo, y la enseñanza universitaria está asignada a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA) establece en su artículo 4 que uno de los principios básicos del Sistema Educativo Andaluz es la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo. Más específicamente, entre las estrategias y medidas de apoyo y refuerzo previstas por la Ley, se establece la autonomía de los centros docentes para adoptar medidas de fomento de la igualdad entre sexos.

El avance conseguido en las últimas décadas en la igualdad entre hombres y mujeres ha llevado a la incorporación y participación de las mujeres en todas las esferas de la vida política, social y cultural. Sin embargo, estos cambios no siempre han venido acompañados de nuevos modelos de relaciones entre hombres y mujeres.

Las diferencias entre las personas, en función de los roles masculinos y femeninos, se deben a la cultura y al proceso educativo por el que transcurren los miembros de la sociedad desde su nacimiento. La educación es por tanto un potente instrumento para derribar estereotipos de género.

Uno de los compromisos asumidos por la Junta de Andalucía es que el Sistema Educativo Andaluz sea un instrumento transformador que continúe fortaleciendo la cohesión social y la igualdad de oportunidades. La educación, junto con la investigación y la innovación, es uno de los tres elementos que interactúan en el denominado Triángulo del Conocimiento. En un contexto en el que la competitividad de las economías depende, aún más estrechamente que en el pasado, de, por tanto, la cualificación, del nivel de formación de sus recursos humanos. La educación es un factor clave para el progreso individual y colectivo, de las personas y de las comunidades.

### 3.7.1. Evolución del número de centros educativos de primer ciclo de educación infantil

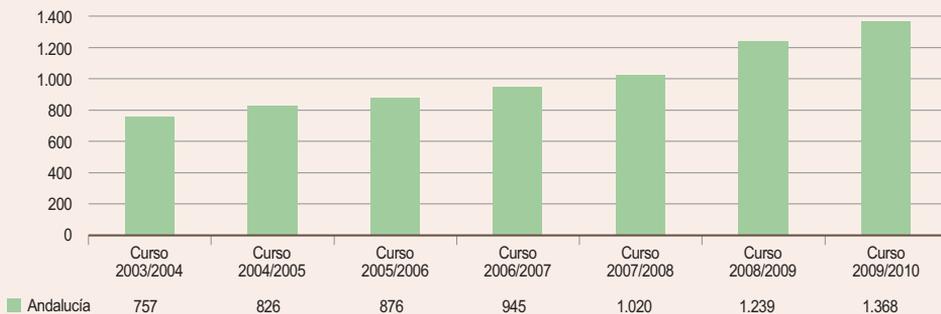
*Consejería de Educación*

A efectos de este epígrafe, el primer ciclo de la etapa de Educación infantil y los antiguos centros de atención socioeducativa se denominan ahora centros educativos de primer ciclo de educación infantil.

En los gráficos que se muestran en esta sección se observa el progresivo aumento tanto del número de centros como de las plazas ofertadas desde el curso 2003/2004. De 757 centros en funcionamiento en el curso 2003/2004 se ha pasado a 1.368 para 2009/2010, lo que supone un incremento del 80,7%. Asimismo, se ha duplicado el número de plazas ofertadas desde el curso 2003/2004.

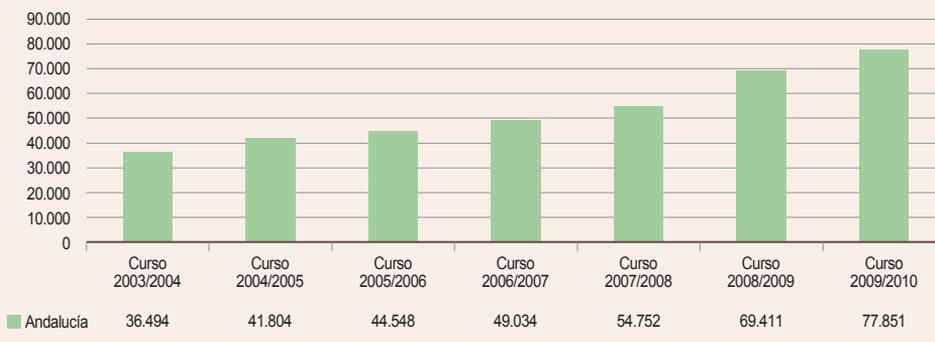
La importancia de la escolarización a estas edades reside en su relación con la creación de condiciones que faciliten la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de padres y madres, y también en el fomento de la corresponsabilidad.

**Gráfico 3.55.** Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2010



Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.  
Cursos 2008/2009 y 2009/2010: Consejería de Educación.

**Gráfico 3.56.** Evolución del número de plazas ofertadas en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2010



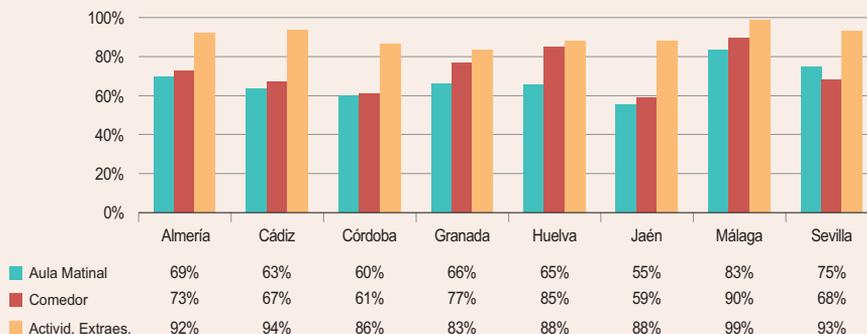
Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.  
Cursos 2008/2009 y 2009/2010: Consejería de Educación.

### 3.7.2. Centros educativos que ofertan servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

*Consejería de Educación*

Los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares favorecen la conciliación de la vida laboral y personal de padres y madres, y por tanto también sitúa en igualdad de oportunidades para el acceso al mercado laboral a hombres y mujeres.

**Gráfico 3.57.** Gráfico Centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares por provincia en Andalucía. Curso 2009-2010



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

Observando los datos provinciales relativos a los centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, vemos que la prestación de estos servicios es mayoritaria en todas las provincias. Málaga tiene la cobertura más elevada para los tres servicios. Destaca también la cobertura del servicio de aula matinal en Sevilla, el servicio de comedor en Huelva, y de nuevo Huelva junto a Jaén en actividades extraescolares.

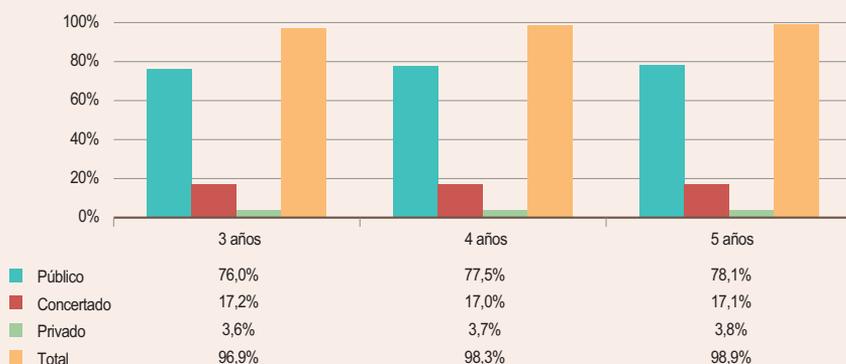
### 3.7.3. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años en Andalucía

*Consejería de Educación*

La tasa de escolarización en el segundo ciclo de educación infantil se aproxima al 100% en los últimos años, a pesar de que es un nivel de enseñanza no obligatoria. Se imparte casi en su totalidad en centros sostenidos con fondos públicos (centros públicos y centros concertados).

Gráfico 3.58.

Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos. Andalucía curso 2007- 2008



Fuente: Consejería de Educación.

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

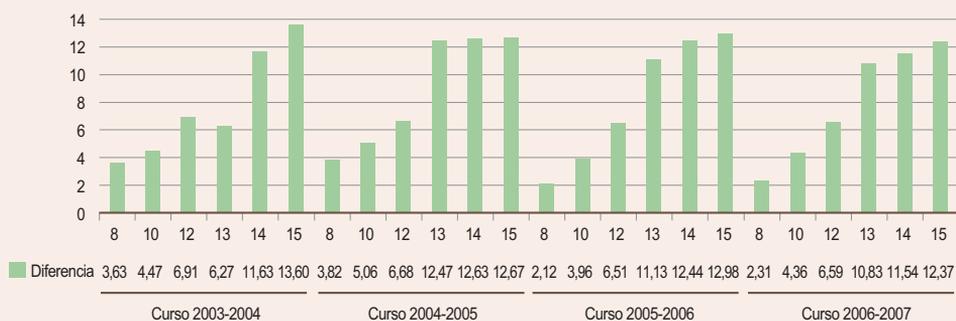
*Consejería de Educación*

Las tasas de idoneidad en diferentes edades del alumnado, es decir, los porcentajes de alumnos y alumnas matriculados en el curso que por su edad les corresponde, son una importante medida de los resultados del sistema educativo.

En Andalucía, esta tasa es inferior en el caso de los alumnos. A medida que aumenta la edad del alumnado, aumenta también la diferencia entre la tasa de idoneidad de alumnos y alumnas. En los dos últimos cursos parece observarse una ligera disminución tanto en la tasa global como por niveles.

Gráfico 3.59.

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



Nota: Puntos porcentuales de alumnas-alumnos.

Fuente: Consejería de Educación.

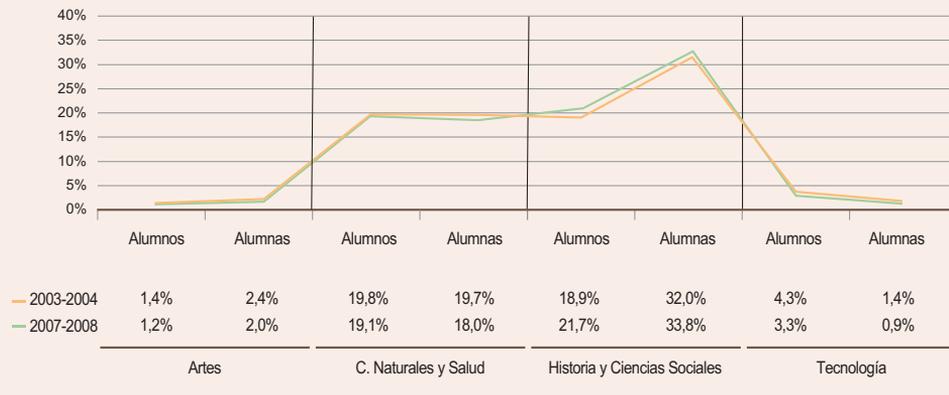
### 3.7.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimientos en Andalucía

*Consejería de Educación*

De los más de 120.000 estudiantes de Bachillerato en Andalucía, el número de alumnos es menor al de alumnas en una relación de 45%-65%. También existen diferencias por sexo en la modalidad del Bachillerato que eligen. Así, las modalidades de Ciencias de la Naturaleza y la de la Salud seguido por la de Tecnología son más demandadas por los alumnos mientras que las modalidades de Humanidades y la de Arte son solicitadas por mayor número de alumnas.

Gráfico 3.60.

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.

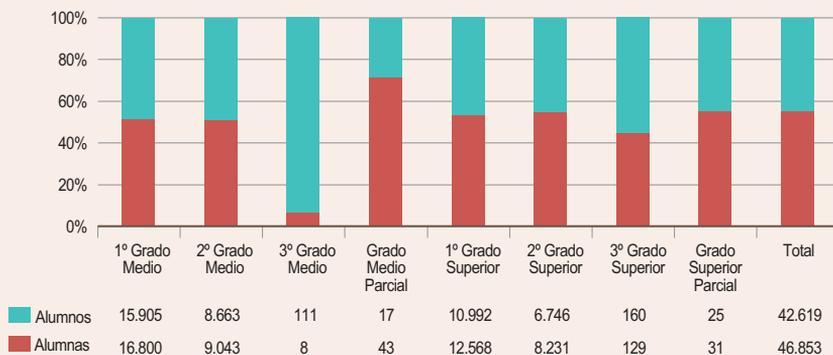
### 3.7.6. Alumnado de Ciclos Formativos según curso y nivel en Andalucía

Consejería de Educación

De los casi 90.000 estudiantes de Ciclos Formativos en Andalucía, las alumnas representan un 52% del total. La diferencia entre ambos sexos se acentúa además en la Formación Profesional de grado superior de primer y segundo grado. También hay una diferencia considerable en el número de alumnos y alumnas en la formación de tercer grado medio.

Gráfico 3.61.

Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2007-2008



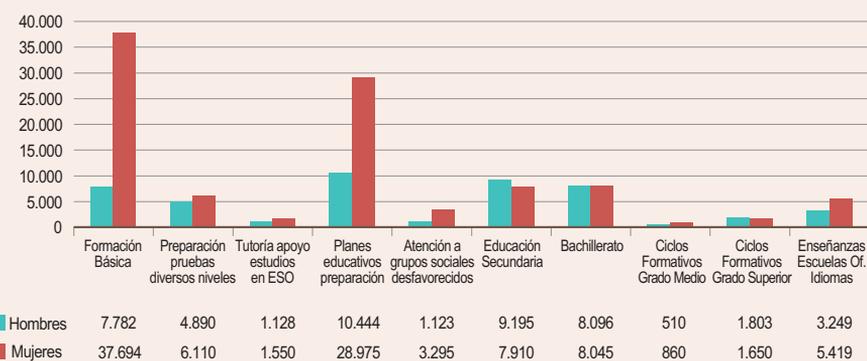
Fuente: Consejería de Educación.

### 3.7.7. Alumnado de Educación de Personas Adultas en Andalucía

Consejería de Educación

Este año se incluye como novedad la información referente a la educación secundaria obligatoria y postobligatoria en sus modalidades adaptadas a personas adultas, que es una vía eficiente para la obtención de titulaciones por la flexibilidad de horarios que permite. En estas enseñanzas la representación es generalmente equilibrada entre hombres y mujeres salvo en las enseñanzas de idiomas a distancia, donde la presencia de hombres es minoritaria.

Gráfico 3.62. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2007-2008



Fuente: Consejería de Educación.

También es equilibrada la presencia de personas adultas matriculadas en cursos de preparación de pruebas de acceso a los distintos niveles o enseñanzas. Sin embargo, la población adulta que cursa las enseñanzas de formación básica así como la inscrita en planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, como pueden ser el uso básico de las TIC, el fomento de la cultura y el espíritu empresarial, el conocimiento del patrimonio cultural andaluz o la adquisición de hábitos saludables, es eminentemente femenina. Por otro lado, es este tipo de formación la que concentra la mayor parte de las matrículas de las personas adultas que cursan estudios. Así, a nivel global, en el curso 2007/2008, la presencia de mujeres (101.508, un 67,8%), en las enseñanzas para personas adultas es mayor que la de hombres (48.220, un 32,2%).

## 3.8. VIVIENDA

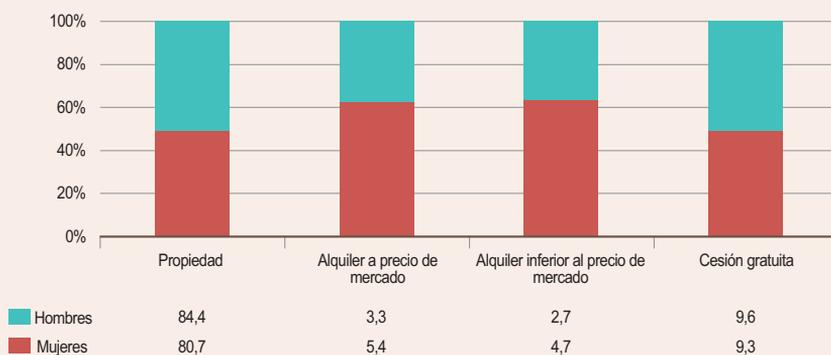
*Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio*

En el diseño de la política de vivienda de la Comunidad Autónoma, es fundamental el manejo de aquellos indicadores que permiten evaluar cómo las diferentes iniciativas puestas en marcha permiten que vayamos acercándonos al objetivo de que toda la población andaluza tenga acceso a una vivienda digna. Una de las perspectivas que contienen los indicadores es si en la consecución de este objetivo avanzan de igual modo mujeres y hombres.

De entre los indicadores utilizados, destacan los procedentes de una explotación específica que realiza el Instituto de Estadística de Andalucía de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE de 2007.

Esta encuesta ofrece información sobre el régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía, mostrando que, en 2007, el 82,5% de las personas viven en una vivienda de su propiedad, cinco décimas más que en 2006. El resto de la población opta entre el régimen de cesión gratuita (9,4%) y el de alquiler (4,4% a precio de mercado y 3,7% a precio inferior al de mercado), cifras que también han variado respecto al año anterior descendiendo en seis décimas, tanto el régimen de cesión gratuita como el de alquiler a precio de mercado, y aumentando en siete décimas el de alquiler a precio inferior al de mercado.

**Gráfico 3.63.** Personas según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2007



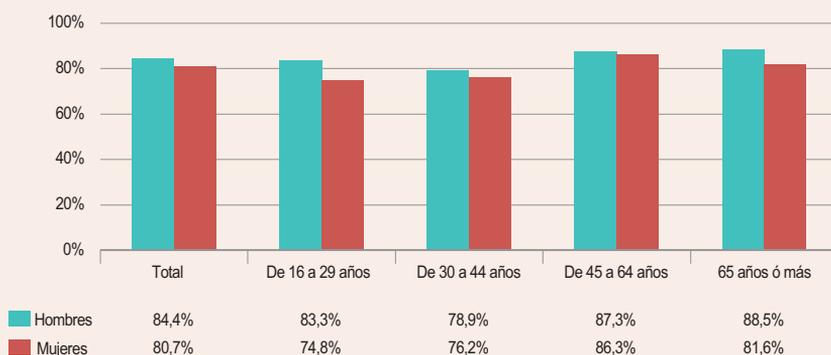
Nota: Datos porcentuales.

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

### 3.8.1. Hogares en régimen de propiedad en Andalucía

En 2007 se observa que hay más hombres que mujeres que viven en una vivienda de su propiedad, con una diferencia de 3,7 puntos porcentuales, habiendo aumentado ésta respecto a 2006 cuando era de apenas un punto porcentual. Estas diferencias se han producido fundamentalmente en los grupos de edades de 16 a 29 años y de 65 y más años, con 8,5 y 6,9 puntos porcentuales de diferencia, respectivamente. Destaca, asimismo, que no hay ningún rango de edad en el que el número de mujeres supere al de hombres.

Gráfico 3.64. Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



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

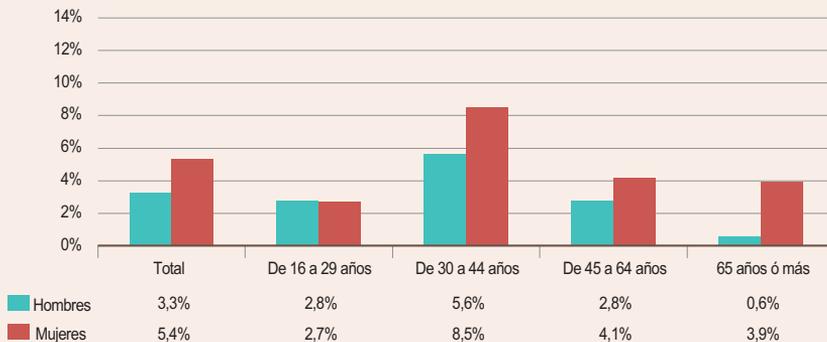
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

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

Este régimen de tenencia de la vivienda principal muestra una mayor presencia de mujeres, si bien en menor proporción que en 2006, al incorporarse muchos hombres con edades comprendidas entre 30 y 64 años. En el rango de edades de 16 a 29 años, la incorporación de las mujeres a este régimen, que en 2006 estaban poco representadas, ha conseguido que no haya prácticamente diferencias entre hombres y mujeres.

Gráfico 3.65.

Hogares en régimen de alquiler a precio de mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



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

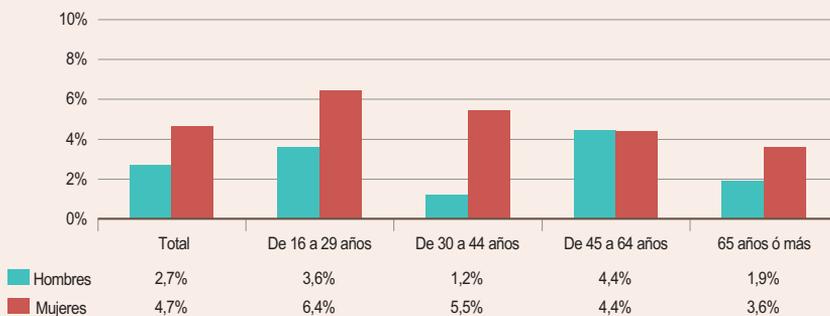
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

### 3.8.3. Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al de mercado en Andalucía en 2007

Dentro de la definición de alquiler a precio inferior al de mercado se incluyen, entre otros, los casos en los que por ley no se puede subir el importe del alquiler (casas de renta antigua), o la vivienda es facilitada a un precio más bajo por la empresa u organización en la que trabaja algún miembro del hogar, por instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, por familiares, etc.

Gráfico 3.66.

Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



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

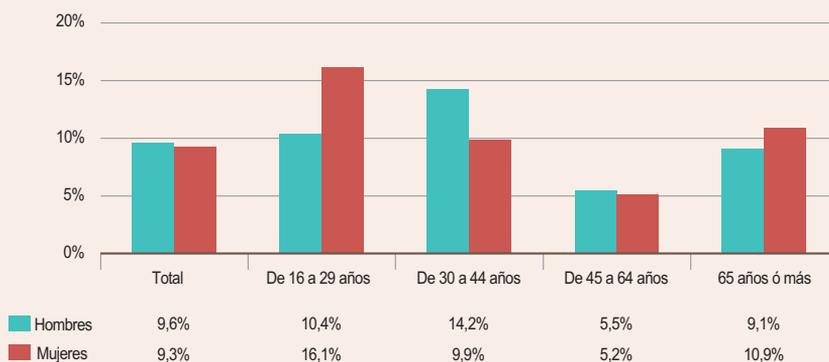
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

Esta figura de tenencia de la vivienda, donde en 2006 no había ninguna diferencia entre hombres y mujeres, aparece ahora con una mayor presencia femenina, mostrando una diferencia de 2 puntos porcentuales. Esta nueva distribución está causada por una bajada del número de hombres generalizada en todos los grupos de edades, pero especialmente en el de 16 a 29 años, donde desciende 6,9 puntos porcentuales respecto a 2006, haciendo que las mujeres superen en 2,8 puntos porcentuales a los hombres.

### 3.8.4. Hogares en régimen de cesión gratuita en Andalucía en 2007

En este último régimen, no hay apenas diferencias entre hombres y mujeres a nivel general, si bien las mujeres han aumentado su presencia respecto a 2006 hasta reducir el desequilibrio a favor de los hombres de 2,2 puntos porcentuales a 0,3 puntos. No obstante, la franja de edad donde se encuentran más varones continúa siendo la de 30 a 44 años, con 4,3 puntos porcentuales por encima de las mujeres, mientras que éstas superan en el rango de edad de 16 a 29 años en 5,7 puntos porcentuales a los hombres. A partir de los 45 años, las diferencias entre ambos sexos son mínimas.

Gráfico 3.67. Hogares en régimen de cesión gratuita según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



Nota: Porcentajes sobre el total de regimenes 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*

Desde hace algunos años se investiga en la aplicación de la perspectiva de género al transporte, especialmente en el estudio de conductas de riesgo y de pautas de movilidad. Y esto con el fin de identificar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en sus desplazamientos en los diversos medios de transporte.

En este apartado se examinan los datos relacionados con conductas de riesgo en la conducción de vehículos y los tiempos medios dedicados a desplazarse por hombres y mujeres.

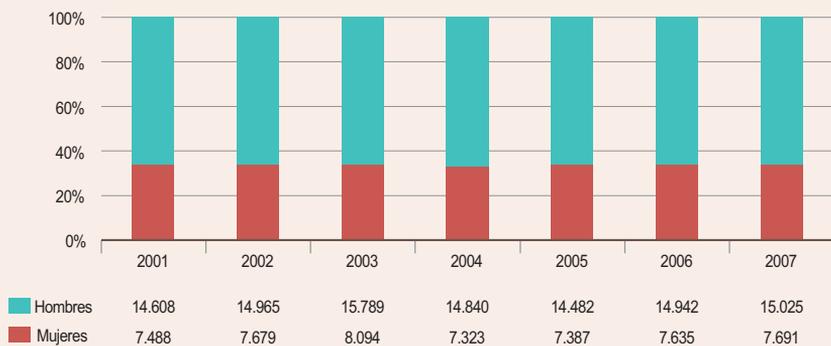
### 3.9.1. Evolución 2000-2006 del número de personas heridas en accidentes de tráfico en Andalucía

*Consejería de Obras Públicas y Transportes*

La evolución seguida por las estadísticas sobre personas fallecidas y heridas en accidentes en las carreteras andaluzas entre 2000 y 2007 muestra que los accidentes de tráfico provocan mayor número de heridos y muertos entre los hombres, que entre las mujeres.

Según los datos de 2007 de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, del total de las 22.617 personas heridas, un 66,1% fueron hombres y el restante 43,9% mujeres. Sobre las cifras de 2006, la proporción de hombres y mujeres no varía, pero se aprecia un incremento en el número de heridos cercano al 0,6% tanto para hombres como para mujeres.

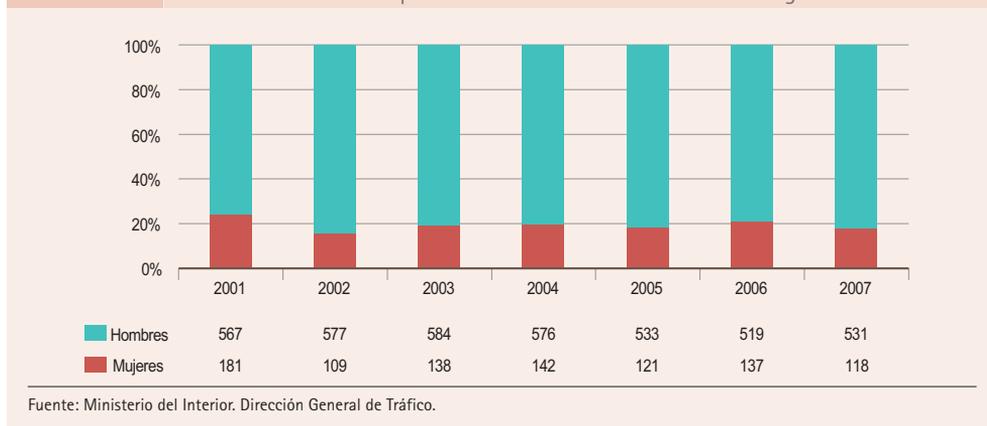
**Gráfico 3.68.** Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

En el caso de las personas fallecidas, de las 649 víctimas registradas en 2007, un 81,8% fueron hombres y un 22,2% mujeres. Con respecto a las cifras de 2006, el número de hombres fallecidos se ha incrementado en un 2,3%, mientras que el número de mujeres ha disminuido en un 14%.

**Gráfico 3.69.** Evolución del número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



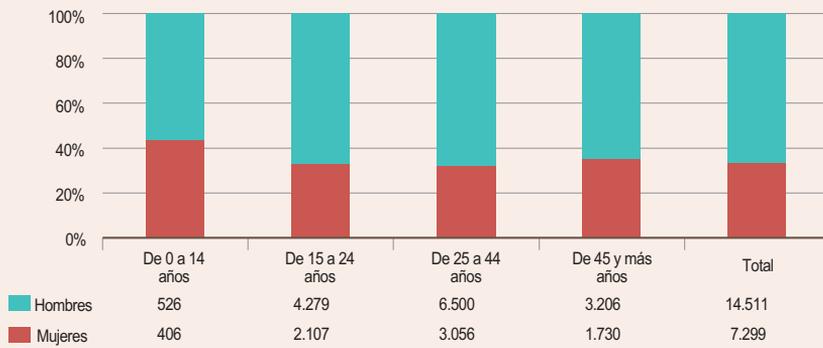
Los datos mostrados sobre personas heridas y, sobre todo, de personas fallecidas no se pueden explicar exclusivamente por los desplazamientos realizados en vehículos privados. En 2006 el Ministerio de Fomento estimó que los desplazamientos en vehículos privados correspondieron en un 61% a hombres y en un 39% a mujeres. Puede deducirse, por tanto que, en promedio, las mujeres presentan una conducta que conlleva menos riesgo.

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

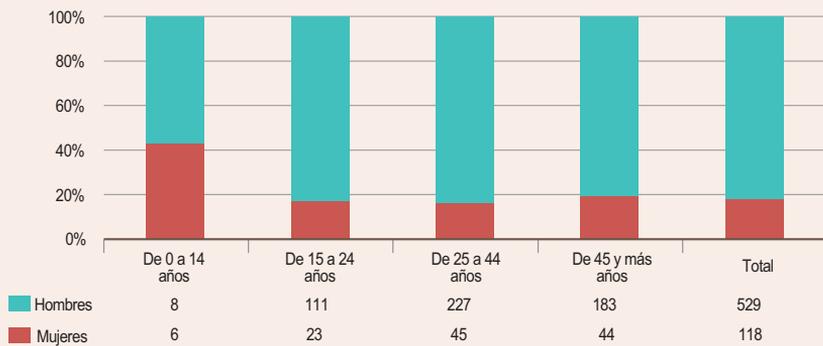
*Consejería de Obras Públicas y Transportes*

Por edades, la menor diferencia entre personas heridas, hombres y mujeres, se registra en la franja de los 0 a 14 años, donde los hombres representan el 56% de las víctimas, mientras que en el resto de franjas se sitúan alrededor del 67%.

En cuanto a las personas fallecidas según su edad y sexo, es en la misma franja antes mencionada, de 0 a 14 años, donde se da la menor diferencia entre hombres y mujeres fallecidas. En dicha franja, los hombres suponen el 57%, mientras que en el resto aumentan hasta el 82%.

**Gráfico 3.70.** Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2007

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

**Gráfico 3.71.** Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2007

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

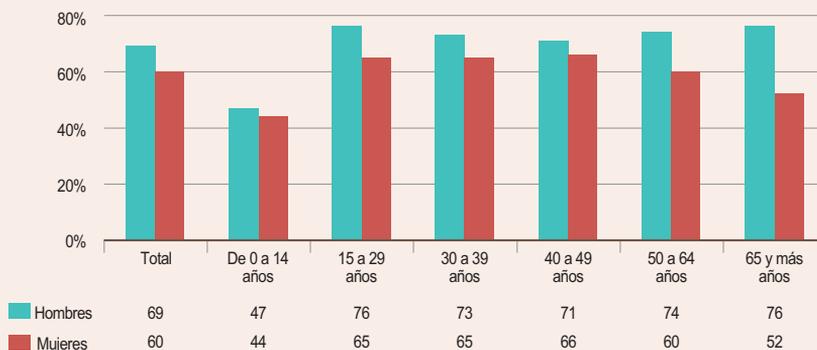
### 3.9.3. Tiempo medio dedicado a desplazamientos según sexo en Andalucía

*Consejería de Obras Públicas y Transportes*

La encuesta que realizó en 2006 el Ministerio de Fomento sobre la Movilidad de las Personas Residentes (Movilia) ofrece información sobre las pautas de movilidad de la población residente en España en viviendas familiares, sus características y sus determinantes. Esta información puede servir de base para la elaboración de modelos de transporte con perspectiva de género que puedan ser utilizados en la planificación de las infraestructuras sobre movilidad.

Gráfico 3.72.

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.

Los datos muestran que en Andalucía los hombres dedican un 15% más de tiempo al día a desplazamientos que las mujeres en un día laborable. En el conjunto del país, los hombres también dedican más tiempo que las mujeres al desplazamiento, un 16% más. Ahora bien, a nivel nacional, tanto hombres como mujeres emplean menos tiempo en desplazamientos que los hombres y mujeres en Andalucía; los hombres dedican 66 minutos al día y las mujeres 57.

Por franjas de edad, la diferencia entre hombres y mujeres es menos acusada entre los 0 y 14 años, mientras que se acentúa a partir de los 65 años. Como refleja la encuesta, las obligaciones laborales son el principal motivo para desplazarse un día laborable. De ahí puede deducirse que la menor tasa de tiempo empleado por las mujeres en desplazamientos está en consonancia con su menor presencia en el mercado laboral, lo que afecta indirectamente a sus necesidades de movilidad.

## 3.10. SALUD

Tal y como queda recogido en el Plan Andaluz de Salud, la salud de mujeres y hombres es diferente y desigual. Diferente porque hay factores biológicos (genéticos, hereditarios, fisiológicos, etc.) que implican riesgos de enfermedad. Desigual porque existen otros factores (socioeconómicos, psicosociales, etc.) que afectan de manera distinta a la salud de las personas.

Las diferencias de género, junto con otros determinantes sociales, contribuyen a generar desigualdades entre hombres y mujeres en el grado de exposición y susceptibilidad a los riesgos de salud, así como en las diferentes formas de percibir la salud. También hay desigual acceso a los recursos y a los resultados, con consecuencias en los procesos de salud y enfermedad. Sus necesidades de intervención sanitaria y social son por tanto diversas.

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la salud supone reconocer la existencia de diferencias en el estado de salud de mujeres y hombres, que trascienden las causas biológicas y que son debidas a factores construidos socialmente.

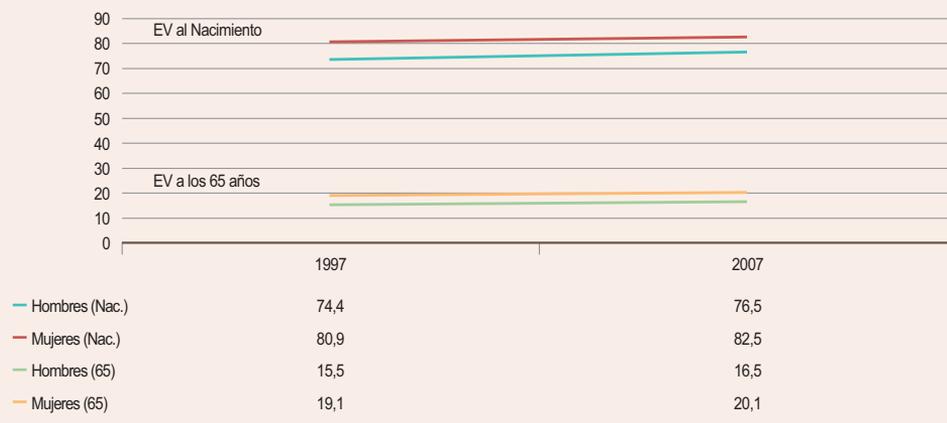
### 3.10.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía

*Consejería de Salud*

La esperanza de vida es una de las estimaciones que tradicionalmente ha segregado los resultados en función del sexo. La esperanza de vida (EV) al nacimiento resulta de estimar del promedio de años que viviría un grupo de personas nacidas el mismo año, si los movimientos en la tasa de mortalidad de la región evaluada se mantuvieran constantes.

En el año 2007 en Andalucía la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres supera en 6 años la de los hombres. En el otro extremo, en la EV a los 65 años la diferencia entre unas y otros se reduce a 3,6 años.

En Andalucía, la diferencia de esperanza de vida al nacimiento entre hombres y mujeres se mantiene estable desde 2005 hasta hoy, aunque se acorta sensiblemente a los 65 años.

**Gráfico 3.73.** Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía 1997-2007

Nota: Años de vida.

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

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

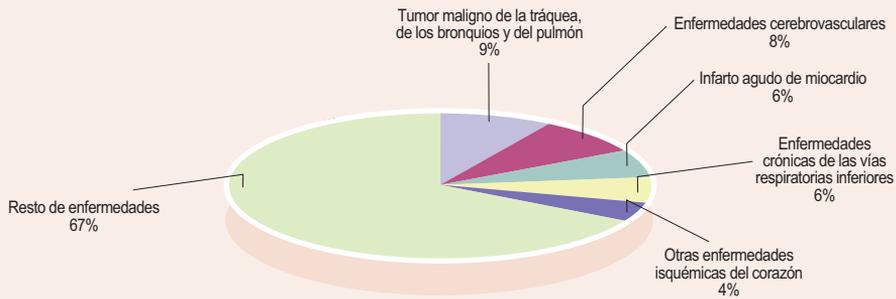
*Consejería de Salud*

La primera causa de muerte en Andalucía son las enfermedades cerebrovasculares (9,6%). En el análisis diferenciado por sexo puede observarse que, sin embargo, la causalidad difiere sensiblemente en hombres y en mujeres. Así, como muestra el gráfico, la primera causa de muerte en los hombres es el grupo de tumores relacionados con la tráquea, bronquios y pulmón (9%), seguidos de las enfermedades del sistema circulatorio (cerebrovasculares e infarto agudo de miocardio, con un 14,4%) y de las enfermedades crónicas de las vías respiratorias (5,5%).

Los datos de mortalidad de las mujeres andaluzas muestran que la primera causa de muerte son las enfermedades del sistema circulatorio y, dentro de éstas, las enfermedades cerebrovasculares (11%), seguidas de la insuficiencia cardiaca (8%) y del infarto agudo de miocardio (6%).

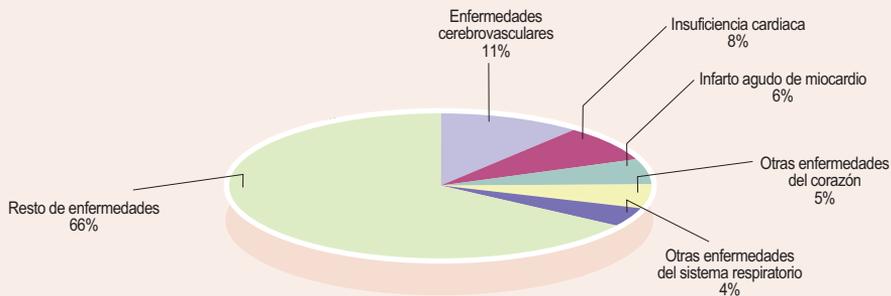
## Defunciones registradas en Andalucía por enfermedad y sexo, 2008 2T

Gráfico 3.74. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 2008, segundo trimestre



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

Gráfico 3.75. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 2008, segundo trimestre.



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

### 3.10.3. Estado de salud percibido según sexo en Andalucía

*Consejería de Salud*

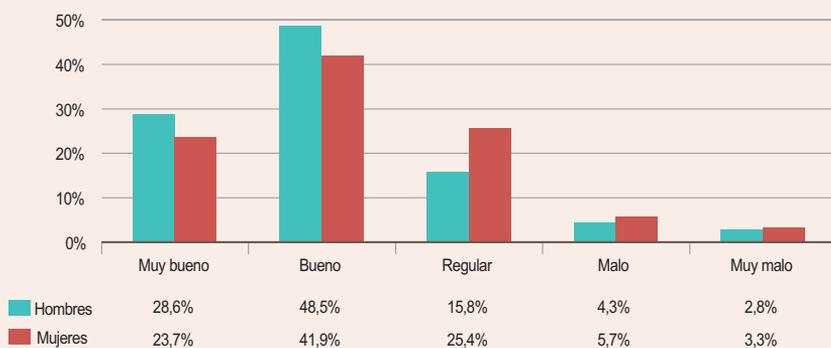
El estado de salud percibido es un indicador que mide la calificación que las personas tienen de su estado de salud y que refleja en diferentes estados posibles, que van desde muy mala, mala, regular, buena y muy buena. Esta medida subjetiva valora la percepción que tiene la persona de su estado de salud y habitualmente se vincula con la predicción sobre la esperanza de vida, de la morbi-mortalidad y de la utilización de servicios sanitarios. Es, por otra parte, uno de los indicadores

más utilizados en el análisis de las desigualdades sociales. Con perspectiva de género, este indicador muestra que, aunque las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, sufren una morbilidad más alta a lo largo de toda su vida.

Analizando los últimos resultados disponibles (Encuesta Nacional de Salud 2006) se aprecian diferencias en función del sexo, ya que el porcentaje de mujeres que declara que su salud es mala o muy mala excede en 2 puntos porcentuales al de los hombres. En el extremo opuesto, la proporción de mujeres que califica su salud como buena o muy buena está unos 11 puntos porcentuales por debajo del grupo de hombres que opta por esas dos respuestas. Aún mayor es la diferencia entre los hombres que califican su salud de regular (15,8%) y las mujeres que optan por la misma respuesta (25,4%).

Gráfico 3.76.

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2007



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo e INE.

En Andalucía, aunque globalmente hombres y mujeres perciben un mejor estado propio de salud que el resto de ciudadanos del Estado (un 72% en Andalucía frente a un 70% en España), como se ha comentado, se observan algunas diferencias según el sexo de los encuestados. Los hombres andaluces que califican su salud como muy mala, mala o regular, suponen el 23% del total de la población, por un 34% de mujeres (11 puntos de diferencia). Según los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2006 del INE, en España, el porcentaje de los hombres que optan por esas mismas respuestas suponen el 25% de la población, por un 35% de mujeres (10 puntos de diferencia).

### 3.10.4. Consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia, periodo y sexo

*Consejería de Igualdad y Bienestar Social*

Los datos de prevalencia de consumo de drogas en la población andaluza ofrecidos en este capítulo proceden del informe “La Población Andaluza ante las drogas”, cuya realización desde 1987 permite observar las tendencias de consumo a lo largo del tiempo.

En general, la lectura de las prevalencias de consumo en la población global en Andalucía muestra una situación de estabilidad para la mayor parte de las sustancias, con determinados matices.

El consumo diario de tabaco se reduce ligeramente en 2007 respecto a la edición anterior del estudio, situándose en el 32,4%. Si analizamos las franjas de edad, se observa que entre las personas nacidas a partir de 1975 se observan prevalencias de consumo diario de tabaco más elevadas entre las chicas que entre los chicos durante las edades más tempranas (aproximadamente hasta los 20 años de edad), para posteriormente equipararse ambas prevalencias. Es decir, los chicos se incorporan más tarde al consumo diario de tabaco, pero acaban haciéndolo en una proporción similar a la de las chicas.

	Consumo alguna vez		Consumo último año		Consumo último mes		Consumo diario último mes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alcohol	85,1	80,3	77,7	64,7	68	56,4	11,8	6,2
Tabaco	60,1	50,8	-	-	-	-	34,9	29,9
Cannabis	26,4	17,4	15,4	10	10,3	6,1	2,9	1,1
Cocaína en polvo	11,1	4,9	5,7	2,3	2,5	1,2	0	0
Éxtasis, MDMA y otras drogas de síntesis	5,8	2,9	2,3	1,2	0,8	0,6	0	0
Alucinógenos	5,3	1,8	2	1	0,7	0,4	0	0
Anfetaminas	2,3	1,7	1,3	1,1	0,7	0,4	0	0
Tranquilizantes con prescripción médica	2,3	5,4	1,4	4,1	0,3	2,5	0,2	1
Tranquilizantes sin prescripción médica	1,7	1,1	1,3	0,7	0,4	0,4	0	0
Inhalables	1,2	1,1	0,2	0,6	0	0	0	0
Analgésicos morfínicos y otros opiáceos	1,4	1,1	1	0,7	1	0,7	0	0,2
Heroína	1,1	0,5	0,1	0,2	0	0,2	0	0
Hipnóticos y somníferos con prescripción médica	1,1	2,4	0,9	2,1	0,6	1,6	0,6	0,6
Hipnóticos y somníferos sin prescripción médica	0,6	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0	0

Porcentaje de población de 12 a 64 años en Andalucía.

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. La Población Andaluza ante las Drogas. 2007

En cuanto al alcohol, la estabilidad es el rasgo más característico de este consumo en los últimos años, aunque el consumo abusivo sí muestra una tendencia descendente. En las generaciones más jóvenes, como ocurría con el tabaco, el consumo es superior por parte de las mujeres que de los hombres.

A la vista del cuadro, cabe destacar que en las últimas décadas se ha detectado un progresivo aumento del consumo de sustancias psicoactivas en las mujeres. Esta incorporación al consumo comienza ya a reflejarse también en los indicadores de consumo problemático. Estos cambios pueden estar motivados por una mayor incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, pudiendo dar lugar en los próximos años a un incremento de la demanda de tratamiento por parte de las mujeres.

Además, el análisis de la situación social de las mujeres admitidas a tratamiento en la Red de Atención a las Drogodependencias y Adicciones indica que existen características diferentes a la de los hombres, con una mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y con menos apoyos de redes familiares y sociales.

## 3.11. DEPORTE

A pesar de los logros alcanzados en el ámbito deportivo por las mujeres en los últimos años, la práctica deportiva sigue contando con una presencia mayoritaria de hombres. Las dificultades para acceder al mundo del deporte han sido tradicionalmente muy diversas y todas ellas tienen una raíz social, relacionadas con los roles que las mujeres desempeñaban en la sociedad.

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 de alto nivel y de alto rendimiento y establece entre las competencias de la Administración en relación al deporte, el impulso del mismo y de los 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.

Por su parte, el artículo 56 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dispone que las Administraciones públicas deben favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

Asimismo, como se recuerda en el informe de 2008 sobre Género y Deporte en Televisión, del Consejo Audiovisual de Andalucía, el deporte no es sólo fuente de salud y ocio, sino de prestigio. Es además una potente industria que tiene un gran peso económico, a través de la publicidad, los derechos de imagen y los de explotación audiovisual.

### 3.11.1. Tasa de práctica deportiva en Andalucía según sexo y grupo de edad

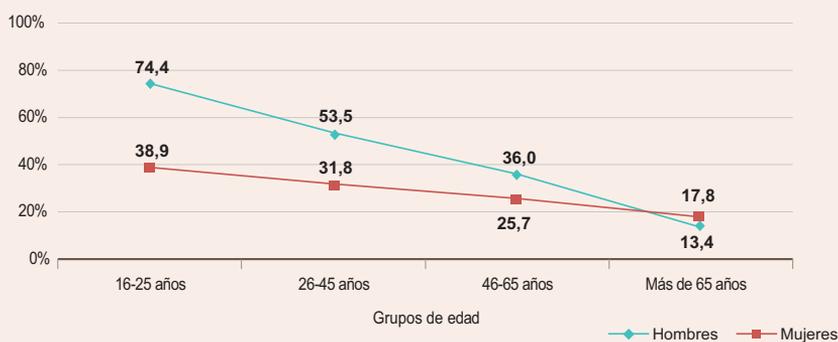
*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

Según el Avance de Resultados del estudio llevado a cabo por el Observatorio del Deporte Andaluz, la tasa de práctica deportiva en los 12 meses anteriores al cierre de la encuesta es del 37,6%. Desagregando por sexos, la tasa de hombres que practican deporte es del 46,9% y la de las mujeres es el 28,7%.

Si añadimos la variable de la edad, la tasa más alta se alcanza en las edades comprendidas entre los 16 a 25 años, no obstante existe una gran diferencia por sexos. En dicho intervalo de edad, la práctica de deporte o actividad física por los hombres es de un 74,4%, por un 38,9% de mujeres.

En ambos sexos se observa una clara tendencia decreciente de la práctica deportiva a medida que aumenta la edad de las personas encuestadas; sin embargo, este decrecimiento es más acusado en los hombres. A partir de los 65 años la tasa de práctica de deporte por los hombres baja a 13,4% por un 17,8% de las mujeres.

**Gráfico 3.77.** Práctica de deporte o actividad física en los últimos 12 meses, según sexo y grupos de edad. Año 2007



### 3.11.2. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

El Deporte de Rendimiento constituye un factor esencial para el desarrollo deportivo ya que estimula el deporte base y es fundamental por su carácter representativo en pruebas o competiciones deportivas oficiales de carácter internacional y nacional. El Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, regula el Deporte de Rendimiento en Andalucía.

En la relación anual de Deportistas de Alto Rendimiento de 2009, incluyéndose sólo deportistas (excluido el personal de entrenamiento, personal técnico y de arbitraje), el número total de deportistas asciende a 464, de los cuales 155 son mujeres y 309 hombres; lo que supone un 33,4% y un 66,6%, respectivamente, sobre el total. Con relación al año anterior se ha incrementado en un 1% la participación femenina.

Entre las modalidades deportivas significativas, cabe destacar, por ejemplo, que en Deportes Aéreos el 100% de las licencias federativas corresponde a hombres, mientras que en Actividades Subacuáticas casi el 65% de licencias corresponde a mujeres. Las licencias se reparten al 50% entre ambos sexos en disciplinas como Atletismo, Natación, Vela, Bádminton y Lucha.

Gráfico 3.78. Deportistas de Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2009



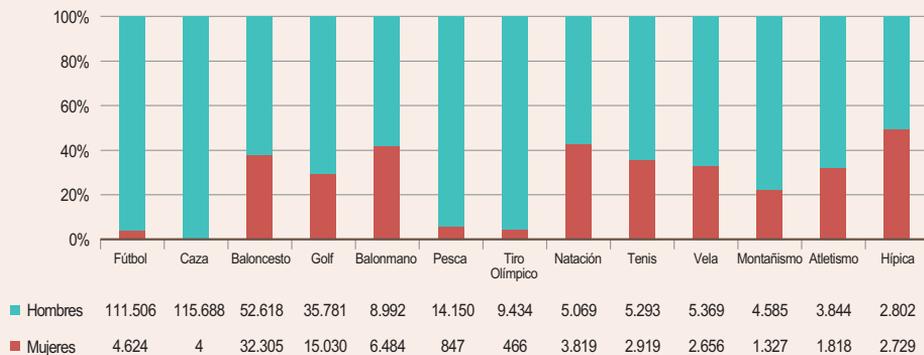
Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

### 3.11.3. Licencias deportivas federadas en Andalucía

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

En el año 2008, había un total de 61 Federaciones Deportivas Andaluzas con un total de 519.904 licencias federativas, de las cuales, 92.019 licencias corresponden a mujeres y 427.885 a hombres. Esto supone una participación masculina del 82% frente al 18% de participación femenina.

Gráfico 3.79. Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2008



Nota: Trece deportes con mayor número de licencias federativas en Andalucía.

Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

En todas las disciplinas predomina el número de hombres. Aquéllas que registran mayor diferencia en el número de mujeres y hombres son la caza (100% hombres), el fútbol (96% hombres), la pesca (94% hombres) y el montañismo (78% hombres). Los deportes donde las diferencias son menores son hípica (49% mujeres) natación (43% mujeres), balonmano (42% mujeres) y baloncesto (38%).

## 3.12. CULTURA

El artículo 56 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía dispone que las administraciones públicas promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el cultural.

Aplicar la perspectiva de género al ámbito de la administración pública cultural supone, de una parte, promover aquellas actividades culturales que contribuyan a derribar las desigualdades de género que son producto de los estereotipos y roles sociales. Para ello, puede actuarse sobre el contenido de la oferta cultural, de las audiencias potenciales a las que se difunde la oferta cultural, de la visibilidad de mujeres y hombres, etc. Por otra parte, en la vertiente de la cultura como industria, la Administración puede evaluar la situación cualitativa y cuantitativa de hombres y mujeres en la gestión cultural.

### 3.12.1. Número de visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura

*Consejería de Cultura*

Las cifras globales de afluencia en 2008 a los museos gestionados por la Consejería de Cultura experimentaron un aumento del 7,2% respecto a las registradas en 2007, mostrando un incremento más pronunciado en el caso de las mujeres (8,7%), respecto al marcado por los hombres (5,5%).

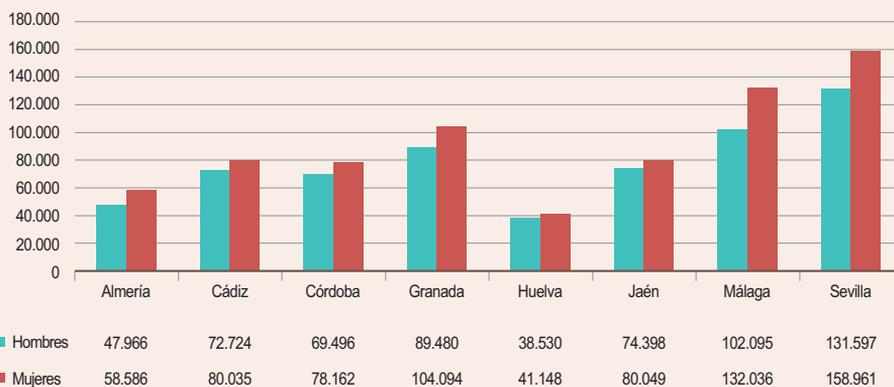
### 3.12.2. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

*Consejería de Cultura*

Las estadísticas sobre la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía muestran que la proporción por sexos de las personas inscritas en las bibliotecas de la Red es ligeramente superior en el caso de las mujeres (53,9%) que en el de los hombres (46,1%). Esta proporción es, además, homogénea en todas las provincias andaluzas. Si se toman los dos extremos de la horquilla, la provincia de Málaga presenta una diferencia mayor (56,4% mujeres, 43,6% hombres), y Huelva es la provincia que experimenta una proporción más equilibrada (51,6% mujeres, 48,4% hombres). La Consejería de Cultura computa como personas usuarias inscritas en la Red a aquellas que poseen 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.

**Gráfico 3.80.** Número de personas usuarias inscritas en la Red de bibliotecas públicas de Andalucía (2007)



Fuente: Estadística de bibliotecas públicas de Andalucía, Consejería de Cultura.

En términos absolutos, al finalizar 2007, el número de personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía supone un ligero crecimiento respecto del año anterior, siendo el incremento en mujeres (6,3%) superior al de hombres (1,0%). Por provincias se observa un crecimiento en todas las provincias salvo en Cádiz y Granada. Sevilla experimenta la mayor tasa de crecimiento, registrando un aumento del 9,4% en hombres y del 18,7% en las mujeres.

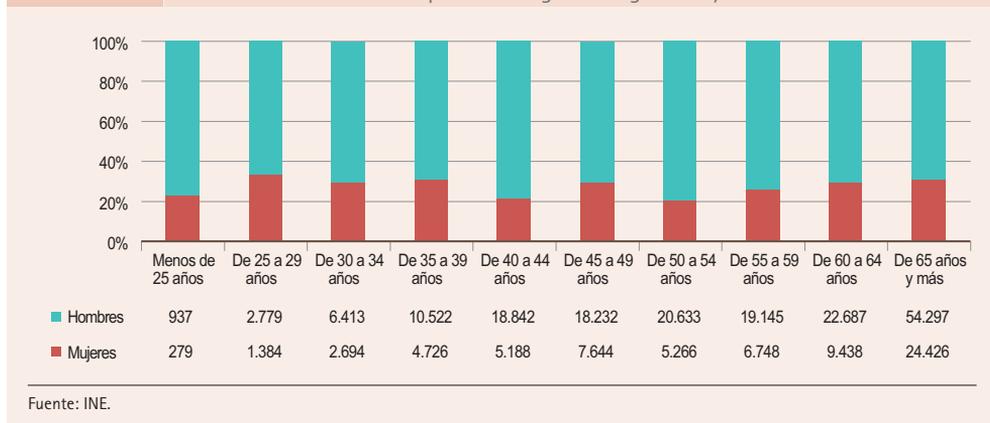
### 3.13. AGRICULTURA

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

La agricultura en Andalucía continúa siendo un sector fundamental en la economía de nuestra región además de un elemento de gran importancia para el equilibrio territorial y la dinamización de las zonas rurales. Asimismo, la amplia extensión de la actividad agraria en el conjunto de la región la convierten en una actividad necesaria para el mantenimiento de un mundo rural vivo y dinámico.

Según el último Censo Agrario, la población activa agraria es del 8% respecto a la población activa total, mientras que en España representa sólo un 4,8%. La población total que trabaja en el sector agrario asciende a casi 288.000 personas.

Gráfico 3.81. Número de titulares de las explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



Dos hechos caracterizan, principalmente, a los titulares de explotaciones agrícolas. 1) El fuerte envejecimiento: los titulares mayores de 60 años representan casi el 46% del total, mientras que sólo un 6% son menores de 35. 2) Una fuerte masculinización: los titulares hombres en un 72%. La franja de edad que va de los 25 a los 39 años registra las mayores tasas de mujeres titulares, para luego descender a partir de los 40 años. Sólo en los mayores de 60 años, vuelve a subir la tasa de mujeres, como consecuencia de un fenómeno estrictamente demográfico: la mayor mortalidad masculina en esas edades. El hecho de que se incrementen las mujeres titulares en los primeros grupos de edad se debe, entre otras razones, a las políticas de fomento de la incorporación de jóvenes agricultores, especialmente las mujeres.

### 3.13.2. Personas beneficiarias de ayudas y empleo generado en el programa de Desarrollo Rural según sexo en Andalucía

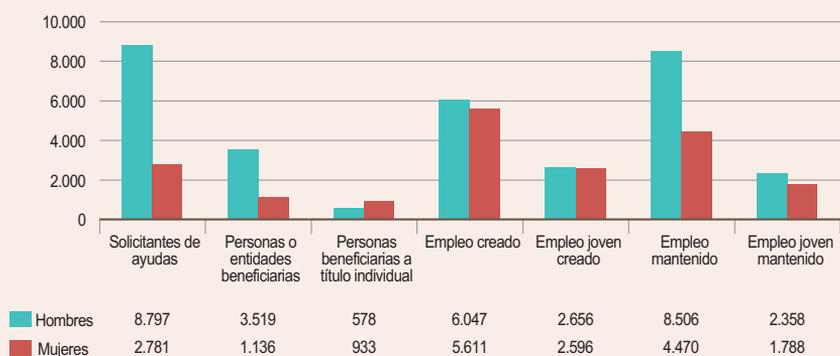
La ejecución del Marco Comunitario 2000-2006 en materia de Desarrollo Rural tuvo como período de ejecución los años 2002-2008; éste último y 2009 han sido los años de cierre y finalización de los Programas PRODER de Andalucía y LEADER Plus.

Estos programas han estado destinados a la puesta en marcha de proyectos en las zonas rurales andaluzas a través de entidades públicas y privadas, pudiendo ser estos tanto empresariado (personas físicas o jurídicas), ayuntamientos, asociaciones sin ánimo de lucro, sociedades mercantiles, fundaciones, mancomunidades, etc.

Siguiendo directrices europeas en materia de desarrollo rural, se han primado los proyectos puestos en marcha por emprendedoras individuales o por entidades formadas por mujeres en más de un 25%. Con ello, aun no siendo entidades íntegramente formadas por mujeres ha podido obtenerse una aproximación estadística de la composición de las entidades beneficiarias de las ayudas.

Gráfico 3.82.

Personas y entidades beneficiarias de ayudas y empleo generado en el Programa de Desarrollo Rural según sexo en Andalucía. Año 2008



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

Para estudiar el impacto de estas ayudas de desarrollo rural en la población emprendedora, se han eliminado los datos referidos a entidades públicas, incluyendo exclusivamente los datos de las privadas (personas físicas y jurídicas con una

presencia mayor del 25%<sup>1</sup> de mujeres en el caso del análisis relativo a las mujeres, y menor del 25% de presencia de mujeres, en el caso de los hombres). Además, para un análisis en el que se destaque el papel emprendedor de las mujeres, se han segregado los datos referidos a personas físicas, los únicos que dan una información real de las mujeres como beneficiarias finales.

Al ser 2008 y 2009 los años de finalización de los programas, durante 2008 el número de solicitudes y el de contratos realizados ha sido menor que los registrados en los años anteriores, dado que los fondos públicos se han ido extinguiendo conforme avanzaba la ejecución de los Programas, agotándose algunas líneas de actuación antes incluso del 2008.

Los datos más destacables del periodo 2008 son:

- El 76% de solicitudes corresponden a hombres o entidades con menos del 25% de las mujeres. Sin embargo, la proporción de hombres y mujeres a los que se les ha concedido la subvención es del 40% en ambos casos. Cuando los contratos se han realizado con personas físicas, los porcentajes se invierten, siendo las mujeres beneficiarias el 82% por un 16% de hombres.
- Por su parte el número de empleos creados durante 2008 ha experimentado un ascenso considerable con respecto al año anterior, siendo proporcionalmente mayor en el caso de las mujeres frente al de los hombres. En cuanto al empleo mantenido, aunque se incrementa en ambos sexos, destaca el aumento del masculino frente al femenino.

Los datos anteriores indican que durante el último año las mujeres se han incorporado en mayor proporción que los hombres al mercado laboral, aunque en valores absolutos la población masculina es la que más contrataciones ha tenido a lo largo de todo el periodo.

- Por otra parte, son los hombres los que se mantienen en los puestos de trabajo en mayor proporción que las mujeres, tendencia que se ha ido repitiendo año tras año. Las mujeres, por su parte, a través de los Programas de Desarrollo Rural han encontrado una herramienta útil para la puesta en marcha de proyectos, constituyendo por tanto un motor de búsqueda y creación de empleo en el medio rural. Pese a ello, se siguen empleando en menor medida que los hombres, por lo que será preciso seguir trabajando por la creación y mantenimiento del empleo femenino enfocado a un empleo de calidad.

---

<sup>1</sup> Hay que tener en cuenta que esta decisión era acorde con la política de desarrollo rural para el periodo 2000-2006 llevada a cabo en las zonas rurales en el territorio de la Unión Europea, y en ese momento este tipo de entidades eran prioritarias en las zonas rurales.

### 3.14. MEDIO AMBIENTE

La colaboración entre la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de la Mujer de Andalucía desembocó en 2003 en la creación del Programa Geoda: Mujeres y Medioambiente.

Inspirado en el principio de transversalidad de género, GEODA introduce la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas ambientales, a la vez que promociona la participación de las mujeres, tanto desde el ámbito social como laboral, en el sector medioambiental andaluz.

A través del análisis, la investigación, la formación, la información y la sensibilización se pretende que las mujeres también estén presentes en la toma de decisiones y en la definición de nuevas estrategias de relación con el medio ambiente.

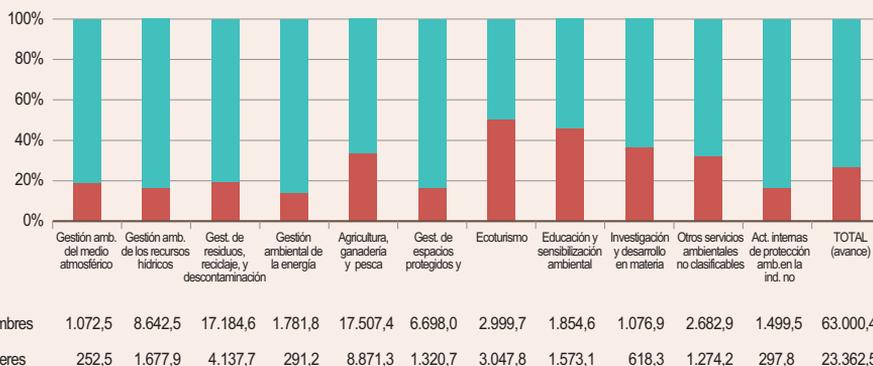
#### 3.14.1. Personal ocupado a tiempo completo en los diferentes ámbitos de actuación ambiental en Andalucía

*Consejería de Medio Ambiente*

La diversificación y complejidad del sector ambiental determina extraordinarios esfuerzos para la revisión y preparación de los trabajos previos al desarrollo de este proyecto estadístico, incluyendo la actualización del Directorio de Empresas

Gráfico 3.83.

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



y Entidades vinculadas al medio ambiente en Andalucía (DEMA), a partir de la combinación de fuentes administrativas y listados de entidades privadas vinculadas al sector medioambiental, y complementada con la información procedente de las propias unidades informantes. Todo ello determina el carácter bienal de la información estadística, por lo que los últimos resultados presentados son los correspondientes al ejercicio 2006, estando actualmente en desarrollo los trabajos de campo que permitirán obtener resultados para el ejercicio 2008 a lo largo del primer semestre del año 2010.

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

Tal y como señala el borrador del I Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, la articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores más relevantes en el desarrollo y bienestar de una sociedad. En ese sentido, la igualdad de género no es un asunto que beneficia exclusivamente a las mujeres. La igualdad de género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

En virtud de su Estatuto de Autonomía, Andalucía ostenta competencias en materia de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, sociales, laborales, económicos, etc. A ello se añaden las competencias que comparte con la Administración central para el desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género.

En el ámbito de la dependencia, corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo y coordinación de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

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

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

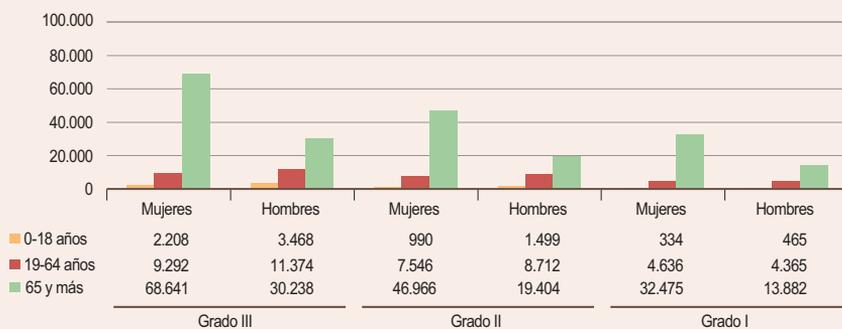
La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la situación de dependencia de mujeres y hombres permite evaluar en qué modo las circunstancias que desembocan en una situación de dependencia se dan de manera diferente entre unos y otras. El análisis examina las situaciones de dependencia según el grado y nivel reconocido bajo el patrón de género y de edad hasta el 29 de septiembre de 2009.

En los primeros tramos de edad, de 0 a 18 años, el número de hombres en situación de dependencia (60%) es superior que el de mujeres (40%). Tales diferencias son más acentuadas en las edades de 15 a 18 años, manteniéndose cierta igualdad de sexos en fragmentos inferiores de edad.

Del mismo modo hasta los 45 años, el número de personas en situación de dependencia es superior en hombres (58%) que en mujeres (42%). Esto tiene su origen en fenómenos como la siniestralidad vial o laboral que afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres hasta dicho tramo de edad.

De los 45 años en adelante el patrón de sexo cambia; así, el 71% de las personas en situación de dependencia a partir de los 80 años son mujeres, siendo un 74% de las personas con Grado III nivel 2 mujeres de más de 80 años.

Gráfico 3.84. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según el grado. Andalucía 2009



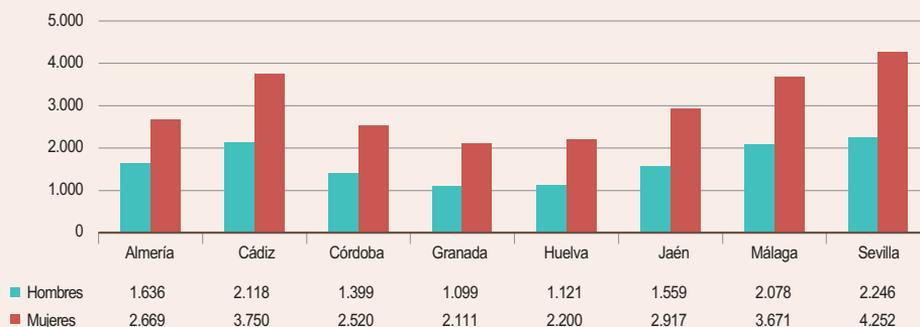
Nota: Datos acumulados hasta el 29 de septiembre de 2009.  
Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

### 3.15.2. Personas perceptoras de prestación económica por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

Una de las prestaciones económicas previstas por la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia aprobada en 2006, es la que se concede por cuidados de personas dependientes en el entorno familiar realizados en su domicilio habitual por personas cuidadoras no profesionales. 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.

La distribución por sexo de las personas en situación de dependencia beneficiarias de esta prestación refleja que el número de mujeres perceptoras (64,5%) es superior al de los hombres (35,5%). Esta circunstancia deriva del hecho de que la mayoría de los perceptores tienen edades superiores a los 65 años (alrededor del 80% del total) y en ese tramo de edad, demográficamente, se da un porcentaje de mujeres mayor al de hombres.

**Gráfico 3.85.** Personas receptoras de ayuda por cuidado familiar de dependientes en Andalucía. Año 2009

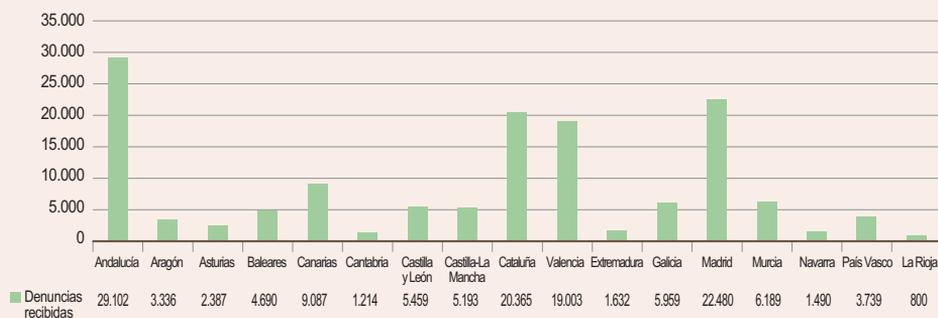
Nota: Datos a 29 de septiembre de 2009.

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

### 3.15.3. Denuncias por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja según sexo y Comunidad Autónoma

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

Las denuncias por violencia de género recogidas en Andalucía entre enero de 2008 y diciembre de 2008, ascienden a 29.102, lo que supone un aumento del 51,4% respecto a las computadas en el mismo periodo del año anterior (14.977) y un 20,5% del total computado en el territorio español (142.125). Esto sitúa a Andalucía como la Comunidad Autónoma con mayor número de denuncias en valores absolutos de todo el Estado, por delante de Madrid, Cataluña o la Comunidad Valenciana, según los datos del Consejo General del Poder Judicial.

**Gráfico 3.86.** Denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidades Autónomas. Año 2008

Nota 1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares.

Nota 2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.

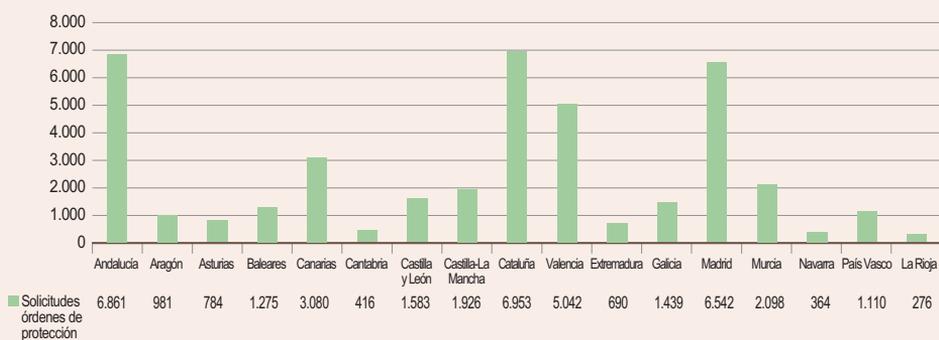
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.15.4. Evolución del número de órdenes de protección emitidas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

El número de órdenes de protección que se incoaron en Andalucía (6.861) representa un 24% de las denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. En España, esta relación se sitúa en el 29%.

Con respecto a 2007, el número de ordenes de protección incoadas en España ha experimentado un incremento del 9,5%, mientras que en nuestra Comunidad lo ha hecho en un 12,8%.

**Gráfico 3.87.** Órdenes de Protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidades Autónomas. Año 2008



Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras.  
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.15.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o ex-pareja

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

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

Indudablemente, el impacto social de las normativas estatales y andaluzas en violencia de género se ha traducido en una disminución del número de homicidios. En este sentido, han sido clave las labores de prevención y sensibilización social, así como la creación de la Dirección General de Violencia de Género encargada de la coordinación de todas las actuaciones en materia de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Éste es el primer centro directivo con competencias exclusivas de esta naturaleza que existe a nivel nacional.

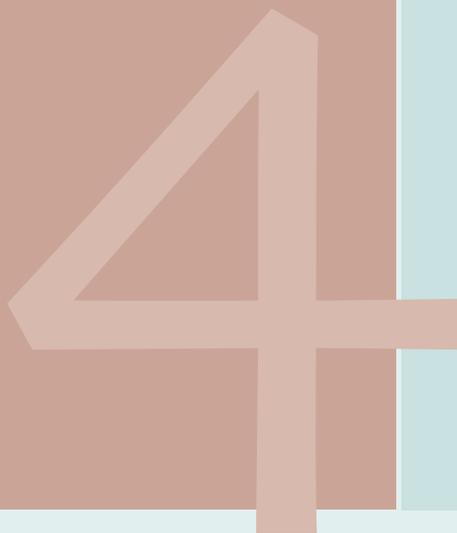
De esta forma podemos observar que mientras que en el conjunto de España la cifra de mujeres muertas víctimas de violencia de género ha aumentado con respecto a 2007, en Andalucía los homicidios han ocasionado 9 muertes. Esto supone el 12% con respecto al total de las mujeres muertas víctimas de violencia de género en España.

**Gráfico 3.88.** Evolución de las mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o ex-pareja



Nota: Total nacional y porcentaje de las ocurridas en Andalucía en 2008.

Fuente: Instituto de la Mujer.



# Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía



# 4

En este capítulo del Informe, por quinto año consecutivo, se profundiza en el conocimiento de la situación y evolución de la presencia de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales de la Administración andaluza. El proceso de integración del enfoque de género en las políticas públicas a través del presupuesto requiere el análisis de la composición del personal responsable de la planificación, ejecución y evaluación de las acciones, con el objetivo de conocer hasta qué punto la organización es igualitaria en si misma, y quiénes son los y las responsables en los diferentes niveles de la toma de decisiones.

La información recabada año a año sobre cada una de las categorías, permite confeccionar series de datos homogéneas, consolidándose así el informe de impacto de género como un documento de referencia, imprescindible a la hora de conocer la realidad de los recursos humanos de la Administración desde la perspectiva de género. Así, en el informe de este año, se continúa con un resumen de los aspectos más destacados relativos al personal docente y de la administración general, abundando además en otros colectivos que fueron analizados de forma más somera en los informes previos.

Si el documento del año pasado ofrecía como novedad un análisis detallado del personal del Sistema Público Educativo Andaluz, este año se avanza en el objetivo de hacer extensivo el análisis pormenorizado de la presencia de hombres y mujeres a todo el personal al servicio de la Junta de Andalucía, con la incorporación de un estudio detallado sobre el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que amplía considerablemente la información manejada hasta ahora en referencia a este colectivo.

Por último, se añaden los datos más relevantes sobre el personal gerente de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas y un cuadro resumen sobre el personal de justicia.

Nuevamente, se utiliza la misma metodología que en el informe del año anterior para cuantificar la presencia de hombres y mujeres en la Administración andaluza. Así, la representación en cada una de las categorías se mide a partir

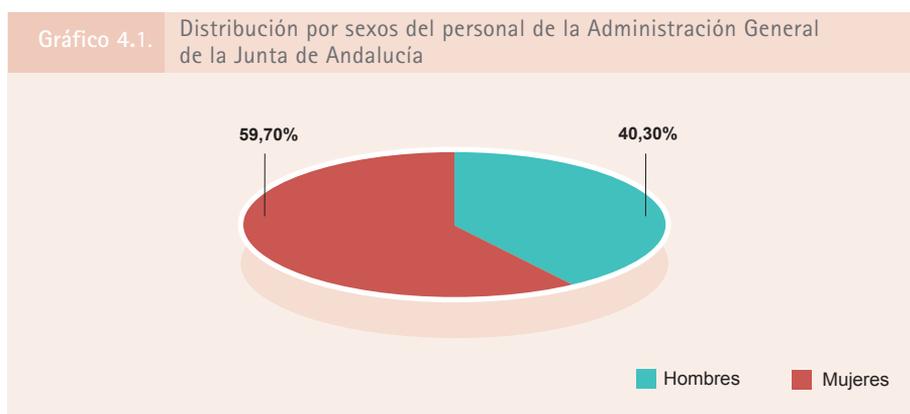
del indicador denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), definido por la fórmula  $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$ , en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación de equilibrio total, el valor del índice es igual a la unidad.

Puesto que tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, para el IPRHM de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20, y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

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

Como se ha señalado anteriormente, este capítulo contiene una actualización de los datos más relevantes contenidos en el análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se presentaron en el Informe de Impacto de Género 2009. Por tanto, en estas páginas no se analizarán todas las variables tenidas en cuenta el año pasado, sino sólo las necesarias para describir la imagen general. Conviene recordar que la denominación de personal de la Administración General hace referencia a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que no están sujetos a regímenes especiales (como los que afectan al personal del SAS, de Justicia y docentes).

El cómputo del conjunto de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, a fecha 30 de junio de 2009, asciende a un total de 51.523 personas. De ellas, el 40,3% son hombres, y el 59,7% son mujeres, manteniendo una proporción prácticamente idéntica a la del año anterior, en que el porcentaje de mujeres fue del 59,9%. El valor del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que se corresponde con los porcentajes de 2009 es de 1,19, situándose dentro del rango de representación equilibrada.



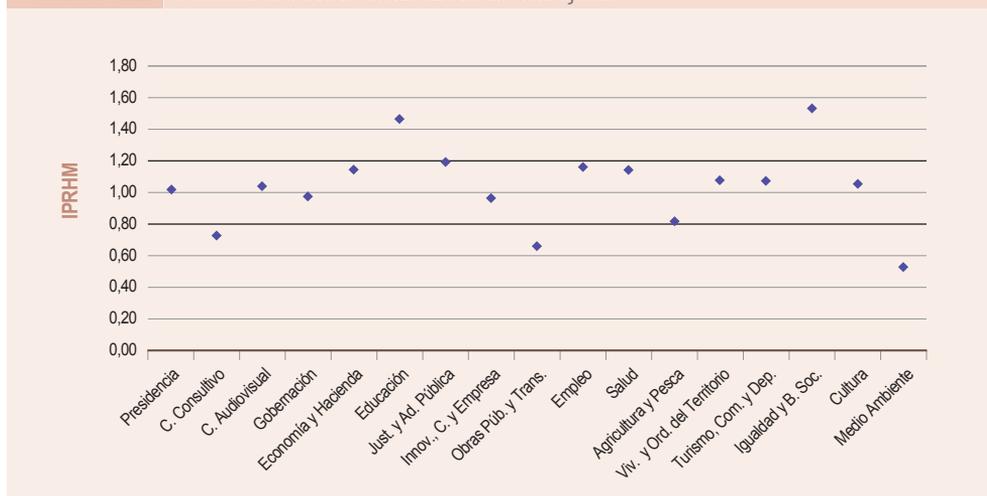
Si se analiza el índice de representación por Consejerías, la tónica general es una situación de equilibrio en cuanto a la proporción entre sexos, con un índice entre 0,80 y 1,20.

Las Consejerías en las que la proporción entre hombres y mujeres se acerca más a la unidad son Presidencia (1,01), el Consejo Audiovisual, con un índice de 1,04, las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa (incluyendo la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria), y la Consejería de Gobernación, cuyos índices son de 0,96 y 0,98 respectivamente, y Cultura (1,05).

Se observan valores del IPRHM correspondientes a situaciones cercanas a la unidad en Consejerías como Salud (1,14), Turismo, Comercio y Deporte, (1,07), Vivienda y Ordenación del Territorio (1,08), y Economía y Hacienda (1,15), que comprende también al personal del Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

Con una proporción entre hombres y mujeres en los límites de la representación equilibrada, se encuentran las Consejerías de Agricultura y Pesca, Empleo y Justicia y Administración Pública. En el caso de la primera de ellas, Agricultura, a la que se suma el personal del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera y de la Producción Ecológica, el IPRHM es de 0,81. Para el conjunto integrado por la Consejería de Empleo, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo, el valor del índice es de 1,16, y finalmente, el de Justicia y Administración Pública (incluyendo el Instituto Andaluz de Administración Pública), es de 1,19.

Gráfico 4.2. Personal al servicio de las distintas Consejerías

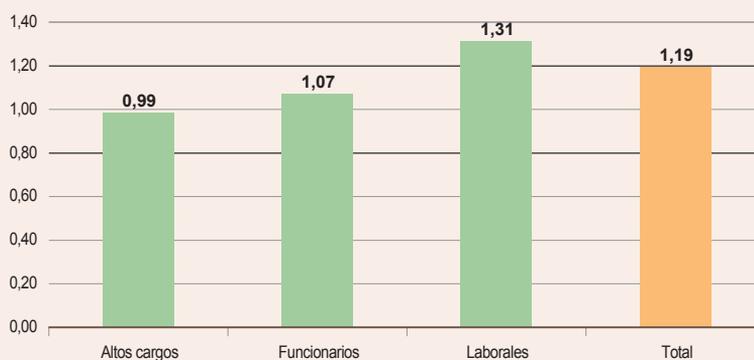


Observando el gráfico, se aprecia que determinadas Consejerías se sitúan fuera de los valores del IPRHM que limitan la banda de presencia equilibrada. Por encima del valor superior, es decir, con mayoría de mujeres, se encuentran las Consejerías

de Educación e Igualdad y Bienestar Social, dos ámbitos que tradicionalmente han concentrado empleo femenino. La primera cuenta con un índice de 1,46 mientras la Consejería de Igualdad y Bienestar Social presenta un índice de 1,53 (incluye el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud). Conviene destacar el hecho de que ambas Consejerías engloban una parte importante del personal de la Junta de Andalucía.

En el caso de las Consejerías de Obras Públicas y Transportes y Medio Ambiente, se da la situación inversa, es decir, hay una mayoría de hombres entre las personas empleadas. Los índices para ambas son de 0,66 y 0,53, respectivamente. La razón por la que se da una mayor presencia masculina en ambas consejerías tiene que ver con la segregación profesional existente en el mercado de trabajo, en la que existen sectores especialmente masculinizados como los puestos dedicados a tareas técnicas de vigilancia, conservación y mantenimiento de sistemas e infraestructuras. También ligeramente por debajo del margen inferior del rango de equilibrio del índice, se encuentra el Consejo Consultivo (0,73).

Gráfico 4.3. IPRHM por categorías laborales



Si se efectúa el análisis de representación de hombres y mujeres por categorías laborales, se aprecia que se encuentran equilibradamente representados en las categorías de altos cargos y personal funcionario. En la categoría de personal laboral, se supera el límite de 1,20 en el valor del IPRHM, debido a que el número de mujeres supone el 65,6% del total de personal laboral.

En el cuadro que aparece a continuación se amplía esta información, especificándose el número de hombres y mujeres por niveles y grupos. En el caso del personal laboral, en todos los niveles excepto el I y el IV, con IRPHM de 1,20 -justo en el

límite superior del tramo de equilibrio - y 1,08, respectivamente, se observa que el colectivo de personal femenino es más numeroso que el masculino. El grupo que más acusa este desequilibrio es el II, con un IPRHM de 1,5, seguido por el grupo V, con un índice de 1,38.

La representación en el caso del personal funcionario es más equilibrada, y sólo en el grupo C2 se obtiene un valor del índice fuera de los límites considerados de equilibrio, exactamente de 1,32, que responde a un porcentaje de mujeres del 66,23% sobre el total en el grupo.

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

### ALTOS CARGOS

H	M	TOTAL
151	147	298

### PERSONAL FUNCIONARIO

NIVELES/ GRUPOS	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
30	105	46									105	46	151
29	47	33									47	33	80
28	449	308	1		1		1				452	308	760
27	358	202	4					1			362	203	565
26	420	246	167	99			4				591	345	936
25	1.386	960	868	488	5		4	1			2.263	1.449	3.712
24	73	70	131	92			1				205	162	367
23	252	253	309	144	1			1			562	398	960
22	678	875	123	132	286	323	7	2			1.094	1.332	2.426
21			2		47						49	0	49
20			167	75	571	412	4	1			742	488	1.230
19			2								2	0	2
18			483	819	1.150	1.704	216	596			1.849	3.119	4.968
17					22	56	22	36			44	92	136
16					448	593	288	251			736	844	1.580
15					1.350	2.309	18	31			1.368	2.340	3.708
14					1	1	935	2.022	6	1	942	2.024	2.966
13									18	4	18	4	22
12									84	75	84	75	159
<b>TOTAL</b>	<b>3.768</b>	<b>2.993</b>	<b>2.257</b>	<b>1.849</b>	<b>3.882</b>	<b>5.398</b>	<b>1.500</b>	<b>2.942</b>	<b>108</b>	<b>80</b>	<b>11.515</b>	<b>13.262</b>	<b>24.777</b>

**PERSONAL LABORAL**

GRUPOS	H	M	TOTAL GRUPO
I	471	701	1.172
II	718	2.175	2.893
III	2.294	3.824	6.118
IV	1.857	2.198	4.055
V	3.756	8.454	12.210
<b>TOTAL</b>	<b>9.096</b>	<b>17.352</b>	<b>26.448</b>

**TOTAL**

H	M	TOTAL
20.762	30.761	51.523

**4.1.1. Altos Cargos**

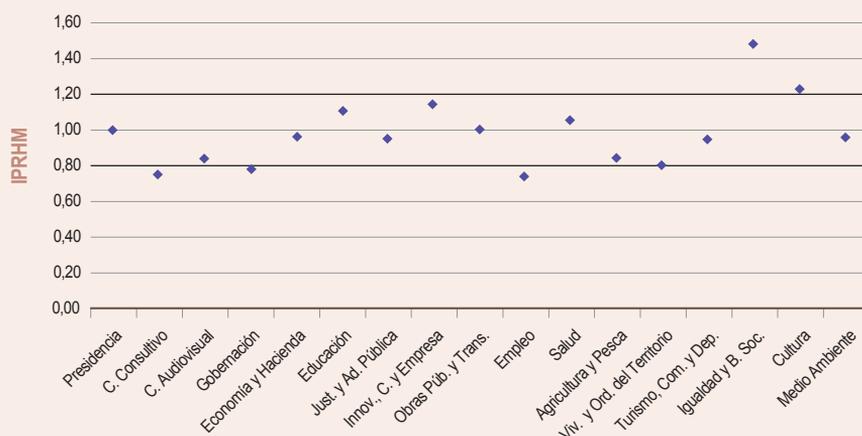
En la Administración General de la Junta de Andalucía la representación de hombres y mujeres en el nivel de altos cargos es muy cercana a la paridad, en cumplimiento del art. 11 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, según el cual, en el conjunto de nombramientos de titulares de órganos directivos de la Administración cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno, se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres. Si se realiza el análisis por tipo de cargo, la situación es equilibrada salvo en las Viceconsejerías y Secretarías Generales Técnicas. En el primer caso, existe una representación mayoritaria de hombres, mientras que en las Secretarías Generales Técnicas, es mayor el número de mujeres.

Cuadro 4.2. **Distribución de altos cargos por sexo**

	H	M	TOTAL
Presidencia	1	-	1
Consejerías	6	9	15
Viceconsejerías	13	2	15
Secretarías Generales	8	10	18
Secretarías Generales Técnicas	5	10	15
Direcciones Generales y Del. Gobierno	34	45	79
Delegaciones Provinciales	54	50	104
Otros Altos Cargos	30	21	51
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>147</b>	<b>298</b>

La distribución de Altos cargos por Consejerías muestra una presencia de hombres y mujeres paritaria en las Consejerías de Presidencia y Obras Públicas y Transportes. Muy cercanas a la paridad, con menos de 0,05 puntos de divergencia con respecto a un valor del índice igual a 1, se encuentran las Consejerías de Justicia y Administración Pública, Turismo, Comercio y Deporte, Salud, Medio Ambiente y Economía y Hacienda. En el entorno de la horquilla de equilibrio, se sitúan las Consejerías de Cultura (1,22), Empleo (0,74), Gobernación (0,78) y el Consejo Consultivo (0,75). Como ya sucediera en anteriores ejercicios, sigue destacando la representación desequilibrada de mujeres en la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, con un IPRHM de 1,47.

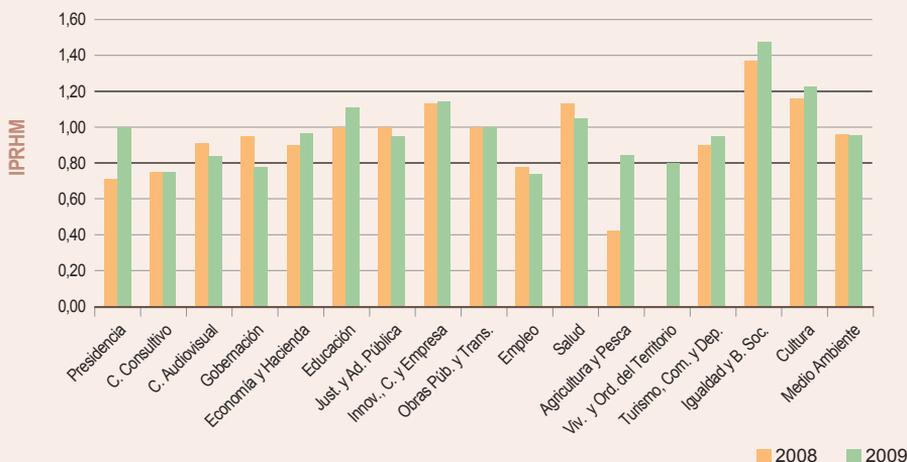
Gráfico 4.4. Altos Cargos por Consejerías



Para el análisis interanual, se han homogeneizado los datos de este año con respecto al año anterior de tal manera que se ajusten a los cambios de competencias habidos en las Consejerías durante el ejercicio 2009. Los resultados de este análisis ponen de manifiesto que el Índice de Presencia Relativa ha evolucionado hacia valores más equilibrados en las Consejerías de Presidencia, que mejora de forma considerable su situación con respecto a 2008 (pasa de un IPRHM de 0,71 al equilibrio total en 2009, con un valor de 1), Economía y Hacienda (0,90 en 2008 y 0,99 en 2009), Turismo, Comercio y Deporte (0,90 a 0,95), Salud (1,13 a 1,05) y Agricultura y Pesca, que pasa de un IPRHM de 0,42 en 2008 con un claro sesgo hacia la representación masculina, a un valor equilibrado de 0,84 en 2009. Se incrementa la representación femenina, pero sin llegar a situaciones de desequilibrio, en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa, con un ligero incremento (1,13 a 1,14), y Educación (1 a 1,11). Por otro lado, disminuye ligeramente la presencia de mujeres en las Consejerías de Empleo y Gobernación pasando la primera de un 0,80

a un 0,74 y la segunda de un 0,94 a 0,78. Por último, se observa un desequilibrio más acusado este año, con aumento de presencia femenina, en el caso de las Consejerías de Cultura e Igualdad y Bienestar Social.

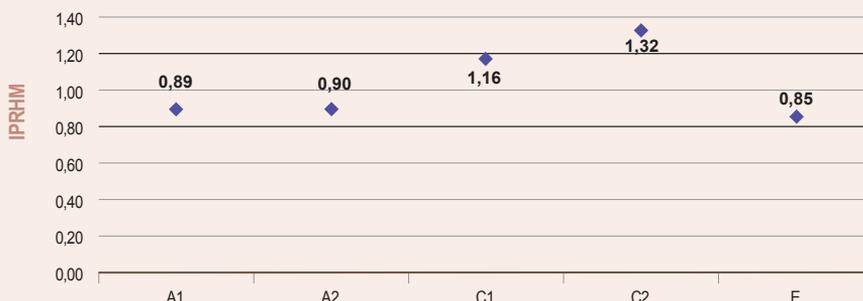
Gráfico 4.5. Evolución del IPRHM en altos cargos por Consejerías



#### 4.1.2. Personal funcionario

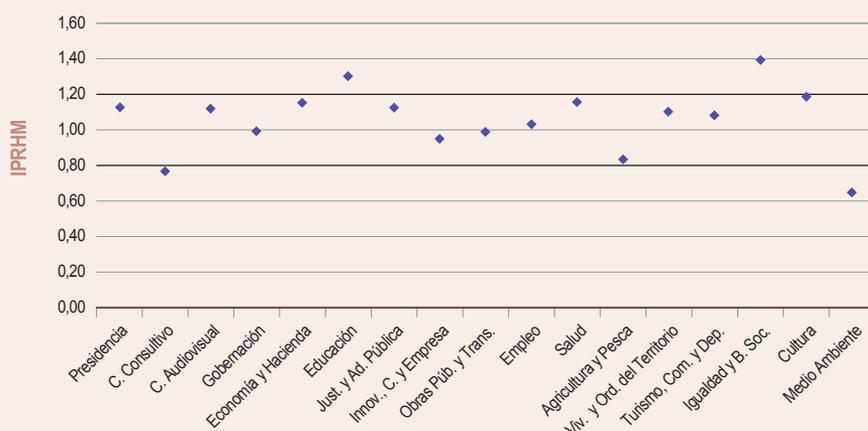
El personal funcionario se caracteriza por contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, con un IPRHM de 1,07. Llevando el análisis a cada uno de los grupos que lo componen, se observa que, salvo el grupo C2, cuyo índice sobrepasa el límite superior, todos los grupos presentan valores, para sus respectivos índices, dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.6. Personal funcionario por grupos



Por Consejerías, el personal funcionario también muestra una distribución con carácter general equilibrada; sólo destacan en sentido contrario las Consejerías de Educación (1,31) e Igualdad y Bienestar Social (1,40) con mayor representación de mujeres. Con subrepresentación femenina, por otro lado, aparece la Consejería de Medio Ambiente, cuyo IPRHM es de 0,65.

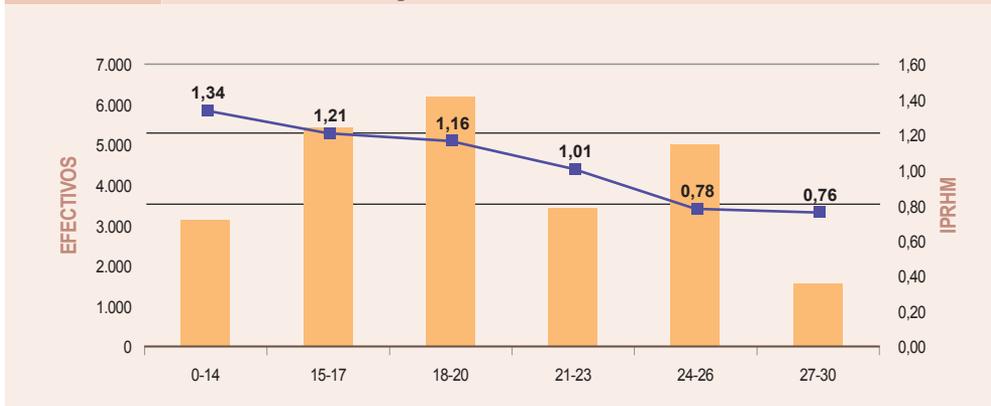
Gráfico 4.7. Personal funcionario por Consejerías



Analizando el personal funcionario por niveles, se hace evidente la tendencia decreciente de la representación femenina conforme aumenta el nivel. En términos relativos, sin embargo, el mayor desequilibrio es el que se da en los niveles inferiores a favor del sexo femenino, superándose en 0,14 el límite superior de equilibrio, frente al 0,04 de divergencia con respecto al límite inferior que se aprecia en los niveles superiores (27-30).

Para el resto de los niveles, que concentran además a la mayor parte de efectivos, la presencia relativa es equilibrada, con la excepción de la ligera desviación observada en los niveles 24-26, cuyo IPRHM es de 0,78.

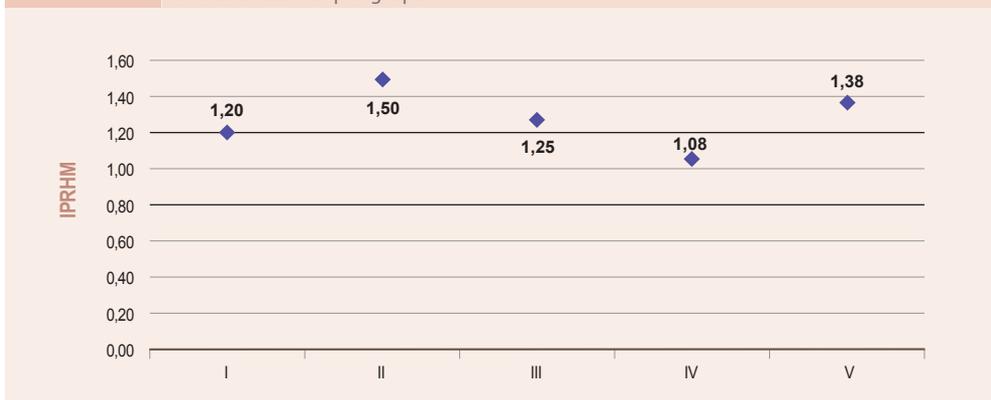
Gráfico 4.8. Personal funcionario según niveles administrativos



### 4.1.3. Personal laboral

En el colectivo de personal laboral, dentro de la Administración General de la Junta de Andalucía, se aprecia una presencia mayoritaria de mujeres en tres de los cinco grupos laborales, con un valor del IPRHM general por encima del límite máximo de equilibrio, concretamente de 1,31. Los grupos que presentan un mayor desnivel entre sexos son el II y el V, con niveles de presencia relativa de 1,50 y 1,38 respectivamente. Por su parte, los grupos I y IV se mantienen dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.9. Personal laboral por grupos



Observando el gráfico de IPRHM en el personal laboral por Consejerías, cabe destacar la situación de paridad o cercana a ella, en el Consejo Audiovisual, y en las Consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa (1,03), Economía y Hacienda (0,98),

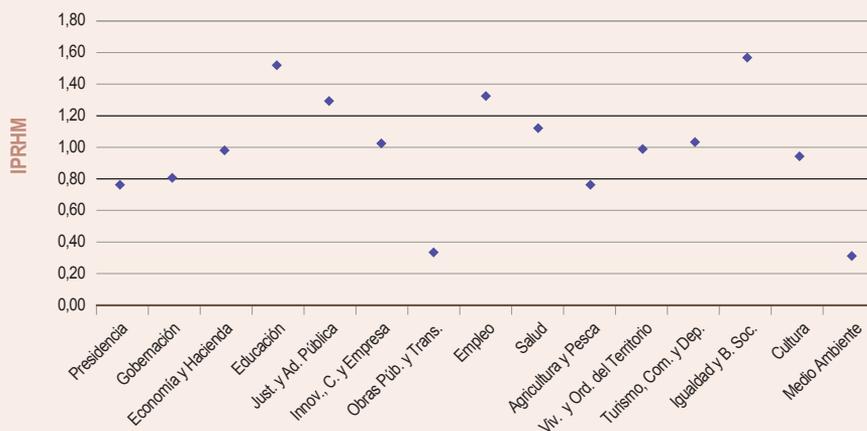
Vivienda (0,99) y Turismo, Comercio y Deporte (1,03). También están equilibradamente representados los hombres y las mujeres en las Consejerías de Salud (1,12), Cultura (IPRHM igual a 0,94) y Gobernación (0,81).

En el resto de las Consejerías se puede apreciar que predomina el desequilibrio: Educación, Igualdad y Bienestar Social (ambas con mayoría de personal laboral femenino), Medio Ambiente, Obras Públicas y Transportes y Consejo Consultivo (con distribución por sexos claramente sesgada al sexo masculino). Como se ha mencionado anteriormente, este desequilibrio se corresponde de manera directa con la segregación por sexo existente en el mercado de trabajo, según la cual mujeres y hombres se concentran en empleos específicos.

En el caso de las que tiene una mayor presencia de mujeres, Educación presenta un IPRHM de 1,52, e Igualdad y Bienestar Social, de 1,57; ambas presionan el índice general al alza, puesto que por sí solas reúnen al 31,3%, en el caso de Igualdad y Bienestar Social, y al 34,5% si atendemos a Educación, del total del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. De esta manera se ve contrarrestada la sobrerrepresentación masculina que causa valores inferiores a 0,80 del IPRHM, en el segundo grupo de Consejerías mencionado: Obras Públicas con 0,33 y Medio Ambiente con un valor de 0,31; en las que se concentra un importante número de profesionales del ámbito de la conservación y mantenimiento de sistemas e infraestructuras de diversa índole.

Por otro lado, se mantienen en el entorno de equilibrio las Consejerías de la Presidencia y Agricultura y Pesca, ambas con un Índice de Presencia Relativa de 0,76.

Gráfico 4.10. Personal laboral por Consejerías



Nota: No se han tenido en cuenta los datos de personal laboral pertenecientes al Consejo Consultivo y al Consejo Audiovisual, por su escasa representatividad en el conjunto del personal analizado.

## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El Informe de Impacto de Género 2009 ofrecía como novedad el análisis detallado de la composición por sexos del personal del Sistema Educativo Público andaluz. En esta nueva edición, y al igual que en el caso de la Administración General, se recoge un resumen de los aspectos más destacados de la evolución del personal del Sistema Educativo Público de Andalucía, que integra al personal de los centros docentes públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y al de los centros concertados, según queda regulado en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía. De este modo se completa el análisis de representación por sexo del personal docente a cargo del presupuesto de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía<sup>1</sup>.

Siguiendo la estructura del informe anterior, este capítulo se organiza en tres grandes apartados. En primer lugar, se estudia el personal docente por tipo de enseñanza<sup>2</sup>: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas y Enseñanzas de Régimen Especial; y el profesorado que imparte otros servicios educativos tales como Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado. En segundo lugar, se recogen los datos relativos a los equipos directivos; y por último, se analiza la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de la inspección educativa.

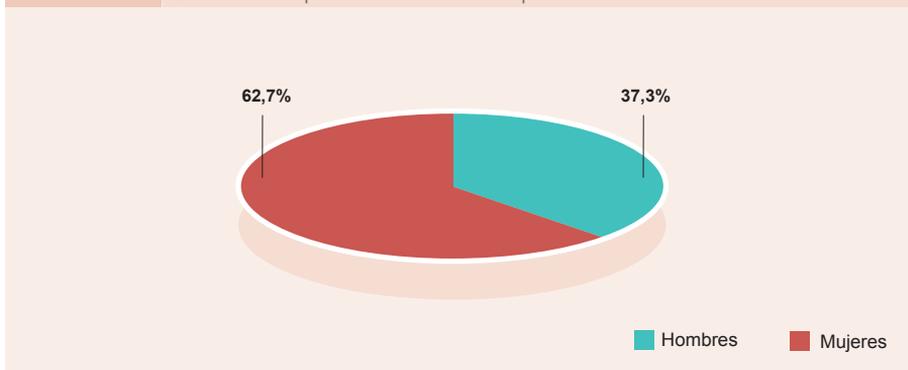
De manera conjunta, el personal perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz está compuesto por un total de 115.046 profesionales, a fecha de 30 de junio de 2009, de los cuales, 72.081 son mujeres y 42.965 hombres. En porcentaje, esto representa un 62,7% de mujeres y un 37,3% de hombres. Se observa, por tanto, una importante presencia de mujeres, tal y como refleja su índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) que se eleva a 1,25, superando la banda de presencia equilibrada.

Si se toma en cuenta únicamente el personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, éste asciende a 95.652 personas; de las cuales, un 61,1% son mujeres. La presencia femenina es aún más elevada en el caso de los centros concertados, ya que de sus 19.394 profesionales, un 70,2% son mujeres. De estos últimos es conveniente señalar que tan sólo 12.789 efectivos están dentro del sistema de financiación pública a jornada completa.

<sup>1</sup> A excepción de los datos correspondientes a los centros dependientes de las Corporaciones Locales y otras administraciones públicas.

<sup>2</sup> Según se regulan en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

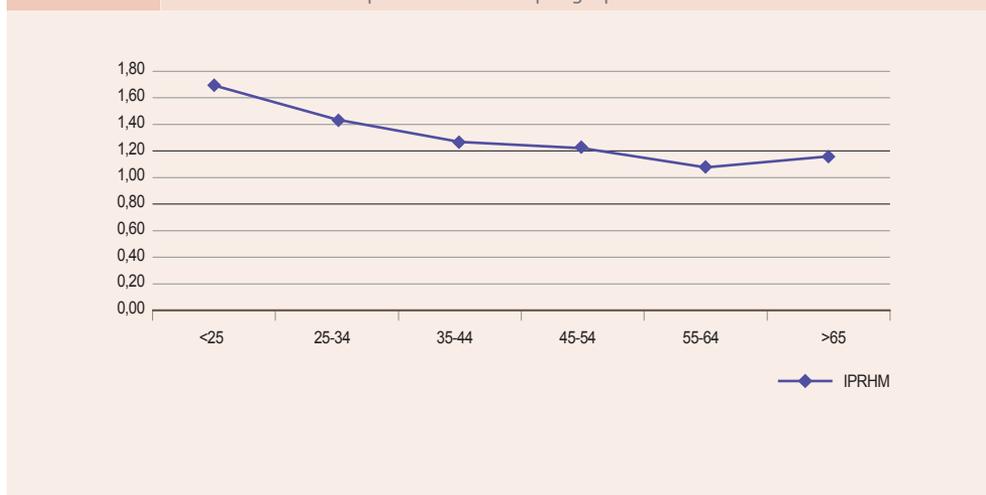
Gráfico 4.11. Distribución por sexo del total del personal docente



Al analizar por grupos de edad el personal perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz, el IPRHM varía en función de los diferentes grupos. El grupo de edad entre 55 y 64 años es el que alcanza mayor equilibrio en su composición por sexo, con un IPRHM de 1,08.

Tal y como se observa en el gráfico, en las nuevas incorporaciones de personal es donde queda patente un mayor desequilibrio, con una elevada presencia de mujeres. El personal docente entre 25 y 34 años cuenta con 24.249 efectivos, de los cuales 17.400 son mujeres, situándose su IPRHM en 1,44; lo que indica, por tanto, una tendencia hacia una mayor feminización del colectivo de docentes.

Gráfico 4.12. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



En esta misma franja de edad, el personal docente de los centros concertados presenta una mayor sobrerrepresentación femenina, ya que de los 4.704 docentes, 3.852 son mujeres (IPRHM, 1,64).

En el siguiente cuadro resumen de análisis del profesorado por colectivo, es el profesorado de Educación Secundaria, que cuenta con un total de 53.103 docentes, el que mantiene una representación más equilibrada, con un IPRHM de 1,04.

Cuadro 4.3. Personal docente por colectivos y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Educación Primaria	35.281	12.579	47.860	1,47
Educación Secundaria	27.683	25.420	53.103	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial	1.572	1.844	3.416	0,92
Educación Permanente de Personas Adultas	1.255	903	2.158	1,16
Otros servicios educativos				
Educación Especial	4.626	1.011	5.637	1,64
Educación Compensatoria	1.407	732	2.139	1,32
Formación del Profesorado	205	253	458	0,90
Inspección Educativa	52	223	275	0,38

Sobrerrepresentación femenina    Sobrerrepresentación masculina

Dentro de la banda de representación equilibrada también se encuentran otros colectivos como los profesionales que imparten la Enseñanza de Régimen Especial y Formación del Profesorado así como los docentes de Educación Permanente de Personas Adultas.

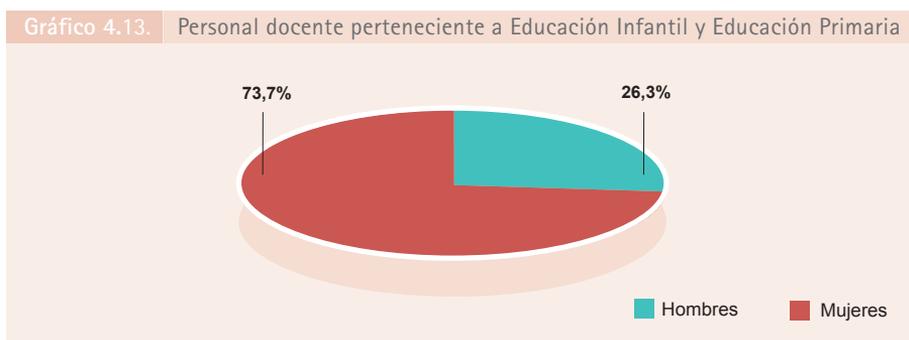
Sin embargo, el personal que imparte Educación Especial y Educación Compensatoria cuenta con mayor presencia de profesoras, con IPRHM de 1,64 y 1,32 respectivamente. Por el contrario, se observa una presencia desproporcionada de hombres en la Inspección Educativa, con un total de 52 mujeres y 223 hombres, arrojando un IPRHM de 0,38.

#### 4.2.1. Personal docente

En este apartado, se analiza la composición por sexo del personal docente perteneciente al Sistema Educativo Público andaluz, en función a las enseñanzas que imparten.

## A. Educación Infantil y Educación Primaria

En Educación Infantil y Educación Primaria, la composición por sexo del profesorado muestra una clara sobrerrepresentación femenina, con un 73,7% del total (IPRHM 1,47). Esta mayor presencia de mujeres se agudiza entre el profesorado de los centros concertados, que cuentan con un total de 8.455 profesionales, de los cuales un 80,6% son mujeres, alcanzando un 1,61 en el IPRHM.



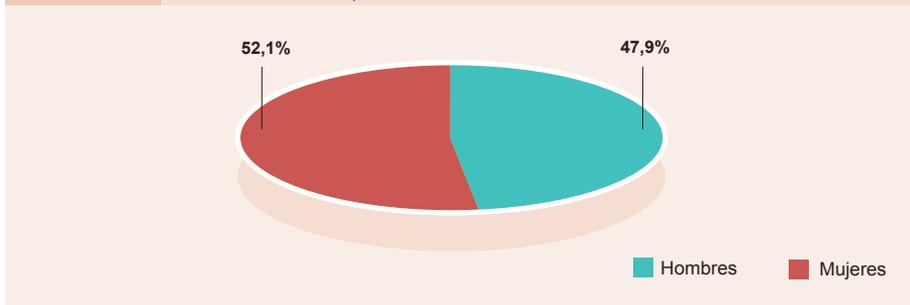
Asimismo, se observa un incremento gradual del número de mujeres en el acceso a los puestos de personal docente de Educación Infantil y Educación Primaria, cuyo IPRHM alcanza un 1,75 entre docentes menores de 25 años. Tan sólo el grupo de edad comprendido entre 55 a 64 años se aproxima a los niveles de equilibrio, contando con un índice IPRHM de 1,24.

## B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria se divide en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. Este colectivo, compuesto a fecha de 30 de junio de 2009 por un total de 53.103 profesionales, cuenta con la composición por sexo más equilibrada de todos los colectivos del Sistema Educativo Público andaluz (IPRHM de 1,04). Así, su IPRHM es 1,04, y su distribución porcentual es 52,1% de mujeres y 47,9% de hombres. En el caso de los centros docentes de la Junta de Andalucía, este equilibrio es casi pleno, con un 49,6% de representación masculina y un 50,4% femenina.

Esta representación equilibrada se mantiene al examinarlos por grupos de edad, salvo el personal docente más joven, entre los cuales se observa una creciente sobrerrepresentación femenina, así, el IPRHM de los profesionales de 25 a 34 años es 1,26 y en menores de 25 años es 1,53.

Gráfico 4.14. Personal docente perteneciente a Educación Secundaria

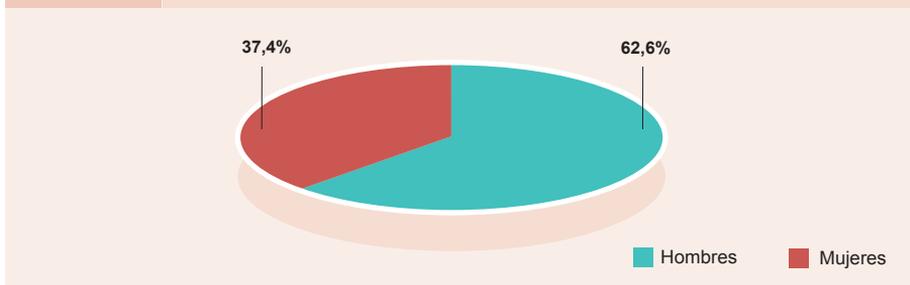


Entre el profesorado de los centros públicos de la Junta de Andalucía mayor de 55 años se observa una sobrerrepresentación masculina, siendo 0,79 el IPRHM del personal docente con edades comprendidas entre 55 y 64 años; y 0,54, el de los mayores de 65 años. Por el contrario, en los centros concertados, se observa un mayor número de mujeres en todos los grupos de edad, por encima de la banda de representación equilibrada.

Dentro de este apartado merece una mención especial la composición del personal docente con condición de catedrático o catedrática, que ostenta 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 a los cuerpos catedráticos.

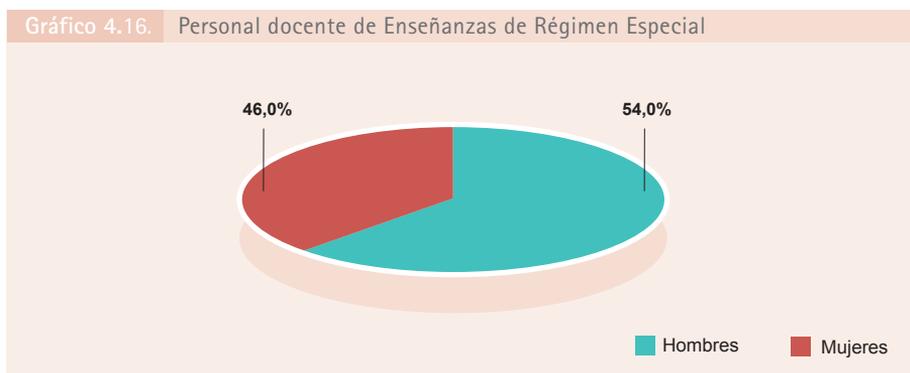
De un total de 2.405 profesionales con dicha condición, las catedráticas sólo representan un 37,4%, dato que difiere de la composición equilibrada observada en el conjunto del colectivo.

Gráfico 4.15. Distribución por sexo de docentes con condición de catedrático/a de Educación Secundaria



### C. Enseñanzas de Régimen Especial

Las enseñanzas de Régimen Especial incluyen las Enseñanzas de Idiomas, Enseñanzas artísticas y Enseñanzas deportivas. El grupo de docentes que imparte estas enseñanzas cuenta con un total 3.416 profesionales, distribuidos dentro de la banda de representación equilibrada, con un IPRHM de 0,92.



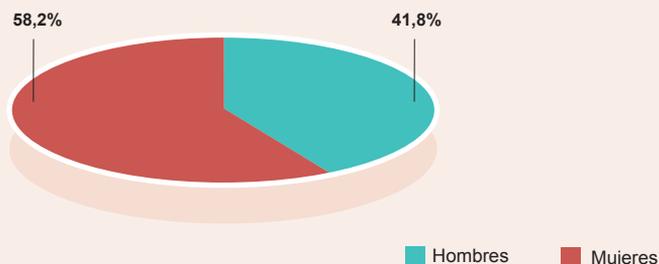
En el análisis por grupos de edad, se observa que el personal docente de las Enseñanzas de Régimen Especial rompe la tendencia generalizada que ha sido comentada en el resto de los colectivos, según la cual las mujeres están sobrerrepresentadas entre los grupos de edad más jóvenes. En estas enseñanzas existe un mayor número de hombres en casi todas las cohortes de edad, tan sólo se observa mayoría de mujeres entre el personal docente mayor de 65 años.

### D. Educación Permanente de Personas Adultas

Con respecto a la Educación Permanente de Personas Adultas, la Administración de la Junta de Andalucía promueve la implantación de una oferta de enseñanzas flexible que permita la adquisición de competencias básicas y de titulaciones a una población, mayor de dieciocho años, que desee adquirir estos conocimientos.

La composición por sexo del personal docente perteneciente a Educación Permanente de Personas Adultas, si bien cuenta con una presencia ligeramente mayor de mujeres, se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM, 1,16). Este grupo cuenta con 2.158 docentes, a 30 de junio de 2009, de los cuales, como se observa en el gráfico, un 41,8% son hombres.

Gráfico 4.17. Personal docente perteneciente a Educación Permanente para Personas Adultas



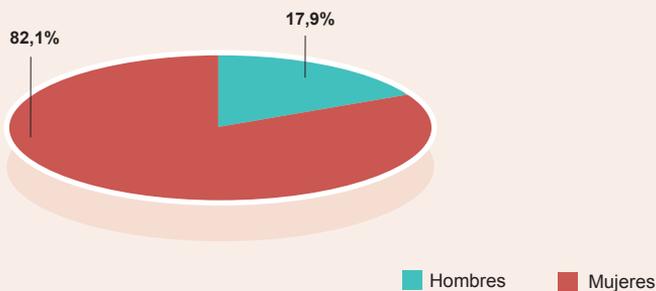
## E. Otros servicios educativos

### Educación Especial

La Educación Especial va dirigida al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo debido a que poseen diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial.

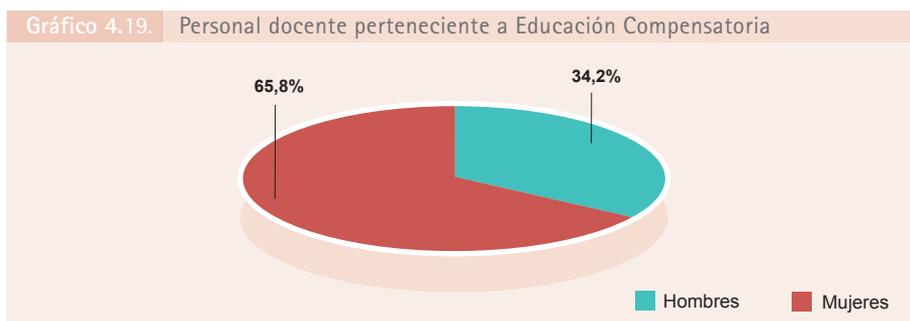
El profesorado que imparte este tipo de Educación, asciende a 1.381 personas, de las cuales el 82,1% son mujeres. La composición por sexo en función a los grupos de edad muestra la sobrerrepresentación femenina de este conjunto de docentes, dato que se agudiza de nuevo entre el profesorado más joven.

Gráfico 4.18. Personal docente perteneciente a Educación Especial



### Educación Compensatoria

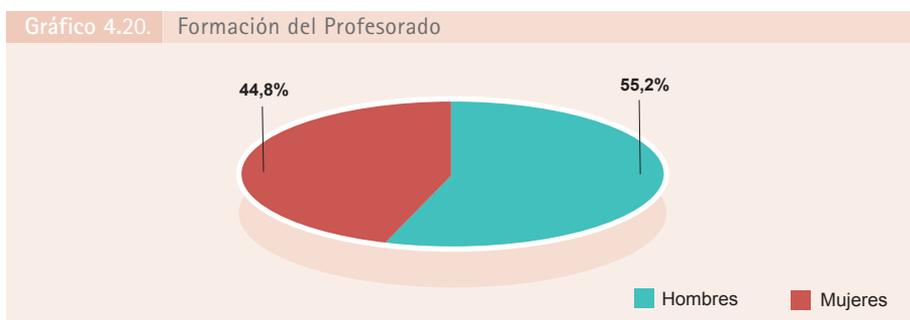
Este tipo de educación se centra en el alumnado en situación de riesgo por pertenencia a minorías étnicas, a familias con dificultades económicas o en desplazamiento de sus lugares de origen. El personal docente que imparte la Educación Compensatoria cuenta con un total de 2.139 efectivos, de estos, 1.407 son mujeres; lo que supone un 65,8% del total (IPRHM, 1,32), superándose los niveles de representación equilibrada.



Este desequilibrio con amplia representación femenina se da en todos los grupos de edad. En cualquier caso, se observa que existe una mayor presencia de mujeres en los grupos de edad comprendidos hasta los 54 años, si bien el personal docente con edades entre 45 y 54 años se aproxima ligeramente al equilibrio con un IPRHM de 1,23, aumentando la presencia de hombres a partir de los 55 años.

### Formación del Profesorado

El personal docente encargado de la Formación del Profesorado está compuesto por 458 personas, presentando un IPRHM de 0,90. Aun encontrándose dentro de los márgenes de composición equilibrada por sexos, hay que destacar que, si consideramos el total del personal docente, los hombres están sobrerrepresentados, debido a que las mujeres suman más del 62,7% del conjunto, y en este colectivo, sólo suponen el 44,8%.

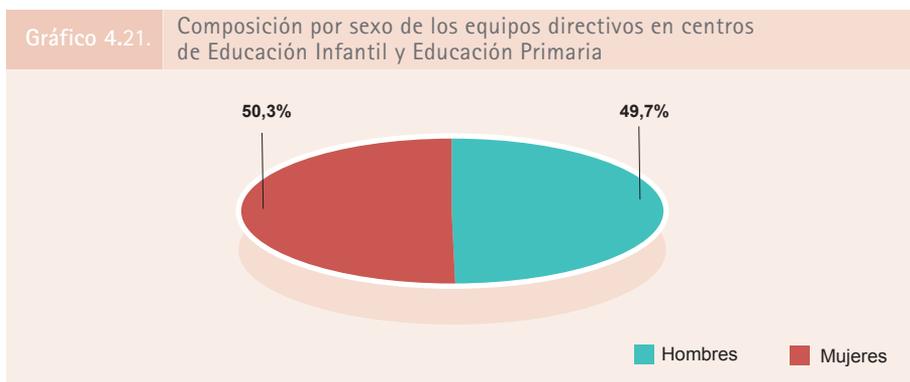


### 4.2.2. Equipos directivos

En este apartado se exponen los aspectos más destacados del análisis de representación por sexo en los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, y Educación Permanente de Personas Adultas, estudiando en cada caso los grupos de edad y los distintos cargos directivos.

#### A. Centros Educación Infantil y Educación Primaria

El personal directivo de los centros públicos<sup>3</sup> de Educación Infantil y Educación Primaria de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, a 30 de junio de 2009, está compuesto por un total de 6.213 personas. En general, en estos equipos directivos se da una composición equilibrada por sexo, con un 50,3% de mujeres y un 49,7% de hombres.



Sin embargo, si se realiza un análisis de los equipos directivos en función del cargo, tal y como aparece en el gráfico siguiente, se observa que del total de Directores y Directoras (2.251 personas), sólo 907 son mujeres. Esto supone un IPRHM de 0,81 situándose en el límite inferior de la banda de equilibrio. Esta situación contrasta con la composición del colectivo de docentes donde existe una abrumadora mayoría de mujeres. Por el contrario, la situación se invierte en las Jefaturas de estudio, en las que la presencia femenina es mayor que la de los hombres. Así, de un total de 1.939 de profesionales, 1.191 son jefas de estudio.

<sup>3</sup> Estos centros incluyen: escuelas de Educación Infantil, colegios de Educación Primaria y colegios de Educación Infantil y Primaria.

Gráfico 4.22. Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Infantil y Educación Primaria

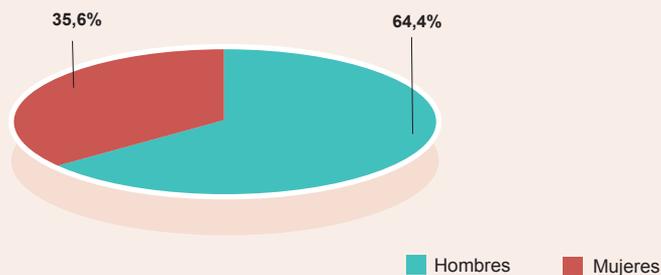


Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada. 2. El cargo de Secretario/a, sólo en Educación Pública.

## B. Centros de Educación Secundaria

Por su parte, el personal directivo de los Institutos de Educación Secundaria está formado por un total de 4.119 personas, de las cuales 1.465 son mujeres. Existe, por tanto, un claro desequilibrio con mayor presencia masculina en los puestos de responsabilidad de los centros educativos ya que las mujeres sólo representan el 35,6% del total, no llegando a alcanzar los niveles de equilibrio del IPRHM, con un 0,71. Esta sobrerrepresentación masculina en los cuadros directivos resulta llamativa si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 52,1% del total del personal docente que imparten estas enseñanzas.

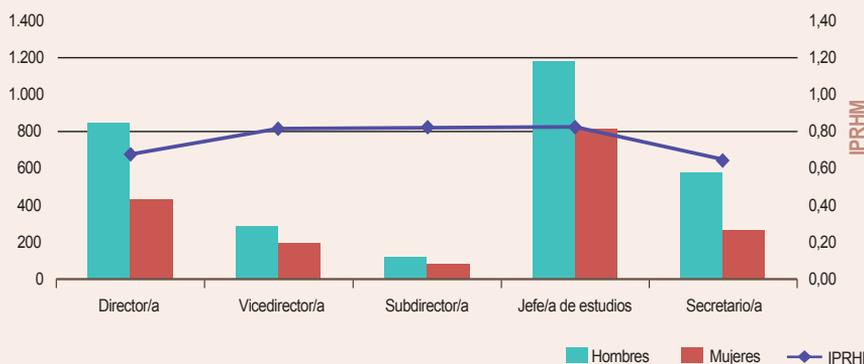
Gráfico 4.23. Composición por sexo de los equipos directivos en centros de Educación Secundaria



En términos generales, las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad en Educación Secundaria. Del total de puestos de Dirección, ocupados por 1.276 personas, tan sólo 431 corresponden a mujeres. Igualmente ocurre en los cargos de Vice-dirección/Subdirección y Jefatura de estudios en los que la presencia masculina es mayoritaria.

Gráfico 4.24.

Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Secundaria



Notas: 1. Los cargos de Vicedirector/a y Secretario/a, sólo en Educación Pública. 2. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada.

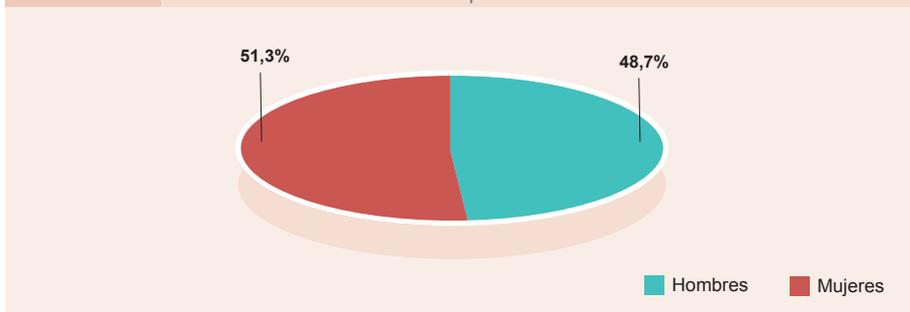
### C. Centros de Educación Permanente de Personas Adultas

Los equipos directivos de los Centros de Educación Permanente de Personas Adultas cuentan con una composición razonablemente equilibrada, tal y como se observa en el gráfico. Las mujeres representan un 51,3% y los hombres un 48,7%. Su índice de presencia relativa de hombres y mujeres roza el equilibrio pleno, con un 1,03.

Esta estructura equilibrada también se observa en la composición por sexo del total del personal docente que imparte estas enseñanzas, tal y como se ha analizado anteriormente, con un IPRHM de 1,16.

Sin embargo, el análisis por puestos dentro de los equipos directivos refleja que la presencia de mujeres es menor en el puesto de Dirección que en otros cargos (Jefatura de estudio y Secretaría), llegando a descender el IPRHM a 0,85.

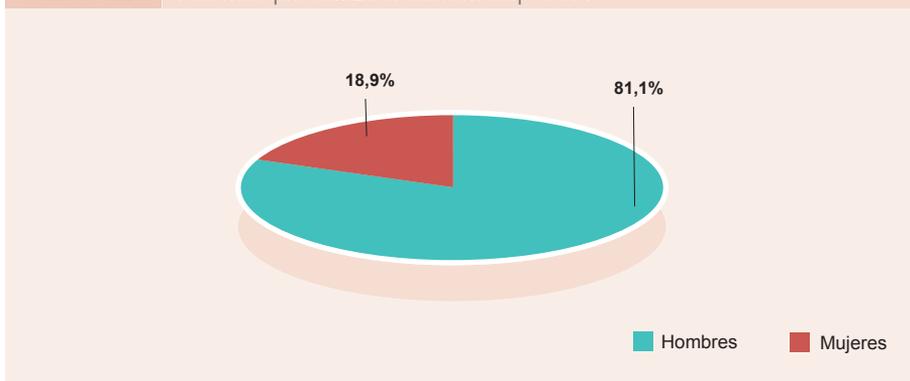
Gráfico 4.25. Composición por sexo de los equipos directivos en centros de Educación Permanente de personas adultas



### 4.2.3. Inspección educativa

El personal que realiza la función inspectora se compone de un total de 275 efectivos y presenta una composición por sexo poco equilibrada. Del total de efectivos, los hombres representan un 81,1% y las mujeres, un 18,9%, lo que da como resultado un IPRHM de 0,38, acusadamente por debajo de la banda de equilibrio.

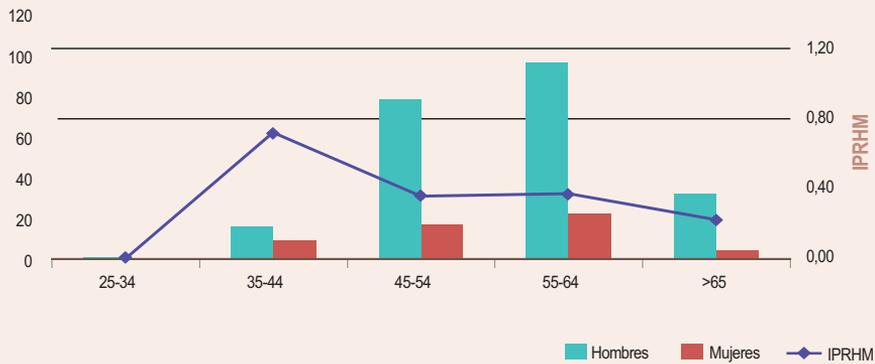
Gráfico 4.26. Personal que realiza la función inspectora



En el análisis por grupos de edad, en coherencia con la tendencia generalizada del incremento del número de mujeres en las generaciones más jóvenes, la diferencia de presencia de mujeres y hombres disminuye ligeramente, elevándose el IPRHM a 0,72 en la franja de edad de 35 a 44 años.

Por otra parte, el rango de niveles del personal que realiza la función inspectora oscila entre el nivel 24, asignado a los y las asesoras de la inspección educativa y el nivel 30, que corresponde al de Inspector o Inspectora General de Educación. En los niveles más elevados, la presencia de mujeres es menor. Así, de los 211 Inspectores de Educación, 169 son Inspectores y 42 son Inspectoras (IPRHM, 0,40). Tan sólo en el nivel 26, donde se concentran un número mayor de efectivos, las mujeres alcanzan cierto nivel de representación.

Gráfico 4.27. Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupos de edad



### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

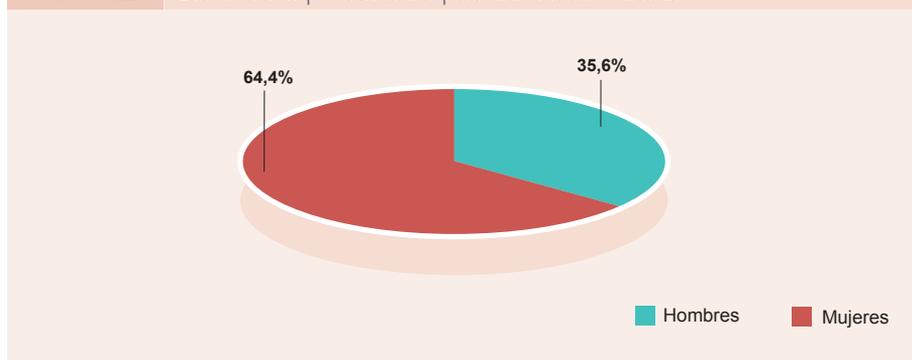
Con la incorporación este año de la información relativa al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud (SAS) se avanza, en completar el estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en el personal que presta sus servicios en la Junta de Andalucía.

La explotación de la base de datos del personal adscrito al SAS a 30 de junio de 2009 permite realizar, en primer lugar, un análisis descriptivo de conjunto sobre la distribución relativa de los hombres y mujeres que trabajan en este Organismo Autónomo. En segundo lugar, también es posible describir la distribución por sexos en relación con determinadas variables, susceptibles de explicar con más detalle los resultados globales, como son el grupo de personal, el nivel administrativo o la edad. Finalmente, la elevada concentración del personal estatutario en los dos niveles fundamentales de la organización de los servicios sanitarios, como son la asistencia especializada y la atención primaria, aconseja aplicar el estudio a estas dos modalidades de atención a la salud.

#### 4.3.1. Análisis conjunto del personal del SAS

El personal estatutario dependiente del SAS a 30 de junio de 2009 era de 84.853 efectivos, con una distribución por sexos caracterizada por una presencia mayoritaria de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), cuyo valor es de 1,29, algo superior al límite del intervalo de representación equilibrada.

Gráfico 4.28. Distribución por sexos del personal adscrito al SAS



El predominio femenino en el personal del SAS admite, sin embargo, consideraciones singulares cuando se estudia la distribución por sexos según los servicios sanitarios donde se desarrolla el trabajo de hombres y mujeres, los grupos profesionales a los que pertenecen o los niveles de la carrera administrativa que tienen consolidados.

### A. Distribución del personal por servicios sanitarios

Atendiendo, en primer lugar, a la distribución del personal según el servicio donde desarrolla su actividad, es preciso definir las características de dichos servicios. En este sentido, la Ley de Salud de Andalucía 2/1998, de 15 de junio, designa al Servicio Andaluz de Salud como el principal organismo responsable de la provisión de los servicios sanitarios públicos en Andalucía, que se organizan funcionalmente en torno a dos niveles fundamentales: la atención primaria y la asistencia especializada.

La **atención primaria** es el primer nivel de acceso ordinario de la población al Sistema Sanitario Público de Andalucía y se caracteriza por prestar atención integral a la salud. Comprende la asistencia preventiva, curativa y rehabilitadora así como la promoción de la salud, la educación sanitaria y la vigilancia sanitaria del medio ambiente. La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, en el que, entre otras cuestiones, se hace referencia a los cargos directivos e intermedios de los distritos de atención primaria, que constituyen las estructuras organizativas para la planificación operativa, dirección, gestión y administración en el ámbito de la atención primaria<sup>4</sup>.

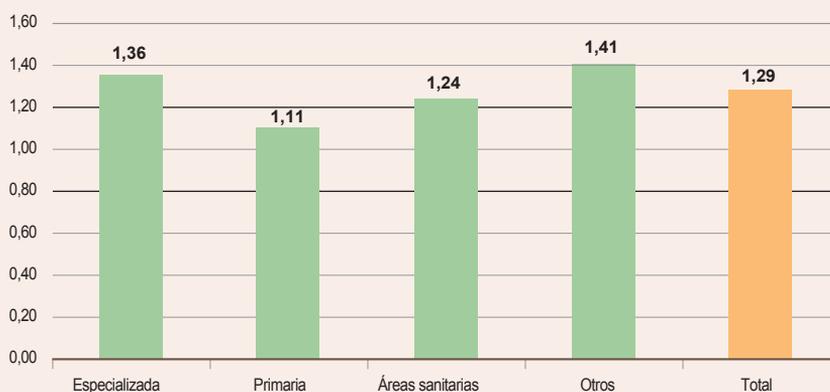
La **asistencia especializada**, como segundo nivel de atención definido en la Ley de Salud de Andalucía, ofrece a la población los medios técnicos y humanos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación adecuados en los casos que, por su especialización o características, no pueden ser resueltos en el nivel de atención primaria. Los hospitales y sus correspondientes centros de especialidades constituyen la estructura sanitaria responsable de la atención especializada programada y urgente, tanto en régimen de internamiento como ambulatorio y domiciliario, desarrollando además funciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia curativa y rehabilitadora, así como docencia e investigación, en coordinación con el nivel de atención primaria. El Decreto 105/1986, de 11 de junio, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

<sup>4</sup> Cada distrito de atención primaria integra demarcaciones territoriales denominadas zonas básicas de salud, que son el marco territorial para la prestación de la atención primaria de salud.

La organización se completa, en primer lugar, con las áreas de gestión sanitaria, responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos<sup>5</sup>. En segundo lugar, existen otros servicios sanitarios que incluyen, básicamente, al personal que trabaja en la red de transfusión sanguínea de Andalucía, regulada por la Orden de 6 de junio de 1986.

El análisis del IPRHM según los servicios donde desarrolla su actividad el personal revela que el desequilibrio de la distribución por sexos hacia las mujeres se debe, fundamentalmente, a la desigual presencia de hombres y mujeres en el nivel de asistencia especializada, cuyo peso relativo en el conjunto del personal (66,2%) y su elevado IPRHM determinan, en gran medida, el resultado del conjunto. La distribución por sexos más equilibrada en la atención primaria sólo amortigua parcialmente el desequilibrio de la asistencia especializada, dada la menor dimensión cuantitativa de la atención primaria en el conjunto del personal (22,9%). Finalmente, aunque con menor relevancia, los índices IPRHM en las áreas de salud y en otros centros sanitarios, fundamentalmente centros de transfusión sanguínea, también contribuyen al desequilibrio del conjunto en el sentido de una mayor presencia femenina.

Gráfico 4.29. IPRHM por servicios de prestación sanitaria



<sup>5</sup> Actualmente sólo existen siete áreas sanitarias funcionando en Andalucía y el personal que presta sus servicios en ellas representa apenas el 10% del total adscrito al SAS.

## B. Distribución del personal por grupos profesionales

Para el estudio de la distribución por sexos según los distintos grupos de personal conviene recordar que los cuerpos y escalas de funcionarios se clasifican, según el nivel de titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A: título de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente.

Grupo B: título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria de primer ciclo, arquitectura técnica, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: título de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

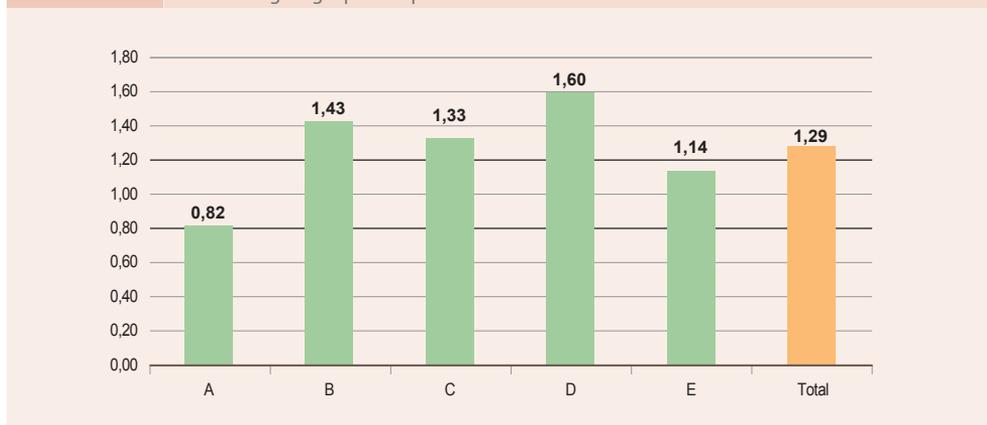
Grupo E: certificado de escolaridad.

La distribución de los efectivos adscritos al SAS según el grupo de personal correspondiente muestra una elevada concentración de personal en los grupos A, B y D, por lo que la presencia relativa de hombres y mujeres en estos grupos determina, en gran medida, el resultado del conjunto, en este caso a favor de una mayor presencia femenina. Así, el grupo B, que es el más numeroso dentro del total del personal (29,6%), y el grupo D, que le sigue con un peso del 26,5%, presentan una alta participación de mujeres. El personal de enfermería diplomado cuenta con una participación muy relevante en el grupo B, superior al 90%, y presenta un índice IPRHM de 1,45, siendo determinante de la mayor presencia femenina en el conjunto del grupo. Por su parte, el personal perteneciente al grupo D tiene su representación más significativa en la categoría de auxiliares de enfermería (61,5% del total del grupo), seguida del personal administrativo (23,2%), ambos grupos con una distribución por sexo desequilibrada hacia una mayor presencia de mujeres y con elevados índices IPRHM (1,89 y 1,65, respectivamente).

El colectivo de efectivos comprendido en el grupo A es el tercero en importancia cuantitativa en el conjunto del personal adscrito al SAS, representando el 24,5% del total. La distribución por sexos, en este caso, muestra claramente una participación mayoritaria de hombres. Los profesionales médicos representan aproximadamente el 70% del personal de este grupo y muestran un IPRHM del 0,75, lo que significa una distribución desequilibrada de sexos hacia los hombres y explica la mayor presencia masculina en el grupo A.

Finalmente, aunque con menor relevancia en el conjunto, los otros grupos también contribuyen una mayor presencia de mujeres, si bien con desigual intensidad. Así, el peso hegemónico del colectivo de técnicos administrativos y técnicos especialistas dentro del grupo C y sus respectivos índices IPRHM (1,39 y 1,38, respectivamente) consolidan la mayor participación femenina en el conjunto del personal del SAS. Por otro lado, el grupo E muestra una distribución por sexos relativamente equilibrada, si bien también con participación mayoritaria de mujeres, como resultado neto de los índices de presencia relativa en el colectivo de celadores (0,74) y en el del personal de oficio (1,69).

Gráfico 4.30. IPRHM según grupos de personal



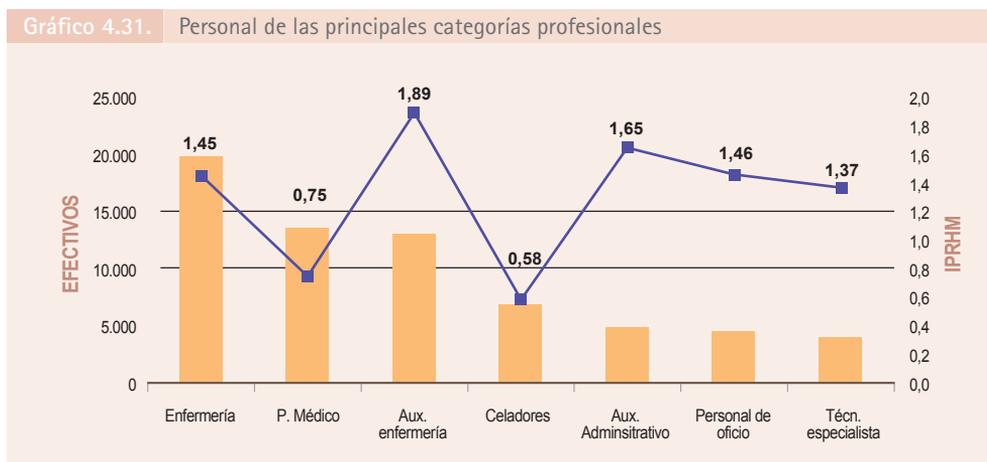
### C. Distribución del personal por categorías profesionales

Otro enfoque del análisis por grupos de personal aborda el estudio de la presencia de hombres y mujeres en las principales **categorías profesionales**. El mayor volumen de efectivos en el SAS corresponde al colectivo de enfermería. Tan sólo el personal diplomado de base<sup>6</sup> representa cerca del 25% del personal estatutario del SAS. La importancia de los cuidados de salud en la asistencia sanitaria adquiere mayor dimensión si a los anteriores profesionales se les suma el **personal auxiliar de enfermería y especialidades afines** –enfermería obstétrico-ginecológica o la fisioterapia–, de modo que el conjunto de la enfermería alcanza un peso en el SAS que supera el 43%. Tal dimensión otorga a este grupo profesional una relevancia determinante en los resultados de la distribución por sexo en el conjunto, de modo que la sobrerrepresentación femenina existente en el

<sup>6</sup> Se hace referencia al personal que trabaja en puestos base, excluyendo, por tanto, los dedicados a tareas de gestión, sea como cargo intermedio o directivo.

Organismo Autónomo se debe, en gran medida, a la participación predominante de mujeres en los cuidados de enfermería, notablemente más intensa en el personal auxiliar<sup>7</sup>.

El segundo grupo de profesionales en importancia cuantitativa es el dedicado a la práctica en puestos base de la **medicina asistencial**, con independencia de la especialidad y del servicio donde se desarrolla, que representa el 17% del personal del SAS. El indicador de presencia relativa (0,75) refleja cierto desequilibrio debido a una mayor participación de hombres, si bien se encuentra cerca del límite inferior de la banda de equilibrio. No obstante, la mayor presencia de mujeres entre los facultativos residentes en formación (IPRHM igual a 1,31) apunta a una futura distribución más equilibrada por sexos entre el colectivo médico del SAS.



El peso de las tres primeras categorías profesionales –enfermería, auxiliares de enfermería y medicina asistencial– alcanza casi el 60% del personal adscrito al SAS y la presencia de hombres y mujeres en estas categorías explica buena parte de los resultados globales de la distribución, que son potenciados o amortiguados por la participación de otros colectivos, aunque de menor relevancia cuantitativa. Así, el conjunto de **celadores** presenta el valor más bajo del IPRHM entre los grupos más significativos<sup>8</sup>, contrarrestando la mayor participación femenina. Por otro lado, entre el personal dedicado a **tareas administrativas**, el **personal de oficina**

<sup>7</sup> Los valores más elevados del IPRHM correspondieron al colectivo de auxiliares de enfermería (1,89) y al de trabajo social (1,80).

<sup>8</sup> El valor más bajo del IPRHM lo registró el colectivo de veterinarios (0,48).

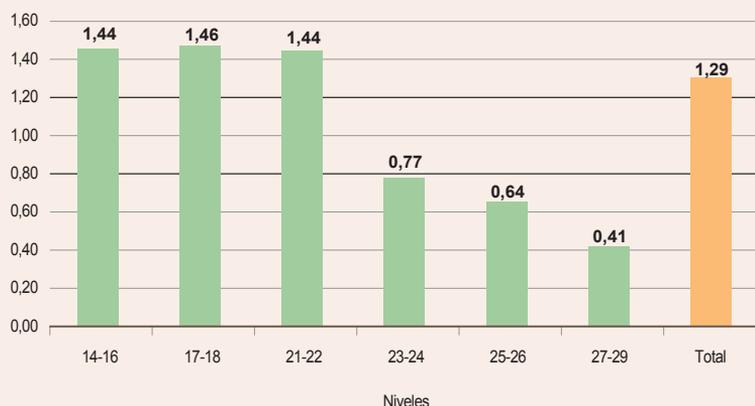
y los **técnicos especialistas** (radiología, laboratorio, etc.) existe una mayor presencia de mujeres, con un IPRHM superior al 1,20.

Así pues, en una primera aproximación a la visión de conjunto de la distribución por sexos del personal estatutario del SAS, la mayor presencia de mujeres se explica, fundamentalmente, por la participación mayoritaria de éstas en los servicios de asistencia especializada (hospitales y centros de especialidades), prestando cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de personal técnico especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). Por contra, la presencia masculina es mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores.

#### D. Distribución del personal por niveles administrativos

Dado que el grupo de personal A concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la escasa presencia relativa de mujeres en este grupo determina una menor participación femenina en los puestos donde se concentra la toma de decisiones. Efectivamente, el IPRHM **según niveles de la carrera administrativa** muestra una distribución por sexos caracterizada por una mayor participación masculina en los niveles más elevados, especialmente significativa en aquellos donde se concentran los puestos directivos.

Gráfico 4.32. IPRHM según niveles de la carrera administrativa



El conjunto del personal del SAS que tiene asignadas funciones directivas<sup>9</sup> presenta un valor del IPRHM del 0,72, inferior al límite del intervalo de equilibrio, confirmando la menor presencia femenina en los puestos directivos del SAS. La máxima dirección de los servicios sanitarios, recogida en la figura de la dirección-gerencia, corresponde mayoritariamente a los hombres (74,6%) siendo el índice de presencia relativa de sexos de 0,51, lo que refleja una distribución notablemente desequilibrada hacia una menor presencia femenina.

De igual forma, la distribución por sexos del personal considerado como cargo intermedio revela el mayor peso relativo de hombres, si bien con un IPRHM algo mayor al anterior (0,76), un poco más cercano a la banda de distribución equilibrada de sexos. Algunos puestos entre estos cargos intermedios, relevantes por su dimensión, muestran también la desigual intensidad con que participan hombres y mujeres en los niveles de decisión. Así, por una parte, mientras las mujeres representan cerca del 73% del personal diplomado en enfermería, su participación en las tareas de supervisión del colectivo se reduce al 64%. Por otra parte, mientras que la presencia de mujeres en el colectivo médico supera el 37%, en las jefaturas de servicio facultativas la representación femenina apenas alcanza el 18%.

Al objeto de ahondar en los factores explicativos de la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad, y a la vez dedicación, se estima oportuno incorporar al estudio dos variables adicionales: la edad y el número de hijos. Antes de aplicar estas variables al estudio de los niveles donde se concentran los puestos de dirección, conviene ver cuál es el efecto de la edad y de las cargas familiares en el conjunto de la distribución por sexos.

En primer lugar, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad, con la excepción, poco relevante, de las edades más avanzadas, dónde prácticamente se registra una distribución paritaria de sexos. No parece pues que el retraso generalizado en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo haya operado en el caso de las que desarrollan su trabajo en el Servicio Andaluz de Salud.

---

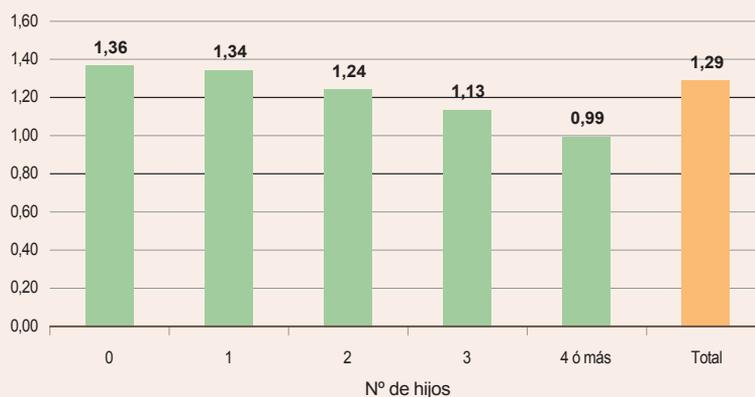
<sup>9</sup> La delimitación de los cargos directivos e intermedios del SAS se recoge en las correspondientes normativas que regulan la estructura, organización y funcionamiento de los distintos servicios de asistencia sanitaria, entre ellas el Decreto 197/2007, relativo a la atención primaria, y el Decreto 105/1986, que ordena la asistencia especializada. Igualmente, la Orden de la Consejería de Salud de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, clasifica los puestos de trabajo en tres categorías: puestos directivos, cargos intermedios y puestos básicos.

Gráfico 4.33. IPRHM según edades



En segundo lugar, la participación femenina es también sistemáticamente mayoritaria con independencia del número de hijos. Sólo cuando la descendencia supera los cuatro hijos (de escasa entidad en el total) la participación es cuasi - equilibrada. Si bien se observa cierta tendencia a la reducción del valor del IPRHM con el aumento de la carga familiar, ésta no parece actuar como una limitación determinante de la presencia femenina en el SAS.

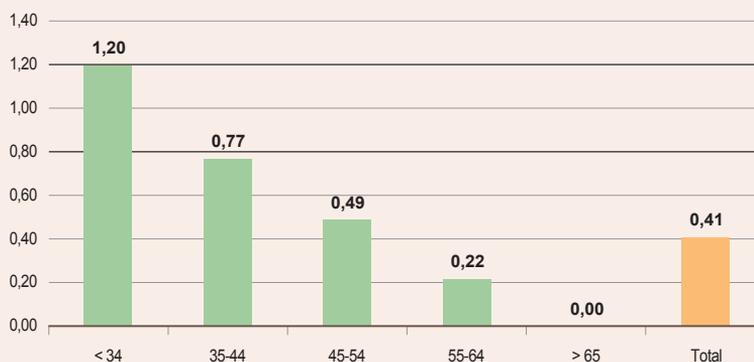
Gráfico 4.34. IPRHM según cargas familiares



Así pues, ni la edad ni las cargas familiares son variables que condicionen la participación laboral de las mujeres en el SAS, de modo que, en líneas generales, se mantiene la distribución por sexos desequilibrada con una mayor presencia femenina, con independencia de los hijos o la edad. Los resultados aplicados a los niveles administrativos más elevados, sin embargo, sí establecen cierta relación de dependencia entre las variables mencionadas y la participación femenina en dichos puestos.

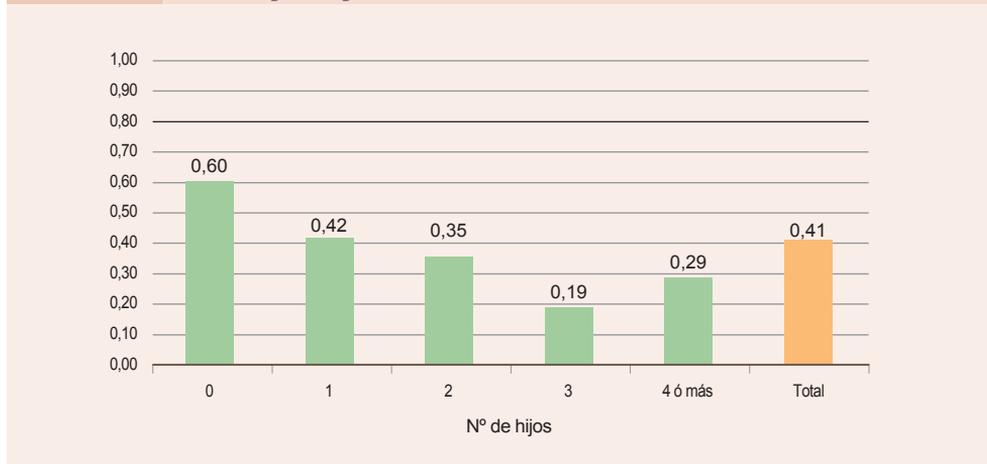
La distribución por sexos del personal que ostenta los niveles más elevados de la carrera administrativa según la edad desprende como resultado, en primer lugar, que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad del SAS decrece de modo directamente proporcional a la edad, de modo que, a partir de los cuarenta y cinco años, la distribución por sexos del personal resulta ser claramente desequilibrada hacia una mayor presencia de hombres. En segundo lugar, la presencia de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad es mayor que la del hombre en las edades más tempranas, es decir, entre los cargos directivos más jóvenes.

Gráfico 4.35. IPRHM según edades (niveles 27-29)



Por su parte, la distribución por sexos del personal con los niveles de carrera administrativa más altos en relación con las cargas familiares por hijos desvela ya una menor participación femenina en las tareas directivas entre el personal sin descendencia. Desequilibrio a favor de los hombres que se intensifica con el nacimiento del primer hijo y sucesivos.

Gráfico 4.36. IPRHM según cargas familiares (niveles 27-29)



### 4.3.2. Análisis del personal del SAS por tipo de atención

#### A. Atención Primaria

El personal que presta sus servicios en el nivel de la atención primaria de salud representa el 22,9% del adscrito al SAS, con una participación también mayoritaria de mujeres, si bien de menor intensidad que el ámbito de la red especializada, de tal modo que el IPRHM (1,11) conforma una distribución de sexos razonablemente equilibrada. Entre las características más relevantes de dicha distribución se encuentran las siguientes:

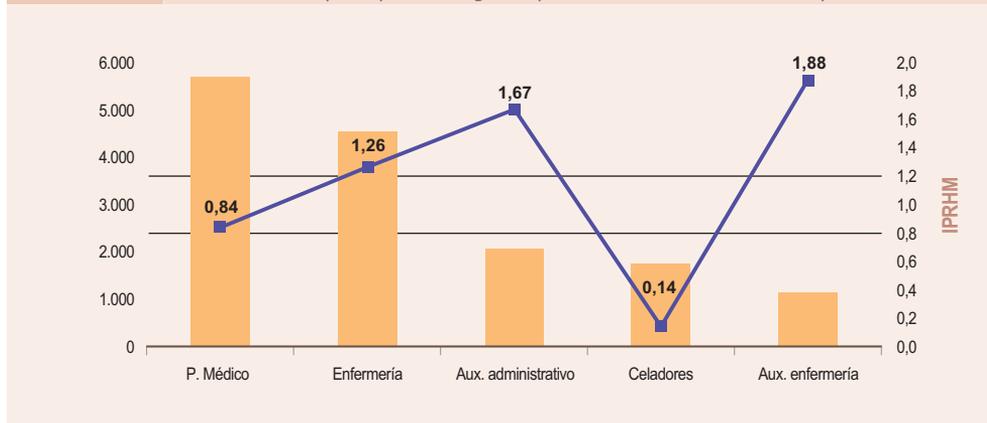
- La propia naturaleza de la asistencia prestada en la atención primaria, con menores requerimientos de medios diagnósticos y logísticos, explica que el peso del personal que integra los grupos C y E sea menor que en el conjunto del SAS, como resultado de la menor presencia, fundamentalmente, de técnicos especialistas y personal de oficio. En contrapartida, la participación del grupo A supera ampliamente la correspondiente al ámbito de la asistencia especializada y, lógicamente, también la media del conjunto de los servicios sanitarios de Andalucía, debido no sólo al colectivo médico sino también por el despliegue en los distritos y zonas básicas de salud de otros profesionales licenciados, como veterinarios, farmacéuticos ó técnicos de salud de atención primaria.

Cuadro 4.4. **Distribución por sexos en la atención primaria de salud**

	Atención primaria		SAS	
	%/Total	IPRHM	%/Total	IPRHM
<b>Grupos</b>				
A	39,7	0,9	24,5	0,8
B	30,0	1,3	29,5	1,4
C	2,8	1,3	9,1	1,3
D	26,1	1,2	26,5	1,6
E	1,4	0,5	10,4	1,1
<b>Niveles</b>				
14-16	16,7	0,8	31,8	1,4
17-18	14,5	1,6	15,8	1,5
21-22	30,8	1,3	30,5	1,4
23-24	33,1	0,9	18,5	0,8
25-26	4,7	0,8	2,6	0,6
27-29	0,3	0,5	0,8	0,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>	<b>1,3</b>

- En general, los resultados del índice de presencia relativa por sexo en todos los grupos de personal llevan a una distribución más equilibrada de hombres y mujeres. Aunque en el grupo A se mantiene una mayor participación de hombres, la distribución es más equilibrada que en el conjunto del SAS. Por su parte, los IPRHM de los grupos B, C y D son menores a la media del conjunto y contribuyen a que el desequilibrio femenino sea menor. Los efectivos del grupo E, de escasa entidad, muestran, sin embargo, un notable desequilibrio hacia una mayor presencia masculina, mientras que para el conjunto del SAS el desequilibrio es en sentido contrario. La práctica ausencia de personal de oficio en la atención primaria y la presencia mayoritaria de los hombres en las distintas categorías de celadores (IPRHM = 0,14) ayudan a explicar esta situación.
- En consonancia con la distribución comentada por grupos de personal, los efectivos con niveles administrativos consolidados más bajos tienen una menor participación en la atención primaria que en la media del SAS, mientras aumentan su peso los niveles superiores, excepto los puestos directivos, reflejando la menor complejidad organizativa de la atención primaria en comparación con la especializada.

Gráfico 4.37. Personal de las principales categorías profesionales en la asistencia primaria



- La categoría profesional con un mayor peso cuantitativo en la atención primaria corresponde al colectivo médico que, junto con el de enfermería diplomada, representa más del 52% de los efectivos. La distribución por sexos en ambas categorías favorece una participación más equilibrada que la existente en el ámbito de la asistencia especializada y suaviza la representación desequilibrada de mujeres en el conjunto del SAS. La participación femenina más elevada, con valores de IPRHM superiores al límite superior de la banda de equilibrio, se registra en el personal auxiliar, tanto de enfermería como administrativo, y en el colectivo de asistentes sociales (1,81). Los desequilibrios favorables a una mayor presencia masculina alcanzan su máximo en el conjunto de los celadores, seguido por los profesionales veterinarios, que presentó un IPRHM del 0,50.

## B. Asistencia especializada

Como se ha comentado con anterioridad, el personal que presta asistencia sanitaria en hospitales y centros de especialidades de referencia supone algo más del 66% del personal estatutario del SAS, por lo que su distribución por sexos condiciona en gran medida los resultados del conjunto. La naturaleza de la asistencia sanitaria que se presta en el nivel especializado exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de los centros de especialidades médicas, especialmente en los hospitales de la red sanitaria, conformando una distribución por sexos algo diferente a la del conjunto del personal adscrito al Organismo Autónomo. Las principales características diferenciales de la distribución de hombres y mujeres en la asistencia especializada son:

- Las necesidades diagnósticas y logísticas comentadas determinan que exista un mayor peso que en el conjunto del SAS de los grupos de personal C y E, como resultado de una mayor presencia de personal técnico especialista y de oficio, respectivamente. El aumento de la participación de estos grupos se compensa con una menor representación de efectivos del grupo A, fundamentalmente profesionales de la medicina, mientras se mantiene el peso relativo de los grupos B y D, liderados por personal de enfermería, diplomados y auxiliares, respectivamente.
- Como resultado de lo anterior, la participación de mujeres en la asistencia especializada es mayor que en el conjunto del personal del SAS y, por tanto, la distribución registra un índice de presencia relativa de hombres y mujeres superior. No sólo disminuye algo, respecto de la media del conjunto, el IPRHM en el grupo A, de composición fundamentalmente masculina, sino que también aumenta el índice en los grupos B y D, con mayor presencia de mujeres.

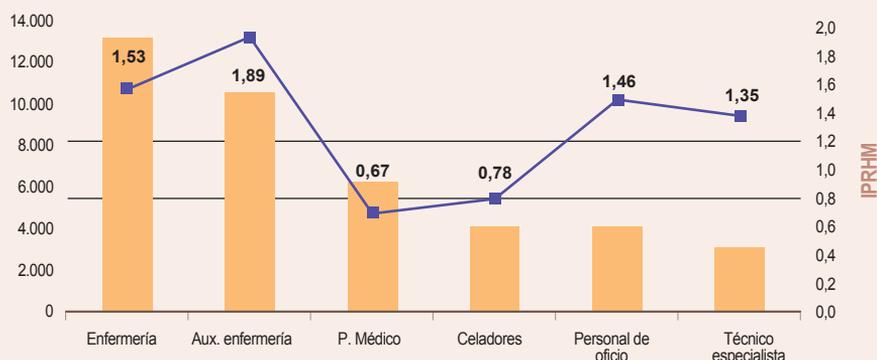
Cuadro 4.5. Distribución por sexos en la asistencia sanitaria especializada

	Especializada		SAS	
	%/Total	IPRHM	%/Total	IPRHM
<b>Grupos</b>				
A	19,2	0,8	24,6	0,8
B	29,5	1,5	29,7	1,4
C	11,2	1,3	8,6	1,4
D	26,4	1,7	26,7	1,6
E	13,7	1,2	10,4	1,1
<b>Niveles</b>				
14-16	37,5	1,5	31,8	1,4
17-18	16,0	1,4	15,8	1,5
21-22	30,6	1,5	30,5	1,4
23-24	13,2	0,7	18,5	0,8
25-26	1,8	0,4	2,6	0,6
27-29	0,9	0,4	0,8	0,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>	<b>1,3</b>

- La distribución de sexos según los niveles de la carrera administrativa en la asistencia especializada presenta una mayor participación que la media en los niveles inferiores, debido al peso del personal de oficio, y en los de máxima responsabilidad, ya que la complejidad organizativa de los hospitales exige

una mayor presencia de puestos directivos. Aún así, el IPRHM registrado en los niveles del 27 al 29 de la asistencia especializada fue igual al de la media del SAS (0,41), denotando la menor participación femenina en las tareas de gestión sanitaria.

Gráfico 4.38. Personal de las principales categorías profesionales en la asistencia especializada

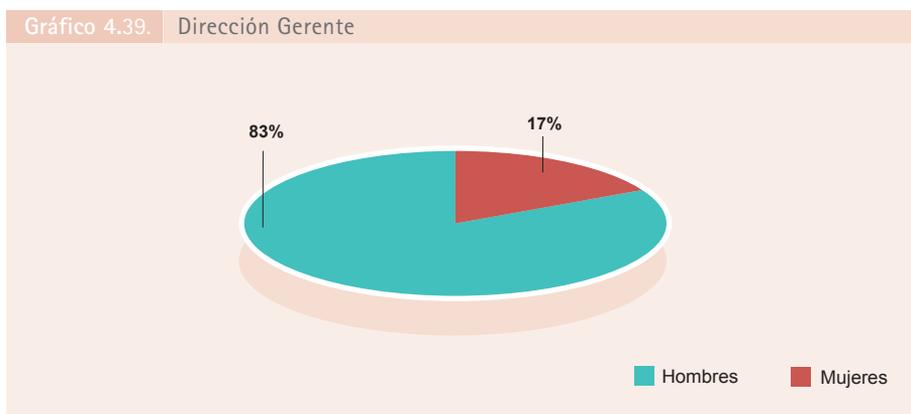


- La categoría profesional dominante en la asistencia especializada es la enfermería diplomada, que mantiene un peso similar al que tiene en el conjunto del SAS (25%). Sin embargo, los cuidados necesarios en los pacientes hospitalizados requieren una mayor presencia de auxiliares de enfermería, que se sitúa como la segunda categoría en importancia, lugar que, en el total de los efectivos del SAS, corresponde al personal médico. Otras modalidades profesionales de relevancia tienen un mayor peso en la asistencia especializada, como el personal de oficio o el personal técnico especialista, en detrimento de la menor participación de auxiliares administrativos.
- Finalmente, el desequilibrio hacia la presencia de mujeres en la enfermería de la asistencia especializada es mayor que en la media de personal del SAS, mientras que el desequilibrio a una mayor presencia masculina también se intensifica en el colectivo que practica la medicina.

#### 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL TITULAR DE LAS DIRECCIONES GERENTES DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS

Al igual que en los apartados dedicados a los colectivos de personal de Administración general y de personal docente, se recoge en este capítulo un resumen de los aspectos más destacados sobre la evolución de la representación de hombres y mujeres al frente de las agencias públicas, sociedades mercantiles y otras entidades asimiladas del sector público.

Según la información facilitada por las diferentes Consejerías, a 30 de junio de 2009, el personal titular de las direcciones gerentes de las entidades mencionadas está compuesto por un 83% de hombres y un 17% de mujeres, porcentajes que se alejan del umbral de la representación equilibrada por sexo.



No obstante, y a pesar de que la situación dista de ser equilibrada, se observa una ligera evolución este año hacia una presencia más proporcionada de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisión de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas con respecto al ejercicio anterior, ya que mientras el año pasado el porcentaje de mujeres era de un 16%, este año es de un 17% del total de puestos directivos.

## 4.5. PERSONAL DE JUSTICIA

CATEGORÍA		JUSTICIA		
		Hombres	Mujeres	Total
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>GRUPO</b>			
	A	80	91	171
	B	887	1.256	2.143
	C	1.074	2.199	3.273
	D	636	826	1.462
<b>TOTAL</b>		<b>2.677</b>	<b>4.372</b>	<b>7.049</b>



**Recursos.**  
**Programas presupuestarios**



# 5

En este capítulo se presenta el análisis de la asignación de créditos para cada una de las secciones y programas presupuestarios recogida en los Estados de Ingresos y Gastos que acompañan al Proyecto de Ley del Presupuesto para el ejercicio 2010.

Este análisis se realiza desde una perspectiva de género, y se estructura en tres áreas, complementarias entre sí a la hora de mostrar qué recursos emplean las políticas presupuestarias en las cuestiones conectadas al logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Las tres áreas mencionadas son:

En primer lugar, se analiza la estructura de los créditos contenidos en los Estados de Ingresos y Gastos del Presupuesto 2010 a partir de la Clasificación G+ y, posteriormente, su evolución interanual.

En segundo lugar, se recoge la relación de avances y actuaciones que cada una de las Consejerías de la Junta de Andalucía tiene previsto acometer en 2010 con el objetivo de eliminar las circunstancias que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta información, de carácter cualitativo, se recoge también en el Informe Económico Financiero y en la Memoria que acompañan al Proyecto de Ley del Presupuesto para el ejercicio 2010.

Por último, se revisa cuál es el estado de los indicadores con relevancia de género de cada política para el Presupuesto 2010, que vienen recogidos en las fichas de programas presupuestarios de los Estados de Ingresos y Gastos.

## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2010

El Presupuesto 2010 se caracteriza por la contención del gasto con una disminución del 0,1% de los créditos con respecto a 2009, y por la política de austeridad presupuestaria propia de una coyuntura de crisis económica como la actual. Además, este año se presentan modificaciones en la estructura de los programas presupuestarios, como consecuencia de la reestructuración de Consejerías contenida en el Decreto del Presidente 3/2009 y de los posteriores Decretos de Estructura de cada una de las Consejerías. Como no podía ser de otra manera, todo ello influye en el análisis de los programas, desde una perspectiva de género, modificando la clasificación G+.

En consonancia con esta nueva situación, los programas presupuestarios experimentan un descenso, pasando de 156 a 144; debido a la supresión de varias Direcciones Generales en las distintas Consejerías, y de la agrupación de programas antes descrita. Como consecuencia de ello, la clasificación G+ también ofrece novedades, ya que el número total de programas g0 y g1 decrece en 4 y 6, respectivamente; mientras los programas G se mantienen estables con un número idéntico, 44, que el presupuesto anterior. Los programas G+, por su parte, se reducen ligeramente, pasando de 41 a 39.

### Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

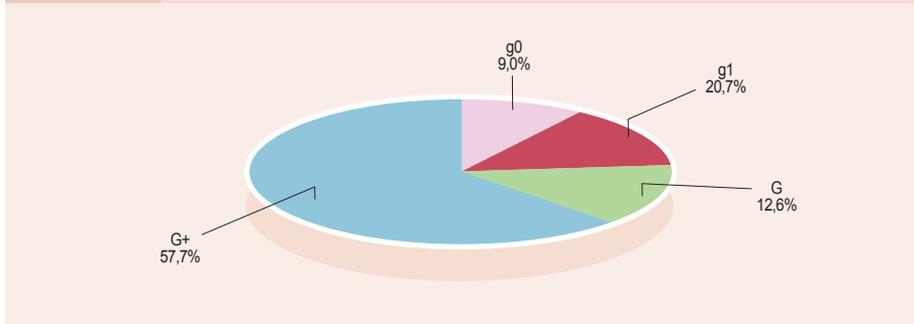
Clasificación G+	2009		2010		Δ 2010/2009
	Nº programas	Nº programas	Crédito inicial (*)	%	
g0	18	14	2.898,0	9,0	-10,6%
g1	53	47	6.633,2	20,7	-6,0%
G	44	44	4.036,3	12,6	-3,9%
G+	41	39	18.512,1	57,7	2,7%
Total	156	144	32.079,6	100	-1,4%

(\*) Descontando el servicio de la deuda

A pesar de la contención de las cuentas públicas para este año, los Programas G+ ven aumentado su porcentaje sobre el total, pasando de un 53,6% del presupuesto 2009 a un 57,7% de este año, ganando 4,1 puntos porcentuales en la asignación total del gasto. De este modo, los programas G+ aparecen de nuevo como prioritarios, con una tasa de variación interanual de 2,7% frente a un promedio global de disminución del gasto de -1,4%<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Desde el punto de vista metodológico, se ha optado por descontar del presupuesto total el programa de deuda pública ya que carece de sentido en un análisis de asignación de gasto desde la perspectiva de género.

Gráfico 5.1. Estructura del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el presupuesto de 2010



Como consecuencia de la reorganización interna del gasto, orientado hacia el mantenimiento y mejora de los servicios públicos fundamentales y hacia las medidas de estímulo que permitan una pronta reactivación económica, el crédito asociado al resto de programas G+ muestra este año un descenso generalizado: un 10,6% en el caso de los g0, un 6% para los g1 y un 3,9%, para los programas G.

Gráfico 5.2. Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2010



En línea con los objetivos del Presupuesto, el gasto social ostenta un lugar prioritario, hecho que resulta fundamental para seguir avanzando en el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. De este modo, la política de Servicios y Prestaciones Sociales muestra un crecimiento del 11,8%, mientras sus programas G+ aumentan un 14,7%. Esto se debe principalmente al ascenso experimentado por el Programa de Atención a la Dependencia, envejecimiento activo y discapacidad en un 26%, llegando a contar con más de 1.100 millones de euros de presupuesto para el ejercicio 2010. Asimismo, las ayudas complementarias a las pensiones asistenciales no contributivas se ven incrementadas en un 4%, algo que tiene una importante

incidencia desde la perspectiva de género ya que la mayor parte de las perceptoras de estas ayudas económicas son mujeres de bajos ingresos.

De igual manera, se observa un crecimiento positivo en los programas de la política de Educación como el Servicio de Apoyo a las Familias, en un 30,7%; con el lanzamiento de las becas 6.000 orientadas al fracaso escolar, fenómeno que también tiene una importante lectura de género ya que afecta fundamentalmente a los varones, y el Plan de Apertura de los Centros Docentes (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares). En el marco de esta misma política, aumenta en un 12,5%, el programa de Educación para la primera infancia, en el que se amplía la financiación a las escuelas de educación infantil de primer ciclo, necesarias para conciliar la vida personal y laboral de mujeres y hombres.

Otro dato destacable dentro la política de Servicios y Prestaciones Sociales, es que tanto el programa de acciones para la igualdad y promoción de las mujeres como el de prevención y protección integral contra la violencia de género mantienen la misma asignación de gasto que el Presupuesto para 2009, lo que asegura el mantenimiento de unos servicios imprescindibles para garantizar aspectos básicos directamente relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

Por su parte, la política de Promoción del Empleo también se ve incrementada en un 9,2%, gracias a las subidas experimentadas en programas como Fomento e Igualdad en el Empleo (32,9%) o inclusión social (54,8%), ambas también con un peso decisivo en el ámbito de igualdad de género en un contexto de crisis económica como el actual.

El programa de Cooperación Internacional, clasificado como G+, experimenta una subida del 4,7%, dentro de la Política de Acción Exterior y Cooperación Internacional. Por otro lado, el programa de apoyo a las familias integrado en la política de vivienda aumenta en un 2,2%, crecimiento que afecta mayoritariamente a mujeres mayores beneficiarias de ayudas de adecuación funcional básica.

Por último, hay que destacar, en el marco de la Política Agraria y Pesquera, el incremento del Programa de Desarrollo Rural en un 17% con respecto al periodo anterior, también de gran relevancia para la igualdad de género ya que estos recursos se dedican a promover la integración real y efectiva de las mujeres en todos los sectores rurales, con especial incidencia en el empleo de calidad y en el acceso a los recursos.

## 5.2. ANÁLISIS POR CONSEJERÍAS

El presente apartado de Recursos, constituye el tercer eje básico en que se estructura el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma 2010, y uno de los más ilustrativos porque aporta información sobre las medidas concretas en pro de la igualdad de género.

Cada Consejería presenta la información, siguiendo el modelo de las 3R, que además de ser utilizado en el esquema del documento, aparece también como guión básico de cada Consejería.

De esta forma, en la introducción se hace un breve repaso de la realidad, es decir, de la situación que presenta la igualdad en el ámbito de competencia de la Consejería. El segundo epígrafe lo constituyen los Recursos, y engloba un análisis de aquellos programas presupuestarios que, según la escala G+, quedan clasificados como G+, G y g1, excluyendo por tanto los g0, es decir, aquellos que no presentan relevancia para el género. El análisis se compone de la información sobre los avances y actuaciones que acometerá en 2010 en el compromiso con el logro de la igualdad real de mujeres y hombres, sea mediante la remoción de obstáculos, sea mediante la adopción de medidas correctoras.

El apartado de cada Consejería se cierra con un breve análisis de algunos aspectos fundamentales de la representación, es decir, del personal que presta sus servicios a cada Consejería. Entre otras, las medidas puestas en marcha para la conciliación de la vida personal y profesional; o las situaciones administrativas relacionadas con este ámbito tan fundamental para la igualdad entre hombres y mujeres.

## 01.00 CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo que dispone el artículo 9.2 de la vigente Constitución Española, la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres implica una acción de gobierno que remueva los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. En ese sentido, fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como línea rectora transversal de todas las políticas públicas es, hoy por hoy, una realidad en el ámbito de la Junta de Andalucía; siendo además considerada como una condición indispensable para el progreso social y económico de la comunidad andaluza.

Desde la Consejería de la Presidencia, y en el ámbito de las competencias que el Decreto 163/2009, de 19 de mayo, le asigna, este principio de igualdad entre hombres y mujeres está presente en todas las actuaciones de los programas presupuestarios a través de los cuales, aquella Consejería, ejecuta sus propias competencias. No obstante, aún dentro de ese escenario, la trascendencia que los distintos programas presentan respecto del impacto en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es muy diferente.

Es por ello que al objeto de poner de manifiesto aquellos ámbitos competenciales de esta Consejería donde el valor añadido es mayor respecto de dicho impacto; a continuación se detallan sólo aquellos programas que, desde dicha perspectiva, se consideran más influyentes, comenzando por ello con el único que por su clara incidencia en dicho ámbito ha determinado su clasificación como Programa G+.

### 2. RECURSOS

#### 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

La Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de la Presidencia que realiza tareas de carácter técnico relacionadas con empresas que prestan los servicios de radiodifusión y televisión en Andalucía, se organiza en los siguientes servicios: Servicio de Radiodifusión y Televisión, Servicio de Inspección, Servicio de Normativa e Informes.

Entre las acciones que desarrolla el Gabinete de Comunicación Institucional, las que tienen trascendencia desde una perspectiva de género serían aquellas relativas a "la asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías en todas las fases de

los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa” y al análisis y sugerencias de modificación, en su caso, de los pliegos de prescripciones técnicas.

Según el análisis realizado, serían dos los aspectos detectados en términos de desigualdad de género en el ámbito de las competencias del Gabinete de Comunicación Institucional:

- Posible uso de lenguaje y estereotipos sexistas en los elementos creativos de las campañas de comunicación.
- Posible falta de presencia equilibrada en la participación o presencia de hombres y mujeres en las secuencias de imágenes de los anuncios y de la locución de los mensajes.

A este respecto, la labor que el personal técnico del Gabinete de Comunicación Institucional, viene desarrollando (y se pretende reforzar más), desde la perspectiva de género, se centra en el asesoramiento continuado durante el desarrollo de las propuestas creativas de las campañas y acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía.

En ese sentido, se incluirá la siguiente cláusula al efecto dentro del apartado de “Condiciones generales” que se contemplan en los pliegos de prescripciones técnicas (modelos-tipo) para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y difundidos a todas las Consejerías:

“Las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas, deberán tener en cuenta lo establecido en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a un uso no sexista del lenguaje, la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, así como libre de estereotipos sexistas”.

Igualmente, se realizarán las modificaciones necesarias para que la redacción de los pliegos de prescripciones técnicas tenga en cuenta un uso no sexista del lenguaje.

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

A la Secretaría General de Acción Exterior le corresponde la coordinación y el asesoramiento general de las actuaciones de la Junta de Andalucía en el exterior. En el ámbito de dichas competencias, con carácter general, en dicho Centro Directivo no se detectan desigualdades efectivas entre hombres y mujeres, al tratarse aquéllas, en su mayor parte, de competencias institucionales que no implican directamente a la ciudadanía.

No obstante, en aquellas actuaciones desarrolladas por este centro directivo, que tienen incidencia directa en la ciudadanía, se considera, con carácter general, la perspectiva de género, tanto, contemplando una participación paritaria en actividades formativas, como en los proyectos que se financian, en los que esta perspectiva debe considerarse de acuerdo con los requisitos exigidos.

En la ejecución de proyectos propios cofinanciados con fondos europeos, Andalbagua, Observatorio de Cooperación Territorial de Andalucía, Gabinete de Iniciativas Transfronterizas y FORMAC, se ha incluido la perspectiva de género, a tener en cuenta tanto en su desarrollo como en las estadísticas que se obtengan.

Por último, y con carácter general en el marco de su función de información sobre políticas de la UE, la Secretaría General por sí misma o a través de la Red de Información Europea de Andalucía, desarrolla una labor de difusión de la Política Europea de Igualdad de Oportunidades.

## 82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La gestión de este programa presupuestario la realiza la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AACID), que durante el 2009 ha ido consolidando su transformación en Agencia Pública Empresarial. Durante este rodaje se han ido poniendo en marcha los mecanismos y actuaciones recogidas en el Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo 2008-2011, (en adelante PACODE), que constituye el elemento articulador para el desarrollo de la política de la Junta de Andalucía en materia de Cooperación para el Desarrollo.

El PACODE, se marca como horizonte el Objetivo General de contribuir a la erradicación de la pobreza y a la promoción del desarrollo humano sostenible, desde un modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo integrado, coordinado y consensuado con el resto de actores y acorde con los recursos y capacidades con los que cuenta la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La inclusión de la perspectiva de género en el PACODE, exige un proceso de valoración continua de los diferentes efectos que generan en los hombres y en las mujeres todas y cada una de las intervenciones que se prevean ejecutar en el marco de la cooperación, en un contexto donde:

- El 70% de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres.
- Únicamente el 1% de la riqueza mundial está en manos de mujeres.
- 2/3 de las personas analfabetas son mujeres y niñas.
- Las mujeres perciben entre un 30% y un 40% menos de salario que los hombres por trabajo de igual valor.
- La participación de las mujeres en el mercado laboral supone el 50% de la de los hombres.

En este contexto, el PACODE entiende que desarrollar una cooperación de calidad en el cumplimiento de su objetivo general, hace necesario asumir el enfoque de Género en el Desarrollo (Enfoque GED) como estrategia organizativa de sus actuaciones, y para ello, dicho Plan:

- Establece la equidad de género como prioridad horizontal, garantizando que los intereses estratégicos de las mujeres son tenidos en cuenta en las distintas fases de la gestión de la cooperación -planificación, ejecución, seguimiento y evaluación- de todas las intervenciones de la cooperación para el desarrollo apoyadas por la Junta de Andalucía, y, en consecuencia, asegurando que ellas se benefician de su implementación en los distintos ámbitos.
- Se alinea con los principales instrumentos internacionales para la promoción de la equidad de género, de entre los que destacamos: la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación (CEDAW), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
- Establece como Línea Prioritaria 3: el respeto a los derechos humanos, la promoción de la igualdad de oportunidades, con especial atención a la integración social de las mujeres, etc.

Se pretende, en definitiva, vincular el desarrollo con la promoción de relaciones equitativas y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.

Durante el 2010, la AACID:

- Continuará con la consolidación de los procesos iniciados en el 2009, procesos principalmente orientados hacia la integración de la perspectiva de género en sus herramientas de planificación, especialmente en los Programas Operativos: instrumentos a través de trabajo marcados por el PACODE, continuando con el diseño de instrumentos para la incorporación efectiva de la perspectiva de género.
- Orientará sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de la elaboración de diagnósticos sensibles al género, y la construcción y transferencia de capacidades entre los agentes andaluces de la cooperación internacional para el desarrollo.

Para ello:

- Se mejorarán los instrumentos de análisis y recogida de información sobre las condiciones de vida y los intereses y necesidades, prácticos y estratégicos de las mujeres, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas sus intervenciones. Con este enfoque se elaborará la orden de bases, formatos de documento de proyectos, informes de seguimiento y finales, así como componentes de la evaluación con enfoque GED. Se facilitarán orientaciones para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el ciclo de la intervención (identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Se impulsará la producción de conocimiento en las áreas de diagnósticos sensibles al género, violencia de género y economía del cuidado, a través de proyectos de investigación, cooperación y asistencias técnicas que faciliten información ajustada a la realidad de los intereses y necesidades de las mujeres, promuevan buenas prácticas, generen sinergias e intercambien lecciones aprendidas.
- Se llevarán a cabo las actuaciones pertinentes para que el Registro de Agentes de la Cooperación Andaluza (RACDA) sea una herramienta sensible al género, por lo que se revisará el Decreto 172/2005, de 19 de julio, por el que se regula el Consejo Andaluz de Cooperación Internacional para el Desarrollo, la Comisión de Cooperación para el Desarrollo y el Registro de Agentes de la Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Se impulsará el fortalecimiento de las capacidades del personal de la AACID en sede y en el exterior y de los agentes involucrados en su ámbito de actuación, facilitando espacios de formación y de intercambio de experiencias y

lecciones aprendidas, y sistematizando y compartiendo los aprendizajes y resultados obtenidos. Se contará con metodologías para la elaboración de diagnósticos sensibles al género, sensibilización y capacitación sobre la economía del cuidado, apoyo y seguimiento de las intervenciones en el exterior.

En coherencia con lo anterior:

- Se asignará de manera específica para la promoción de la equidad de género, un 0,7% del presupuesto del Objetivo Específico 5: Mejora de las capacidades de los agentes de la cooperación internacional y apoyar sus intervenciones, monto que habrá de sumarse a aquellos fondos destinados a este fin dentro de las intervenciones lideradas por otros agentes de la cooperación andaluza y apoyadas por la AACID.

Los siguientes indicadores del Presupuesto del Programa 82B para el ejercicio 2010, guiarán el seguimiento de la evolución de la incorporación de género en las intervenciones de la AACID:

- 35% de los diagnósticos e indicadores (de los proyectos/programas financiados por la AACID) elaborados con perspectiva de género.
- 0,7% sobre el Presupuesto del Objetivo Específico 5 (OE5) destinado a la promoción de la equidad de género.
- 20% de las intervenciones de Investigación y Formación (I+F) orientadas a la promoción de la equidad de género.

Los porcentajes que desde la AACID se proponen alcanzar en el cumplimiento de los indicadores son realistas con la situación actual, los recursos disponibles y la coyuntura presente y suponen un punto de partida sobre el que, con la suma de las lecciones aprendidas en el trayecto, seguir construyendo año tras año.

## 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	3	10	13
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	1	6	7
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	3	10	13
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	0	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	28	34	62
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	11	10	21
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	3	0	3
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

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

## 06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

### 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 5, establece el carácter transversal de las medidas de género. El Capítulo VII de la misma Ley dedicado a "Imagen y medios de comunicación", aborda en el artículo 57 la cuestión de la imagen de las mujeres y los hombres, y califica de ilícita la publicidad que presente a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Además establece que el Consejo Audiovisual de Andalucía, en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Andalucía, así como en la publicidad que emitan.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, recoge en sus artículos 17, 18 y 19 medidas en el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación, estableciendo como variables:

- Que no se difundan contenidos, no emitan espacios o publicidad sexista, discriminatoria, vejatoria, estereotipada o que justifique, banalice o incite a la violencia de género.
- Trabajar por la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Promover la elaboración de mecanismos de autorregulación que garanticen la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género, de acuerdo con los principios de la ética periodística.
- Difundir información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a disposición de aquéllas, y de las campañas de sensibilización.
- Velar para que los programas de sensibilización y formación en esta materia se emitan en un horario variado que pueda ser visto por toda la población.

En concreto el artículo 18 establece:

*“El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación, adoptará las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales sobre los que ejerce sus funciones traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.*

*Asimismo, asegurará el cumplimiento de los principios rectores de esta Ley, sin perjuicio de las actuaciones de cesación que puedan ejercer otras entidades y personas.”*

Las competencias del Consejo relacionados con la igualdad de género se centran en:

- Adoptar, en el marco de las atribuciones reconocidas en la mencionada Ley, las medidas necesarias para neutralizar los efectos de la difusión o la introducción en la programación o la publicidad de mensajes o contenidos que atenten contra la dignidad humana y el principio de igualdad, particularmente cuando estos mensajes o contenidos hayan sido difundidos en horarios de audiencia de público infantil o juvenil, restableciendo los principios que se han visto lesionados.
- Promover la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía a través del fomento de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en Andalucía, así como en la publicidad que se emita.
- Interesar de las Administraciones Públicas con competencias en medios de comunicación audiovisual cuyas emisiones se difundan en Andalucía y no queden sujetas a la competencia del Consejo Audiovisual de Andalucía, la adopción de medidas correctoras ante conductas contrarias a la legislación vigente en materia de programación de contenidos audiovisuales y emisión de publicidad, en los casos en que proceda.
- Solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las personas interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida; y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.
- Vigilar el cumplimiento de lo establecido en la Ley y en la normativa en materia de programación de contenidos audiovisuales y emisión de publicidad, incluidos el patrocinio y la televenta.

## 2. RECURSOS

### 11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

El Consejo Audiovisual es la autoridad audiovisual independiente encargada de velar por el respeto de los derechos, libertades y valores constitucionales y estatutarios en los medios audiovisuales, tanto públicos como privados, en Andalucía, así como por el cumplimiento de la normativa vigente en materia audiovisual y de publicidad. Para ello, se cuenta con el programa presupuestario 11H Autoridad y Asesoramiento Audiovisual.

Las actuaciones del Consejo vienen marcadas en impacto de género por dos tipos de actividad:

- A. Control y supervisión: actividad continuada a través de los sistemas de alerta y seguimiento o a través de la gestión de la Oficina de la Audiencia.
- B. Fomento y promoción de comportamientos para evitar un tratamiento discriminatorio por razón de sexo. En este sentido el trabajo se ha centrado en:
  - Elaborar informes específicos de género con temáticas concretas. Los informes referidos al Barómetro introducen el análisis transversal de género con elementos de estudios concluyendo que: las opiniones de la audiencia sobre la programación y contenidos televisivos, respecto a las actitudes, al tratamiento de temáticas y colectivos sociales, difiere en cuanto al fomento de hombres y mujeres.
  - Introducir el género como variable transversal en otros estudios.

Con respecto a la publicidad y en cuanto a las prácticas negativas, presentan mayor relevancia los anuncios sexistas (51,7%). Igualmente, en los estudios sobre la publicidad de juguetes en las campañas de Navidad se recoge el sexismo derivado del estereotipo de género como unidad de análisis y variable de medición, concluyendo que los contenidos de la oferta publicitaria están claramente diferenciados según el sexo de los destinatarios.

Por otra parte, se han realizado informes específicos en las siguientes materias:

- Estudio sobre Género y Deporte en Televisión.
- La publicidad del sector de limpieza: Modelos y Representaciones de Género.

Y las conclusiones principales de ambos informes se relacionan a continuación:

*Publicidad del sector de limpieza:*

- La publicidad de productos de limpieza considera a la mujer como persona encargada de asumir integra o principalmente las tareas de cuidado de la casa.
- Alto número de alertas en 2007 del contenido sexista en este tipo de publicidad, que alcanzan un total de 5.590.
- El 59% de los usuarios/as que aparecen en anuncios de limpieza son mujeres.
- En el 82% de los anuncios sólo aparecen mujeres. El perfil habitual de las mujeres se presenta como ama de casa y el del hombre como técnico.
- El 79% de los anuncios reproducen estereotipos sexistas.
- No existen normas ni códigos de autorregulación que fijen criterios válidos en relación con estereotipos.

*Deporte y género:*

- El deporte femenino apenas aparece en la televisión, menos del 5% del total de las emisiones de eventos deportivos son deporte femenino.
- Sólo el 3,4% de las noticias deportivas se refiere a deporte femenino.
- El 7,5% de las retransmisiones son de deporte femenino y el 2% de deporte mixto.
- Las mujeres deportistas discapacitadas no aparecen en los medios.
- Las mujeres son minoría en la sección de deportes, aunque el porcentaje de presentadores/as son similares, en el caso de enviados/as especiales, retransmisores/as y reporteros/as alcanza sólo el 20% son mujeres.
- No existen perfiles de audiencia diferenciados para deporte masculino y femenino.
- El 80% de la población considera que las deportistas están discriminadas por la televisión.
- El 80% de los encuestados y las encuestadas en el Barómetro creen que los deportes femeninos se limitan a los tradicionales de la mujer (gimnasia rítmica, natación...) y el 63% piensa que se informa sobre deportistas femeninas por cuestiones extradeportivas.

Las líneas generales de actuación prioritaria para el año 2009/2010, aprobadas por el Pleno de este Consejo, con fecha 25 de febrero de 2009, son las siguientes:

- **Generación de metodología para el estudio de las desigualdades de género** mediante el estudio sobre parámetros indicadores de estereotipos de género.
- **Visualización de la imagen de las mujeres en los medios audiovisuales**, mediante la realización de un informe integral de la imagen de las mujeres en los medios audiovisuales de Andalucía
- **Fomento de la autorregulación** a través de la elaboración de Recomendaciones del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre fomento de la autorregulación en materia de igualdad de género.
- **Control del sexismo en publicidad** con las Instrucciones del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre parámetros jurídicos para estereotipos de género en publicidad (Ley General de Publicidad) y sobre contactos sexuales y publicidad, así como el estudio sobre publicidad de juguetes 2008-2009.

## 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	1	1
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	0	1	1
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	1	1
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	1	6	7
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	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)	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 jornada 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 de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 09.00 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

El Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías asigna a la Consejería de Gobernación las competencias que tiene atribuidas, excepto la competencia en materia de consumo encomendada a la Consejería de Salud y la competencia relativa a la coordinación de las políticas migratorias, asignada a la Consejería de Empleo.

Por otro lado, el Decreto 164/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gobernación, señala que las principales funciones de la misma son el desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política del Consejo de Gobierno en relación con las siguientes competencias:

- a) La ordenación, ejecución y control de todas las medidas tendentes a la gestión de las competencias en materia de Régimen Local.
- b) Policía Andaluza, coordinación de Policías Locales, Emergencia y Protección Civil, Seguridad, Elecciones y Consultas Populares.
- c) Las potestades administrativas en materia de Juego, Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.
- d) Las atribuidas a esta Consejería en materia de protección de los animales y animales potencialmente peligrosos.
- e) La promoción y coordinación del voluntariado en Andalucía.
- f) La coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.
- g) Las atribuidas a esta Consejería por el Decreto 68/1994, de 22 de marzo, por el que se establecen medidas especiales en materia de drogodependencias.

### 2. RECURSOS

#### 31H VOLUNTARIADO

La **Agencia Andaluza del Voluntariado** es el Centro Directivo responsable de la coordinación de las políticas públicas en materia de acción voluntaria organizada. En el marco de las iniciativas de la Junta de Andalucía a favor de la participación de la ciudadanía en los asuntos de interés común, el voluntariado ocupa un

papel destacado como expresión de valores tales como la solidaridad, la participación y la justicia social. En los últimos años, la Junta de Andalucía ha dotado al sector asociativo de un conjunto de instrumentos, a través de los cuales promover la articulación de este sector, caracterizado por su heterogeneidad en su composición interna y diversidad en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

La Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, define la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los sectores de intervención del movimiento de voluntariado, y crea el Plan Andaluz del Voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada.

En este sentido, y con motivo de la actualización de las diferentes ediciones del **Plan Andaluz del Voluntariado**, cuya tercera edición, prevista para el periodo 2010-2014 se encuentra en fase de borrador previa a su aprobación por parte del Consejo de Gobierno, se identifican en materia de igualdad de género las siguientes características del sector asociativo en el apartado dedicado al diagnóstico de necesidades:

- El sector del voluntariado se define como un *sector feminizado*, donde diferentes estudios realizados ponen de relieve porcentajes de participación más elevados por parte de las mujeres en entidades de voluntariado.
- El análisis de la información procedente del *Registro General de Entidades de Voluntariado*, identifica el porcentaje de asociaciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género en torno al 8% del tejido asociativo, siendo el 10% de las asociaciones aquellas cuyos programas de voluntariado están orientados específicamente a las mujeres como destinatarias/protagonistas de las iniciativas de voluntariado. En un primer análisis, se valora como plenamente integrada la promoción de la participación en el ámbito de la igualdad de género en el conjunto del movimiento de voluntariado.
- El voluntariado se diferencia de otras expresiones de compromiso por su dimensión asociativa, ya que el programa de voluntariado se desarrolla en el seno de una organización. En este sentido, los análisis realizados en torno a la gestión de las ONGs desde una perspectiva de género, han manifestado una serie de diferencias que no coinciden con la feminización del conjunto de roles asociativos, ya que únicamente en el rol de persona voluntaria se encuentran mayoritariamente representadas las mujeres, y no así en el rol de personal técnico y en el de miembro de junta directiva, donde la presencia porcentual de hombres es superior a la de las mujeres. Estos datos han sido

extraídos a partir de la participación en las tres últimas ediciones del Congreso Andaluz del Voluntariado y podrían servir de base para promover análisis más exhaustivos de este sector desde la perspectiva de género.

Este Plan Andaluz del Voluntariado tiene los siguientes objetivos y líneas de actuación:

**Área de trabajo:** Sensibilización y Concienciación

Para promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, se realizarán:

- Campañas publicitarias de participación y difusión de valores solidarios, definiendo el voluntariado como un escenario óptimo para la convivencia en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.
- Reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.

**Área de trabajo:** Formación e investigación

Bajo el objetivo de conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, se realizarán la:

- Actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.
- Incorporación del estudio de la igualdad de género en aquellos informes y estudios promovidos desde la Agencia Andaluza del Voluntariado.

**Área de trabajo:** Formación, investigación, financiación y calidad en la gestión asociativa

Para capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género:

- Se impartirán sesiones formativas a través del Plan Anual de Formación, específicamente dirigidas a la gestión de asociaciones desde un enfoque de género.
- Diseñarán herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.

**Área de trabajo:** Tecnología y trabajo en red

Para incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado:

- Se divulgarán noticias, eventos e información en el Boletín Digital de la Agencia Andaluza del Voluntariado protagonizada por las asociaciones de voluntariado de mujeres.
- Se preverá la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las Comisiones Técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.

**Área de trabajo:** Financiación y Calidad en la gestión asociativa

Con el objetivo de apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres, se valorará la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Agencia Andaluza del Voluntariado.

**Área de trabajo:** Financiación y Calidad en la gestión asociativa

Para identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género:

- Se acreditará la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.
- Se editarán catálogos de buenas prácticas donde poner de relieve aquellas iniciativas ejemplares en la gestión interna de asociaciones desde el enfoque de género.

**31K ANDALUCES EN EL MUNDO**

El programa 31K, Andaluces en el Mundo, en el análisis realizado de sus actuaciones no ha detectado desigualdades en el ámbito de sus competencias. Este análisis que tiene entre sus objetivos eliminar conductas discriminatorias y contemplar la igualdad de género como eje transversal, se ha realizado tanto en la Ley del Estatuto de los Andaluces en el Mundo (Ley 8/2006, de 24 de octubre), como en el Primer Plan Integral para los Andaluces y Andaluzas en el Mundo, aprobado mediante Decreto 306/2009, de 21 de julio.

Las actuaciones orientadas a corregir cualquier posible desigualdad entre sexos para el ejercicio 2010, son las siguientes:

- Primar la participación de las mujeres como criterio para la concesión de subvenciones a las Comunidades Andaluza, potenciando la igualdad de género en las actuaciones de asesoramiento e información a las Comunidades Andaluza.
- Las solicitudes de reconocimiento de Comunidades Andaluza, deben acompañarse de certificación de la relación de socios y socias de la entidad, desagregada por sexo.
- Se potenciará el papel de las mujeres dentro del movimiento asociativo. En este sentido, se observa que ha aumentado el número de mujeres en los órganos directivos y que se han creado áreas de la mujer, en las estructuras de las Comunidades Andaluza.

En el **Primer Plan Integral para los Andaluza y Andaluza en el Mundo 2009-2012**, se pone de manifiesto que la metodología empleada ha sido analizar cada objetivo específico para incorporar el eje transversal de género, con el objetivo de que se visualice la situación de las mujeres y de los hombres y la mejora en sus oportunidades de desarrollo, tanto de manera individualizada como conjunta.

Por último, destacar que la participación femenina ha sido muy superior a la masculina en el II Encuentro de Jóvenes Andaluza en el Mundo, celebrado durante el mes de septiembre de 2009.

## 22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

Entre estas actuaciones que se van a realizar en el ejercicio 2010 dentro del programa 22B, se podría destacar:

- 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.
- Dentro la red de centros del Sistema Emergencias 112 de Andalucía, se está produciendo una contratación de mujeres proporcionalmente superior a la media de ocupación femenina.

Por otra parte, el programa de formación en Escuela de Seguridad Pública de Andalucía contempla materias como la violencia de género para la Unidad Adscrita de los Cuerpos de Policías Locales, Bomberos y Personal de Emergencia.

### 3. PERSONAL

En materia de recursos humanos la Consejería de Gobernación impulsa la aplicación de las medidas de conciliación de la vida familiar y de igualdad de género, y el desarrollo de acuerdos adoptados en las Mesas de Negociación con representantes sindicales, facilitando, en la medida de lo posible, los intereses del personal en esta materia.

Por otra parte, desde la Agencia Andaluza del Voluntariado, se ha promovido y participado en los cursos que desde el Instituto Andaluz de Administración Pública y dentro de su Plan Anual de Formación, se han organizado relativos a la igualdad de género.

## 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	1	1
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	16	16
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	17	19
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	5	19	24
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	17	0	17
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	167	248	415
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	51	65	116
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	18	41	59
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	21	21
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 sus retribuciones que corresponda	1	14	15
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	7	7

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	1	1
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	1	1
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 incide en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad andaluza.

La Consejería de Economía y Hacienda ha considerado en la Orden de 26 de mayo de 2009, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto para el año 2010, la necesidad de que la promoción de la igualdad de oportunidades trascienda el ámbito de las actuaciones singulares para insertarse en la programación general y el diseño de la totalidad de actuaciones objeto de financiación. En este sentido, la dimensión de género debe percibirse en toda la elaboración del presupuesto para el año 2010.

Por otra parte, y según el Decreto 116/2008, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, queda adscrita a la misma el Instituto de Estadística de Andalucía, que desarrolla en la actualidad el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, el cual incluye un eje transversal de género.

### 2. RECURSOS

#### 61A DIRECCIÓN, SERVICIOS GENERALES Y TIC DE ECONOMÍA Y HACIENDA

La Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A con un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería de Economía y Hacienda. Esta labor se realiza en el marco de las competencias conferidas a los Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación y de las competencias que el Decreto 165/2009, por el que se modifica el Decreto 116/2008, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, atribuye sobre la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales.

Desde este programa se inciden en cuestiones que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la realización de cursos de formación para el personal de la Consejería en materia de género o fomentando los cursos presenciales de género.

Con respecto a las publicaciones, este año, pese al ajuste presupuestario, se ha mantenido la edición del libro "Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2010", dada la importancia y notoriedad que ha ido alcanzando desde su primera tirada efectuada en el año 2006, si bien para su distribución se ha optado por mantener y diversificar su difusión en varios soportes: papel, electrónico (memoria flash USB) e internet. De esta forma se pretende nutrir la incesante labor de divulgación ya iniciada en ejercicios anteriores.

Además, con cargo a este programa se financian todas las reuniones de la Comisión 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.

Se destaca la celebración en mayo de 2009 de la III Conferencia de Economía y Presupuestos en clave de Género con el lema "La igualdad como motor de desarrollo en tiempos de crisis". Su objetivo ha sido continuar la reflexión iniciada en las ediciones anteriores sobre los avances y retos del gender mainstreaming en diversos ámbitos socio-económicos relevantes (Urbanismo, TICs, Economía, etc) cuyos resultados tienen consecuencias en la programación presupuestaria.

Asimismo, la finalización del Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación en 2009, permitirá consolidar en 2010 un modelo organizativo digital que conjugará las líneas de actuación de perspectiva 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 con el objetivo de simplificar la gestión administrativa interna para acercarla a la realidad humana y social de la ciudadanía, respetando la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género 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).

Desde esta perspectiva, se incorporan en el año 2010, una serie de actividades 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, merece la pena 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, continuamos en la línea de mejorar la preparación del personal en materia de presupuesto público con perspectiva de género, y de concienciar de las diferencias existentes y de 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.
- Continuar con el programa de atención expresa a la perspectiva de género en el ámbito digital en el seno de la propia organización central de la Consejería, introduciendo una nueva cultura de análisis de la configuración de los equipos directivos y técnicos que trabajan en la Coordinación de Tecnologías y Comunicaciones, y en la toma de conciencia en la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos económico-financieros a digitalizar, de tal forma que se puedan efectuar los registros oportunos, utilizando con responsabilidad directiva el indicador “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres” (IRPHM).
- Seguir incorporando ítems específicos de perspectiva e impacto de género 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, en el marco del Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación de la Consejería.
- Introducir la formación en perspectiva de género desde el ámbito digital en el Plan de Formación interno y externo de las personas adscritas a la Coordinación de Tecnologías y Comunicaciones, así como en la docencia a impartir.
- Seguir respetando la integración de la perspectiva 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, por 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 de género.

En segundo 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 2010 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexos.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos continúa aunando esfuerzos para avanzar en la igualdad de género mediante un instrumento potenciador de políticas de igualdad como es el presupuesto andaluz; desarrollando una labor de impulso en la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto y desempeñando un papel fundamental en el proceso de elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía.

En este sentido, se ha producido una novedad en el último año que viene a confirmar la importancia de este Informe como parte de la documentación presupuestaria. Se trata de la modificación de la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, (mediante la Ley 3/2008 de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía), en la cual se incluye como parte de la documentación anexa al Anteproyecto de Ley de Presupuestos.

Igualmente, la Dirección General de Presupuestos ha asumido la representación de la Consejería de Economía y Hacienda en el diseño e impulso del I Plan

Estratégico de Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía 2009-2012, regulado en el artículo 7 de la Ley 12/2007, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Por lo que respecta a la implantación de la estrategia del Proyecto G+, una vez superadas las fases iniciales de clasificación de los programas presupuestarios, se ha seguido avanzando en los hitos planificados. De esta forma, ha sido definida una metodología de trabajo orientada a la progresiva incorporación del enfoque de género en los programas, y el seguimiento de los mismos.

El Proyecto G+ ha continuado desarrollando su labor de sensibilización y cambio cultural en la Administración andaluza, habiendo alcanzado una repercusión nacional e internacional que se ha visto incrementada año tras año. Entre los actos realizados, se celebró en Sevilla la III Conferencia de Economía y Presupuestos en clave de género, durante los días 6 y 7 de mayo de 2009, contando con un aforo de más de mil personas. En esta edición se ha visto incrementada la presencia internacional con representantes provenientes de instituciones nacionales y organismos internacionales que están implementando la transversalidad de género en sus políticas públicas así como los presupuestos públicos en clave de género.

Asimismo, se han llevado a cabo en el marco de este programa presupuestario, varias acciones de asistencia técnica a diversas Consejerías y Organismos Autónomos, que se encuentran inmersos en el proceso de integración del enfoque de género en la planificación de sus actividades, así como en sus procedimientos administrativos. Igualmente se ha continuado desarrollando acciones de cooperación e intercambio de la experiencia andaluza con el Gobierno central y varias Comunidades Autónomas.

Entre las actuaciones previstas para el año 2010, la Dirección General de Presupuestos impulsará:

- El desarrollo y seguimiento de los informes de progreso de cada uno de los programas presupuestarios que cuentan con un Documento de Orientaciones Estratégicas (D.O.E). Dichos informes incluirán información sobre los objetivos cumplidos y los resultados obtenidos, así como una justificación de las actuaciones no realizadas.
- La puesta en marcha y gestión del Fondo G+, una iniciativa pionera en la Administración andaluza, orientada a apoyar el desarrollo de proyectos de las Consejerías de la Junta de Andalucía que impulsen la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos andaluces. Este Fondo

será articulado mediante una convocatoria de incentivos, y concederá financiación a aquellos proyectos idóneos para lograr tres objetivos principales:

1. Desarrollar la investigación en materia de género sobre el entorno en el que actúan las Consejerías para identificar posibles situaciones de desigualdad entre los hombres y mujeres de Andalucía.
  2. Definir actuaciones presupuestarias en materia de género.
  3. Avanzar en el cambio cultural que se está impulsando en la Administración en el marco de los compromisos del Proyecto G+, a través de acciones de formación y sensibilización en materia de género.
- Continuar el fortalecimiento de la línea de seguimiento y asesoramiento a las Consejerías y Organismos Autónomos de la Junta de Andalucía.
  - Con el objetivo de seguir reforzando las acciones de sensibilización y formación, se tiene previsto el diseño y puesta en funcionamiento de un curso online en materia de Presupuesto y Género en formato web.
  - Se prevé el mantenimiento, actualización y mejora del espacio web existente sobre Presupuesto y Género, alojado en la página de la Consejería de Economía y Hacienda. Esta página, que ya ha sido reorganizada durante este año, pretende convertirse en uno de los sitios de referencia nacional e internacional sobre dicho ámbito en la Red.
  - Por último, se impulsarán las medidas de actuación asumidas por la Consejería de Economía y Hacienda dentro del I Plan Estratégico de Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía 2009-2012.

## 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 de impacto de género en las entidades del Sector Público.

De conformidad a lo anteriormente expuesto y con el objetivo de conocer las medidas implantadas por las Empresas Públicas que promuevan 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, se ha realizado una encuesta al Departamento de Recursos Humanos de las empresas y se ha obtenido información sobre la distribución por sexo de los miembros de los órganos de decisión.

### INFORMACIÓN SOLICITADA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

- 1) Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de las y 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 de 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.
- 6) Con base en nóminas seleccionadas, comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres.
- 7) Número de representantes en órganos de decisión, diferenciando por sexo.

### 61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

De acuerdo con los compromisos adquiridos por la Dirección General de Financiación y Tributos, en línea con las estrategias diseñadas para la elaboración del Presupuesto anual de la Junta de Andalucía en clave de género, se ha procedido a realizar el análisis de las figuras tributarias en las que resulta posible su estudio desde el enfoque de género, con objeto de visualizar la evolución de las personas andaluzas contribuyentes por sexo, circunstancia que aporta un mayor conocimiento de la realidad socio-económica de nuestra Comunidad Autónoma.

Se ofrecen los resultados más significativos del análisis efectuado en las principales figuras impositivas que componen el Capítulo I, Impuestos Directos, del Presupuesto de Ingresos, así el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y el Impuesto sobre el Patrimonio; y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

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, mientras que para los tributos de gestión propia, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, la información se obtiene a través del Sistema Unificado de Recursos (SUR).

## EVOLUCIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES ANDALUCES EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

### ■ IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de declaraciones 2004-2007

	Total	Hombre	%	Mujer	%
<b>Total declaraciones ejercicio económico</b>					
2004	2.694.451	1.751.530	65,0	942.921	35,0
2005	2.811.278	1.818.464	64,7	992.814	32,3
2006	2.947.780	1.870.022	63,4	1.077.758	35,6
2007	3.096.240	1.930.751	62,4	1.165.489	37,6

Fuente: AEAT.

Durante este cuatrienio se puede observar cómo las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 65% en el 2004, respecto del total, a un 62,4% en el 2007, experimentando una disminución de un 2,6% respecto al total de declaraciones presentadas.

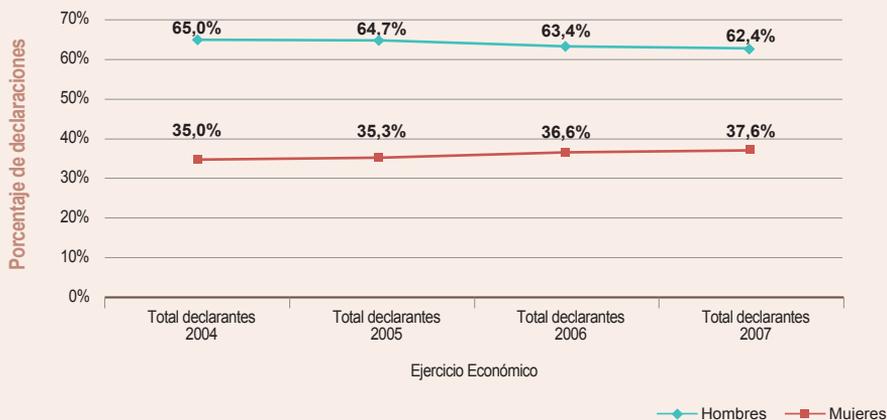
El número de declaraciones presentadas por hombres, en términos absolutos, ha supuesto un incremento de 179.221 declaraciones, un 10,2% más en la horquilla comprendida de 2004 a 2007.

Por lo que respecta al número de declaraciones presentadas por mujeres ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 35% en el 2004 a un 37,6% en 2007, lo que representa el incremento de los dos puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que han dejado de presentar los hombres.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 942.921 a 1.165.489 declaraciones, lo que supone 222.568 declaraciones más y un incremento de un 23,6% en el periodo comprendido de 2004 a 2007.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres andaluzas a lo largo de todo el periodo.

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2004 a 2007. Transmisiones Inter Vivos.



## ■ IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

### Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2005-2008

	Total	Hombre	%	Mujer	%
<b>Transmisión mortis causa</b>					
<b>Total autoliquidaciones mod. 650:</b>					
herederos legatarios					
2005	129.741	57.086	44,0	72.655	56,0
2006	136.917	62.064	45,3	74.853	54,7
2007	140.664	62.820	44,7	77.844	55,3
2008	139.190	62.780	45,1	76.410	54,9
<b>Transmisión inter vivos</b>					
<b>Total autoliquidaciones mod. 651:</b>					
Donatarios					
2005	9.870	4.961	50,3	4.909	49,7
2006	11.308	5.692	50,3	5.616	49,7
2007	12.299	6.467	52,6	5.832	47,4
2008	10.541	5.305	50,3	5.236	49,7

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Durante el cuatrienio 2005-2008 se puede observar cómo las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones "mortis causa" de sujetos pasivos hombres han pasado de representar en el 2005 un 44%, respecto del total, a un 45,1% en el 2008, experimentando un incremento de un 1,1%.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos por hombres ha supuesto un incremento de un 10%, 5.694 autoliquidaciones más en la horquilla comprendida de 2005 a 2008.

Por lo que respecta al número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres ha perdido peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 56% en el 2005 a un 54,9% en 2008, lo que representa una disminución de un 1,1% a lo largo del cuatrienio en valores absolutos, que han pasado a incrementar las autoliquidaciones de sujetos pasivos hombres.

El número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un incremento de 3.755 autoliquidaciones más, lo que equivale a un aumento del 5,2% en el periodo comprendido de 2005 a 2008.

Podemos concluir, que el número de mujeres declarantes del Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones "mortis causa" es superior en todos los ejercicios a la de los hombres, con una media de un 55,2% frente al 44,8% de los declarantes hombres a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos.

En el caso de transmisiones "inter vivos" se puede apreciar cómo el número de autoliquidaciones modelo 651, presentadas por sujetos pasivos hombres ha pasado de representar un 50,3% en el 2005 a un 50,3% en el 2008.

El número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha aumentado en 344 desde el año 2005 al 2008, lo cual ha supuesto un incremento de un 6,9% en dicha franja temporal.

En cuanto al número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres han perdido peso, pasando de representar un 49,7% en el 2005 a un 49,7% en el 2008.

El número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres se ha incrementado en un 6,7%, lo que supone 327 autoliquidaciones más en el periodo comprendido de 2005 a 2008.

Podemos concluir respecto a las transmisiones “inter vivos” que la distribución sigue una trayectoria paritaria entre hombres y mujeres, de forma que reciben donaciones aproximadamente el mismo número de hombres que mujeres.

Gráfico 5.4. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2005 a 2008. Transmisiones Inter Vivos

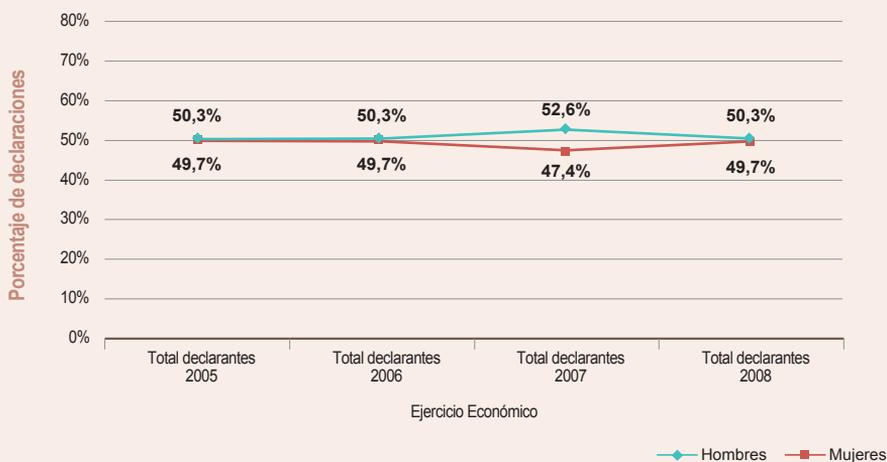
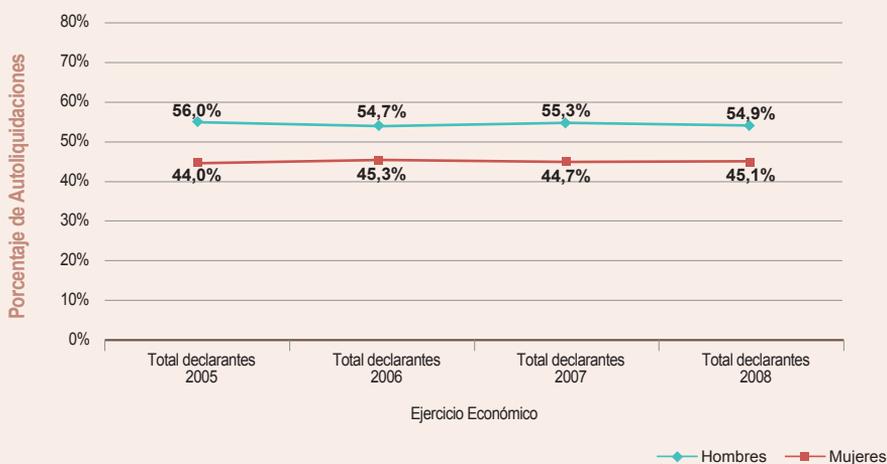


Gráfico 5.5. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2005 a 2008. Transmisión Mortis Causa



## ■ IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES ONEROSAS Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

### Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2005–2008.

	Total	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídica	%	Hombre	%	Mujer	%
<b>Total mod. 600</b>							
2005	1.035.581	203.000	19,6	614.981	59,4	217.600	21,0
2006	1.112.433	231.865	20,8	646.600	58,1	233.968	21,0
2007	1.016.150	230.666	22,7	566.199	55,7	219.285	21,6
2008	788.961	208.148	26,4	414.694	52,6	166.119	21,1

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

### Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2005–2008.

	% Hombres	% Mujeres
<b>Total mod. 600</b>		
2005	73,9	26,1
2006	73,4	26,6
2007	72,1	27,9
2008	71,4	28,6

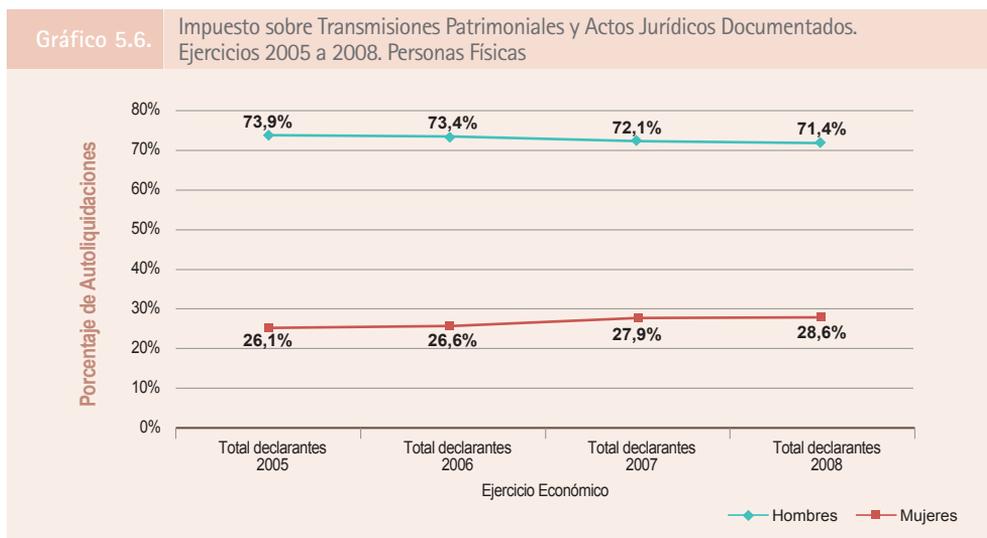
Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Durante este cuatrienio 2005-2008 se puede observar cómo las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres pasan de representar un 73,7% en el 2005, respecto del total de personas físicas, a un 71,4% en el 2008, experimentando una disminución de un 2,5%.

El número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha supuesto una disminución de un 32,6%, en la horquilla comprendida de 2005 a 2008, lo que supone 200.287 autoliquidaciones menos presentadas en el ejercicio 2008 que en el 2005.

En cuanto al número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, ganan peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 26,1% en el 2005, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 28,6% en 2008, lo que representa un incremento de casi dos puntos y medio porcentuales a lo largo del cuatrienio, que dejan de presentar los hombres.

El número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución de un 23,6% en términos absolutos, durante el periodo comprendido de 2005 a 2008, lo que supone 51.481 autoliquidaciones menos presentadas en el 2008 que en el ejercicio 2005.



Esperamos que los datos aportados contribuyan al objetivo de esta Consejería de alcanzar cotas de mayor conocimiento de la realidad socio-económica de nuestra Comunidad Autónoma, en el estudio de convergencia de ambos sexos en materia tributaria.

#### 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

Tras el Decreto 165/2009, de 19 de mayo, por el que se modifica el Decreto 116/2008, de 29 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, las competencias de la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación se han ampliado en dos ámbitos de actuación perfectamente separados, por un lado la planificación económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía y por otro las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

Por lo que se refiere al programa 61K, hay que señalar que, 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 competencia del programa que son las que sí tienen alguna incidencia en la corrección de las desigualdades de género.

La Dirección General de Fondos Europeos y Planificación en el marco del programa presupuestario 61K y en el ámbito de la planificación económica, 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 Fondos Europeos y 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 redacción de 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".

Con 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 lleva a cabo un seguimiento anual específico de la prioridad de carácter horizontal denominada Igualdad de Oportunidades.

Por otro lado, hay que mencionar la realización en el año 2009, desde la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, de un seminario de "Planificación de Políticas Públicas desde el Enfoque de Género", fruto de un compromiso adquirido en el año 2008 en el Documento de Orientaciones Estratégicas DOE G+. Este seminario se impartió para el personal de la Consejería de Economía y Hacienda, pero como elemento innovador y entendiendo a la importancia que el conocimiento de esta materia pudiera tener para el resto de Consejerías, se abrió la posibilidad de que pudieran participar en el curso, y entre otros, asistieron personas responsables en materia de género, como es el caso de los miembros de la Comisión de Impacto de Género.

Debido a la gran satisfacción que este curso ha supuesto para el alumnado y al interés manifestado se ha decidido ampliar la formación en el ejercicio 2010 para completar la fase teórica ya impartida, con una parte eminentemente práctica para ayudar a implementar el enfoque de género en la planificación de las políticas públicas.

Por lo que se refiere al programa presupuestario 61K, en el ámbito de Fondos Europeos, se puede afirmar que solamente afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género.

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 cumplimenten un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican, en la realización de estas actuaciones, la perspectiva de género.
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 actividad estadística del Instituto de Estadística de Andalucía, y de todos los organismos de la Junta de Andalucía integrados en el Sistema Estadístico de Andalucía, va a estar determinada, como en ejercicios anteriores, por lo dispuesto en la Ley 4/2007, de 4 de abril, que aprueba el Plan Estadístico 2007-2010.

Este Plan tiene como finalidad responder y anticipar las necesidades y demandas de información estadística generadas por los cambios económicos, sociales y demográficos que viene experimentando Andalucía en los últimos tiempos.

Para ello establece un conjunto de objetivos estadísticos generales y específicos desarrollados a partir de necesidades concretas de información estadística, detectadas en distintos ámbitos de la realidad económica y social de Andalucía.

Además, el Plan incorpora tres ejes transversales: Territorio, Sostenibilidad y Género. En particular el eje transversal de Género introduce una nueva dimensión en la práctica estadística, al considerar esta perspectiva no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística.

El Decreto del Consejo de Gobierno que apruebe el Programa Estadístico de Andalucía para el año 2010 es el cuarto de los Programas Estadísticos que desarrollan el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.

Comprende un total de 287 actividades estadísticas clasificadas en proyectos estadísticos, operaciones estadísticas, actividades de difusión y actividades instrumentales. De éstas, 257 tienen carácter continuo y 133 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo, de las que 120 tendrán en 2010 cumplimiento efectivo. Por lo que hay que resaltar que la mayoría de las actividades a desarrollar en este Programa anual contemplan de forma adecuada la perspectiva de género.

Esto es, sin duda, consecuencia de que paralelamente al establecimiento del eje transversal de género, se creó un grupo de trabajo, en el marco del Sistema Estadístico de Andalucía, para dar apoyo desde el IEA a las distintas Consejerías y Agencias Administrativas, en la incorporación de la perspectiva de género a aquellas actividades ya existentes que se consideraban pertinentes, y a las de nueva creación.

La concienciación de los gestores de la estadística pública andaluza, con el apoyo de este grupo de trabajo, ha hecho posible que se recoja por vez primera la información desagregada por sexo relativa a personas en las siguientes actividades en el Programa Estadístico de Andalucía para el año 2010.

En actividades de nueva creación:

- Estadística de empleo pesquero andaluz.
- Estadística sobre el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.
- Estadísticas del Registro de Profesionales Sanitarios de Andalucía.
- Estadística de parejas de hecho en Andalucía.
- Índices de desigualdad de género.

Y en actividades ya existentes:

- Encuesta de Población Activa. Resultados de Andalucía.
- Estadística sobre datos hospitalarios básicos de Andalucía.
- Estadística de enfermedades transmisibles en Andalucía.
- Estadística de actividades de educación ambiental en el sistema educativo de Andalucía.
- Estadística de actividades de formación dirigidas a los distintos sectores económicos en Andalucía.
- Encuesta a los segmentos turísticos.
- Estadística del Registro de Contratos en Andalucía.
- Estadística de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## 10.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

### 61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

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

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía tiene como fin preservar y promover el funcionamiento competitivo de los mercados, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en materia de defensa y de promoción de la competencia en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por tanto su actividad se dirige básicamente a personas jurídicas e instituciones.

En materia de género, la Agencia centrará su atención en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, que ha sido diseñado durante el ejercicio 2009 y que quedará definitivamente implantado a lo largo del ejercicio 2010. Gracias a este sistema, que se ubica en la página web de la Agencia, cualquier ciudadano o ciudadana pueden realizar consultas y formular propuestas de estudio u otras en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales.

### 1. Objetivos:

- Potenciación de una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, facilitar la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos.
- Detección de las posibles actuaciones que en las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica.
- Inclusión de variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

### 2. Líneas de trabajo y actuaciones

- Hacer un seguimiento de la asistencia a los cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los

cursos que la Agencia organice, con objeto de fomentar medidas que posibiliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.

- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del Sistema de Información y Defensa de la Competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.

### 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 dotó 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, con la finalidad de conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres y 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 el 2008 y en el 2009, hay que destacar el esfuerzo realizado para aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias de esta escuela infantil mediante la implantación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008 y certificado por AENOR, cuyo alcance es la gestión de los servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares.

En el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores, y así conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres, se ha ampliado el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los 12 años.

Para el 2010 se prevé dar una mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, ofreciendo una gama más amplia de servicios que les facilite la conciliación laboral y familiar. De este modo, se seguirán organizando los campamentos "días sin cole" durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano.

ANEXO I **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS****PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA Y EL INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA**

<b>PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS</b>	<b>Nº de permisos concedidos</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	5	5
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	40	40
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	10	29	39
Dezplazamiento 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	11	29	40
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	17	0	17
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	253	388	641
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	36	93	129
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	26	61	87
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	27	30
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 sus retribuciones que corresponda	1	0	1
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	2	4	6

<b>EXCEDENCIAS</b>	<b>Nº de excedencias concedidas</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Excedencia por cuidado de hijos	0	2	2
Excedencia por cuidado familiar	1	0	1
Excedencia voluntaria por agrupación familia	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en su artículo 4.1, enuncia como principio del sistema educativo andaluz la "Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo" y determina como objetivo en su artículo 5, "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".

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, etc...) y en la coordinación de proyectos educativos.
- El alumnado tanto en el 2º ciclo de 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 postobligatoria hay importantes diferencias entre sexos, tanto por el número de los que acceden a ese tipo de enseñanza (con mayoría de mujeres) 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 se educan a los y las jóvenes. 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 Personal de Administración y Servicio (PAS). Sin embargo, son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de AMPAS.

Como novedad para el ejercicio 2010 y en aplicación del Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Educación las competencias en relación con los centros de atención socioeducativa para menores de tres años, que ahora pasan a llamarse "centros educativos de primer ciclo de educación infantil".

La escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años, junto con los servicios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros educativos hacen partícipe a esta Consejería de otro grupo de medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar.

## 2. RECURSOS

Los recursos que dispone la Consejería de Educación para promover la igualdad entre hombres y mujeres se enmarcan en dos grupos:

- Aquellos cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad y que determinan en buena medida la forma de conducirse de manera diferenciada entre hombres y mujeres y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Los encaminados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

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, con los siguientes 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, niñas y jóvenes, modelos de actuación diversos, no estereotipados y con cotas de poder equilibradas.

Por otra parte, los principios de actuación que marcan la intervención global en el sistema educativo son los siguientes:

- Visibilidad: haciendo visibles las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres para reconocer las desigualdades y discriminaciones. También visibilizando 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.

En el marco de este Plan de Igualdad, se vienen realizando las siguientes actuaciones:

- Dotar de profesorado responsable en materia de coeducación a todos los centros sostenidos con fondos públicos.
- Fomentar el acceso equilibrado de ambos sexos a Ciclos Formativos poco demandados, a la dirección escolar, a las asesorías de formación y a la coordinación de proyectos TIC.

- Realización de encuentros provinciales entre las personas expertas en materia de género nombradas en todos los Consejos Escolares.
- Impulsar los proyectos de coeducación realizados por las AMPAS de los centros.
- Elaboración de recomendaciones que puedan ser utilizadas por los Consejos Escolares y las editoriales entorno a la selección de materiales curriculares con el criterio de primar aquellos que mejor contribuyan a la coeducación.
- 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.
- Ampliar la oferta de la asignatura optativa “Cambios Sociales y de Género” al alumnado de 1º, 2º y 3º de ESO.
- Edición y distribución de materiales ideados para dar a conocer la contribución de las mujeres al conocimiento, último título publicado y distribuido “Un mundo por compartir”.
- IV edición de los premios Rosa Regás a materiales coeducativos (en la tercera convocatoria se han premiado 6 trabajos).
- Reestructuración del espacio de Coeducación e Igualdad en la web Averroes.
- Realizar convocatorias de ayudas al profesorado para la elaboración de proyectos de innovación, investigación y elaboración de materiales curriculares (en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres en la educación).
- Elaboración de una publicación, sobre el uso no-sexista del lenguaje en el ámbito educativo.
- Elaboración del perfil de la persona responsable en materia de Coeducación en los centros escolares.
- Desarrollo, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, de Jornadas Provinciales de Formación Docente en Igualdad de Género.
- Para el curso 2009/10 están programadas cerca de 1.500 actividades de formación desarrollándose tanto en centros como en grupos de trabajo, en cursos, jornadas y encuentros.

Todas las actuaciones enmarcadas en el I Plan de Igualdad participan de la mayoría de los programas presupuestarios ya que se desarrollan de manera transversal y afectan a los centros, profesorado y alumnado de todos los niveles educativos. Salvo que, por su aplicación específica a un nivel educativo concreto, se considere oportuno hacer hincapié en alguna actuación, no se menciona de nuevo en el análisis detallado por programa presupuestario.

### 31P SERVICIO DE 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 de los centros educativos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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 mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad; el programa presupuestario 31P recoge las medidas de apoyo a la familia conocidas genéricamente como **Plan de Apertura de los Centros Docentes** (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares), que incluye entre sus dotaciones tanto gastos corrientes como inversiones para su adecuado desarrollo en los centros seleccionados. Para el curso 2009/10, el número total de centros acogidos al Plan de Apertura asciende a 1.993 centros, 47 más que en el curso anterior. Y para el curso 2010/11 se ha presupuestado la dotación a 140 centros más en desarrollo de la Ley de Educación de Andalucía. Se ha producido una evolución de este servicio en los últimos años, el cual contribuye decisivamente a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En concreto, la evolución del incremento de usuarios y usuarias de dichos servicios se recoge en la tabla siguiente:

Curso	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
2005/06	124.570	32.384	173.367
2006/07	143.875	44.579	186.910
2007/08	169.833	61.705	228.633
2008/09	189.136	74.037	239.953

Por otra parte, el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, por el que se modifica el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, establece que con objeto de promocionar la práctica del deporte como recreación, divertimento

y complemento fundamental de la formación integral del alumnado en edad de escolarización obligatoria, se desarrolla el programa “**El Deporte en la Escuela**”, fuera de horario lectivo y como actividad extraescolar.

En las instrucciones que se dictan para el desarrollo de este programa se establece que la formación de los equipos durante el curso escolar se hará con un carácter abierto, eliminando en lo posible las desigualdades de género y que en la fase externa, ya sea intercentros, ya sea en el programa que tenga establecido el Municipio o la Diputación Provincial, los equipos y deportistas que participen en la misma, habrán de ser seleccionados de entre los alumnos y alumnas del programa, con el fin de asegurar que la promoción y la práctica del deporte se lleven a cabo de forma igualitaria. En este sentido, desde 2005, en los Encuentros Deportivos Escolares Andaluces todos los equipos han sido mixtos, rompiendo la dinámica existente hasta entonces.

Otra novedad importante, aportada por el Decreto 59/2009, de 10 de marzo de 2009, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias, y que se implantará en el curso 2009/10 es la **BECA 6000**, dirigida a apoyar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, con objeto de que pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional, compensando la ausencia de ingresos por no estar realizando ninguna actividad laboral. En este curso 2009/10, se incluirán en el programa de la BECA 6000 los cursos de 1º de Bachillerato y 1º de Ciclos Formativos de Grado Medio, para los que se estiman 5.100 alumnos y alumnas beneficiarios. Ya durante el periodo de septiembre a diciembre de 2010 la previsión de alumnado beneficiario aumenta a 9.435, ya que se incluyen los segundos cursos de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio.

Esta medida además de apoyar a familias con rentas modestas, puede incidir en acortar la diferencia existente entre el número de alumnos y alumnas que acceden a la educación postobligatoria ya que la menor presencia de alumnos en estos niveles se pudiera justificar, en parte, por la tendencia masculina a acceder más tempranamente al mercado laboral. En definitiva, se trata de una medida que puede compensar la desigualdad aumentando las tasas de escolarización y el rendimiento escolar de los varones en estas etapas.

#### 42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

El sistema Séneca de gestión de los centros educativos permite el acceso remoto al servicio, que también se ofrece en alta disponibilidad (24x7) lo que facilita al personal directivo de los centros la conciliación de la vida familiar y laboral.

También se realizan con cargo a este programa los 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 el año 2010 se continúa con las actividades de formación relacionadas con el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, que abarcan la formación inicial 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 2010, 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.

En relación con la Educación Infantil de segundo ciclo y Primaria, de acuerdo con el calendario de aplicación de las nuevas enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de Educación (LOE), los centros docentes incluyen el área de Educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en el primer curso del tercer ciclo de la enseñanza primaria, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en lo referido a la escolarización del alumnado en Segundo Ciclo de Educación infantil, se observa un progresivo aumento del porcentaje de alumnos y alumnas escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos, como consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles.

#### 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En este nivel educativo se desarrollan igualmente proyectos de coeducación. Adicionalmente, en la asignatura "Cambios sociales y nuevas relaciones de género"

se amplía la oferta para el curso 2009/10 en 1º, 2º y 3º de ESO, (en el curso escolar 2008/09 ya la han cursado 8.641 alumnos y 7.629 alumnas).

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 intensificará la educación de los alumnos en la cultura emprendedora.

Con el fin de eliminar la perpetuación en bachillerato y formación profesional de los estereotipos de género se va a realizar el análisis de los datos del alumnado de enseñanzas postobligatorias, para proporcionar la información que permita determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, tanto por el número absoluto de alumnos y alumnas que acceden a estas enseñanzas, como por su distribución entre las distintas modalidades que existen y familias profesionales. Igualmente, se elaborarán indicadores orientados a facilitar la lucha contra la discriminación y que visualicen las desigualdades de género.

#### 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 sexo 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.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía, como proyecto de innovación, está trabajando en el "Estudio Estatal de Indicadores de Convivencia", que organiza y coordina el Ministerio de Educación, en el que participan todas las Comunidades Autónomas y cuya asesoría técnica está a cargo de la Universidad

Complutense de Madrid, equipo de María José Díaz Aguado. El estudio se ha realizado desde una perspectiva integral de la convivencia, que permite conocer los aspectos positivos y los que son susceptibles de mejora, de tal forma que:

- Se evalúan los distintos componentes de la convivencia escolar, incluyendo las relaciones: entre estudiantes, entre el profesorado y el alumnado, entre profesores/as, con el equipo directivo, entre las familias y la escuela.
- Se analizan los problemas y objetivos que más preocupan a nuestra sociedad, como: el acoso entre iguales, la indisciplina, la vinculación de los estudiantes con la escuela, el comportamiento disruptivo, la situación del profesorado, la colaboración con las familias, la tolerancia o las condiciones que afectan al riesgo de violencia de género.
- Algunos indicadores evaluados en el estudio se refieren directamente a la prevención del sexismo: se realizan actividades para entender qué es el machismo y cómo corregirlo. Se aprende a practicar la igualdad entre hombres y mujeres. Se realizan actividades que tratan sobre la violencia contra las mujeres.

Los resultados del estudio se elaborarán en el primer trimestre del curso 2009/10.

También en el marco del Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía se iniciará en el curso 2009/10 otro proyecto de innovación sobre "Mejora del Conocimiento de la Igualdad y la Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud". Este proyecto va a realizarse en el marco de un Convenio suscrito entre el Ministerio de Igualdad y la Universidad Complutense de Madrid a partir del próximo curso escolar 2009/10.

#### 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.

Se trabaja en dos vertientes: la flexibilidad en el acceso y en la oferta, al permitir la posibilidad de acreditar los aprendizajes ya adquiridos, así como cursar enseñanzas de forma modular o parcial, para que cada persona ajuste su ritmo de aprendizaje al tiempo del que dispone, dando la posibilidad a la ciudadanía de confeccionar su propio itinerario de aprendizaje. También hay que destacar la innovación en el

aprendizaje y en la práctica docente, que se traduce en la posibilidad de cursar enseñanzas en otras modalidades distintas de la presencial, a veces excesivamente exigente en cuanto al tiempo necesario de presencia en un centro educativo.

Así, la modalidad semipresencial, que ya se imparte en treinta centros (se ha implantado en otros cuarenta en el curso 2009/10), permite acercar la formación a la ciudadanía, mediante la combinación de algunas sesiones presenciales y el seguimiento del alumnado mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación asociadas a plataformas virtuales de aprendizaje. Hay que destacar que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres tanto en secundaria como en bachillerato, lo que corrige, en parte, el desequilibrio que hay en estas etapas educativas en la enseñanza ordinaria.

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. En este sentido, se desarrollarán diversos programas orientados al fomento de dicha cultura.

#### 42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Los estudios en estas enseñanzas suelen discurrir de modo paralelo a las enseñanzas de régimen general, ya que frecuentemente se simultanéan ambos estudios. Existen diferencias tanto en el número absoluto de niños y niñas que acceden a ellas, como en la distribución dentro de algunas especialidades de dichos estudios. Actualmente se continúa en el estudio de estas diferencias para la adopción de las medidas oportunas.

#### 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Como se ha dicho anteriormente, la Consejería de Educación acoge desde comienzos del curso 2009/10 el primer ciclo de educación infantil. El Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil, constituye el marco normativo en el que se recogen los requisitos que han de cumplir estos centros. No hay que olvidar que estos centros representan uno de los mecanismos más eficaces para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Una de las novedades que recoge el citado Decreto es el carácter educativo de los centros. Por esta razón, los centros que impartan el primer ciclo de la

educación infantil también tendrán que elaborar su proyecto educativo y asistencial. En dicho proyecto se abordarán, entre otros aspectos, las líneas generales de actuación pedagógica y asistencial, la coordinación y concreción de los contenidos curriculares, las medidas de atención a la diversidad del alumnado, el plan de acción y orientación tutorial, los procedimientos para el traslado de información a las familias, la organización de los recursos materiales y humanos del centro así como los procedimientos de evaluación interna.

También novedosa resulta la composición de los órganos de gobierno de los centros educativos que imparten esta etapa. Con el fin de incorporar a las familias en un órgano colegiado de participación en el gobierno del centro, se constituirá el Consejo Escolar, fomentando así la cooperación y la participación de las familias con el centro.

Asimismo, con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de las familias, la Consejería de Educación suscribirá convenios para la financiación de los puestos escolares existentes en centros educativos que impartan el primer ciclo de educación infantil de los que son titulares Corporaciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas.

Por último, hay que destacar que el número de plazas ofertadas de Educación Infantil de primer ciclo es de 77.851, de las que 70.451 son públicas o sujetas a convenio. El número de centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en el curso 2009-10 es de 1.368, de los que 1.269 escolarizan alumnado susceptible de recibir bonificaciones en los precios públicos de los servicios. El número total de alumnos y alumnas de Educación Infantil es de 71.586, de los que 64.286 se escolarizan en centros de titularidad pública o de convenio.

#### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Modernizar el sistema educativo supone adecuarlo para su integración en las dinámicas y exigencias de un mundo global, al tiempo que se vertebran y amplían las infraestructuras y los servicios para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional, y para hacerlo más justo y solidario. Para ello, se amplía la red de centros bilingües y se comienza la implantación del Proyecto Escuela TIC 2.0.

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 (en lugar de que esta función recaiga en una sola persona), y se ha primado la incorporación de las profesoras a las responsabilidades de coordinación de los proyectos TIC.

La Orden de la Consejería de Educación, de 21 de julio de 2006, por la que se convocan proyectos para la incorporación de las TIC a la educación, contemplaba una discriminación positiva hacia los proyectos coordinados por profesoras. La evolución se observa en el siguiente cuadro:

	Coordinadores	Coordinadoras
2003	98%	2%
2004	88%	12%
2005	84%	16%
2006	72%	28%
2007	67%	33%
2008	68%	32%

### 11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, como agencia administrativa adscrita a la Consejería de Educación, tiene como objetivos generales avanzar hacia la calidad y la mejora permanente del Sistema Educativo Andaluz. En esta línea, apuesta por el fomento de la cultura de la evaluación y la autoevaluación en todos los ámbitos educativos, a excepción del universitario y más concretamente en los procesos de aprendizaje y resultados del alumnado, la actividad del profesorado, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección, los servicios de apoyo a la educación y la propia Administración educativa.

El Plan General de actuación de la Agencia previsto para el curso 2009/10 se enmarca en las líneas anteriormente descritas y en la aplicación de la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA). Por tanto, esta Agencia ha ponderado sus posibilidades de actuación centrándose, por un lado, en la puesta en funcionamiento de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, y por otro, en aquellos elementos claves por su incidencia directa en la calidad del Sistema Educativo como la mejora del rendimiento del alumnado conforme a lo establecido a tal efecto en la citada ley.

#### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El objetivo general de este programa es avanzar hacia la calidad y la mejora permanente del sistema educativo a través de acciones encaminadas al fomento de la cultura de la evaluación y la autoevaluación de los centros docentes, servicios, programas y actividades así como el establecimiento de indicadores y el análisis de resultados. La Agencia avanzará también en la homologación de los criterios y métodos de evaluación del sistema educativo andaluz con los de organismos similares autonómicos, nacionales e internacionales.

El programa 54C es el que sustenta la mayor parte de las acciones que se desarrollan desde esta Agencia en la implementación de la perspectiva de género en el conjunto de su actividad. En esta línea, la Agencia contribuirá desde la evaluación a que se tome conciencia de las diferencias y desigualdades existentes entre hombres, mujeres, niñas y niños con objeto de corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas así como conocer y elevar las buenas prácticas y los avances conseguidos en este ámbito.

Durante el ejercicio 2010, la Agencia llevará a cabo la constitución de Comisiones y Subcomisiones de personas expertas para la evaluación de las competencias del alumnado que todavía no han sido evaluadas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en las que se contará con personas expertas y sensibilizadas en materia de igualdad entre hombres y mujeres para que los estándares de medición de la calidad contengan la perspectiva de género.

Se trabajarán de manera específica los elementos que puedan ser evidenciadores de falta de equidad de género, con el objetivo de establecer medidas encaminadas a eliminar la brecha digital de género, la violencia machista, los estereotipos culturales que favorecen la dependencia y subordinación de las mujeres, y todas aquellas que puedan ayudar a la autonomía de la alumnas y a la plena incorporación de las mujeres al ámbito de lo público y de los hombres al ámbito de lo doméstico.

En todas las pruebas de evaluación de diagnóstico del presente curso escolar, que se realizarán en abril-mayo de 2010, al igual que en años anteriores, se realizará un estudio y análisis de las variables personales y contextuales. En función de los resultados obtenidos se propondrán medidas encaminadas a seguir avanzando en la consecución de una democracia paritaria.

En relación a los Informes Pisa 2009, a la Prueba General de Evaluación de Diagnóstico del Ministerio de Educación y a otras pruebas de evaluación, nacionales e internacionales; hay que señalar que la Agencia Andaluza de Evaluación realizará un estudio comparativo de los resultados obtenidos de alumnos y alumnas

para proponer a la Consejería de Educación medidas encaminadas a compensar desigualdades de género de acuerdo con los resultados de dicho análisis.

Otra de las actividades prioritarias para la Agencia durante el curso escolar 2009/10 será la evaluación de la aplicación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación, publicado en Acuerdo de Consejo de Gobierno en noviembre de 2005 y con él, las medidas que se han puesto en marcha con incidencia en cada uno de los departamentos de la Agencia.

Para el desarrollo de la evaluación del Plan de Igualdad, la Agencia llevará a cabo durante el año 2010 la constitución de Comisiones y Subcomisiones para la fijación de los estándares, indicadores e instrumentos en general, que permitan la autoevaluación, evaluación y acreditación voluntarias de los desempeños profesionales relacionados con la docencia, en los que se asegurará la participación de personas expertas en género que garanticen la inclusión de dicha perspectiva en el proceso. De la misma forma se actuará en el diseño de instrumentos para el estudio de la Evaluación Institucional de la Función Directiva.

Por último, y de acuerdo con lo contemplado en el Plan de Igualdad y en relación a las competencias de la Agencia en materia de evaluación, se llevarán a cabo estudios sobre la participación de las mujeres en órganos directivos de los centros docentes públicos y sostenidos con fondos públicos (directoras, vicedirectoras, jefas de estudio, secretarías y jefas de departamento); la participación e implicación de profesoras y profesores en los planes, proyectos y programas desde una perspectiva de género; y la participación de las docentes como tutoras del profesorado de prácticas.

### 3. PERSONAL

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. Las bases aplicables a dicho profesorado interino se recogen en la Resolución de 31 de mayo de 2004, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, modificada por la Resolución de 27 de mayo de 2005. Con carácter general, la renuncia al destino adjudicado implica la exclusión definitiva de las listas para cubrir posibles vacantes o sustituciones, a excepción de que la causa de la renuncia esté relacionada con la maternidad, adopción o acogimiento o tener a cargo un hijo o hija menor de tres años. En estos casos,

además, se les considera el tiempo que tuviese su nombramiento como periodo efectivamente trabajado a efecto de tiempo de servicio. Si la causa de la renuncia es tener un hijo o hija menor de seis años a su cargo no es necesaria la incorporación al destino adjudicado antes de que recaiga la correspondiente resolución.

### 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)	17	430	447
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	146	3.504	3.650
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	210	2.339	2.549
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	16	26	42
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	220	3.394	3.614
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	555	2	557
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	751	1.736	2.487
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	0	0	0
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)	3	72	75
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 sus retribuciones que corresponda	157	1.117	1.274
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	5	5

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	30	341	371
Excedencia por cuidado de familiar	19	71	90
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	3	3
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 12.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Justicia y Administración Pública tiene un papel destacado en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres ya que, desde que se asumieron en el año 1997 las competencias correspondientes a Justicia, ha hecho una apuesta firme por la asistencia a las víctimas de delitos, las cuales son, en un alto porcentaje, mujeres. Para luchar contra esta desigualdad manifiesta, la Consejería de Justicia y Administración Pública ha puesto en marcha diversos planes de acción contra las diferentes formas de violencia, dirige y coordina las oficinas de asistencia a las víctimas y fomenta la formación de los operadores jurídicos. Dichos operadores intervienen en los procesos de protección a las víctimas, con el objetivo final de conseguir la detección, asistencia y recuperación integral de las mismas.

En el ámbito específico de la violencia de género, la Consejería de Justicia y Administración Pública asume compromisos en su lucha contra la misma mediante la asistencia jurídica gratuita, la formación especializada y la organización del servicio de Punto de Encuentro Familiar.

El otro ámbito de actuación de la Consejería de Justicia en el que se evidencian diferencias entre hombres y mujeres, es el de menores infractores, en el que sigue siendo bastante superior el número de menores infractores hombres que el de infractoras. Desde la Consejería se están tomando medidas para lograr la igualdad de oportunidades para estos menores y se está formando en perspectiva de género e igualdad al personal y a todos los agentes implicados en la reinserción.

Por último, hay que destacar la importancia de las políticas con perspectiva de género en el ámbito de la administración pública que desarrolla la Consejería como es la política de acción social para las personas empleadas de la Administración andaluza, y la garantía de acceso a la ciudadanía a la administración electrónica y a las nuevas formas de interrelación con la Administración Pública en igualdad de condiciones.

El Instituto Andaluz de Administración Pública es el órgano especializado en la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. A este organismo corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

La modernización de la gestión pública depende en buena medida de la cualificación de sus recursos humanos. El activo más importante de la Administración de la Junta de Andalucía es su capital humano, hombres y mujeres que han orientado su vida profesional al servicio a la ciudadanía y para quienes la continua formación y adecuación a los cambios legislativos, instrumentales, tecnológicos y procedimentales resulta trascendental para hacer mejor su trabajo.

Actualmente y como Agencia Administrativa, cuenta con más de veinte años de experiencia en la formación de los empleadas y empleados públicos, así como en la investigación y estudio de todos los aspectos relacionados con la Administración Pública.

Desde esta perspectiva el Instituto Andaluz de Administración Pública se encuentra en una inmejorable posición para contribuir a la introducción de nuevas culturas administrativas, participando en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de personas empleadas en el sector público. En este sentido, de forma general se introduce la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público, y de forma particular, se diseña una línea estratégica específica.

## 2. RECURSOS

### 12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Siguiendo con las acciones desarrolladas hasta ahora para incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos gestionadas a través de este programa presupuestario, se han desarrollado diversas actuaciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Se ha adaptado el Observatorio de la Calidad para la captura del registro de personas usuarias desagregado por sexo.
- En los informes de gestión trimestrales de resultados del Observatorio se analiza la información en función del sexo.
- En la aplicación Ágora se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la Gestión por procesos desagregados por sexo.

En lo relativo a la mejora del acceso de la ciudadanía a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública con enfoque de género se han desarrollado las siguientes medidas:

- Inclusión de la igualdad de género como factor a evaluar las candidaturas a los Premios en la modalidad de Mejores Prácticas de Administración Electrónica.
- 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 materia de formación se han organizado debates y actuaciones formativas sobre la transversalidad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Impulso al modelo EFQM como actuación dirigida a prestar servicios públicos de forma igualitaria. El modelo permite la elaboración de diagnósticos de políticas de calidad en materia de género.
- Análisis de la implicación de la Consejería de Justicia y Administración Pública en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad 2009-2012.
- Desagregación por temas del acceso a la información en el sistema Clara, entre ellos "Servicios Sociales e Igualdad".
- Desarrollar el modelo de atención a la ciudadanía con necesidades especiales, aplicando criterios de igualdad de oportunidades y de enfoque de género.
- Elaboración de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa (Barómetros).
- Desarrollar acciones de difusión de la administración electrónica en eventos donde se impulse la igualdad de género.

Por lo que respecta al ámbito de gestión de la Dirección General de la Función Pública, desde la perspectiva de género, se pueden destacar las siguientes actuaciones:

- Análisis por sexo de la ejecución de las O.E.P.
- Análisis por sexo de la participación y resolución en concursos de méritos.
- Análisis por sexo de tramitación y concesión de permisos y licencias.
- Análisis por sexo de la utilización en la gestión de solicitudes de acceso y provisión de medios telemáticos.

- Adaptación de modelos y formularios para la inclusión de la variable sexo.
- Adaptación de programas y gestión de actos para la inclusión de la variable sexo.

## 12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Las solicitudes de las ayudas de Acción Social que están sometidas a convocatoria pública (estudios, guardería, alquileres y préstamos para la adquisición de primera vivienda), así como los anticipos de nómina, llevan incluido el apartado correspondiente al sexo de la persona solicitante y, al gestionarse mediante un subsistema del SIRhUS pueden obtenerse los porcentajes de personas solicitantes y beneficiarias desagregados por sexo.

El resto de las modalidades de ayudas (médica, protésica y odontológica, sepelio, defunción, personas discapacitadas, indemnización por accidentes y excepcional) no se encuentran desarrolladas en dicho subsistema, pero se estima que podrán estarlo a medio plazo por lo que, aunque la solicitud recoge el referido apartado, no pueden ofrecerse actualmente datos desagregados por sexo.

Dicho lo anterior, es importante destacar que la tipología de ayudas actual está enfocada a la persona como empleada pública, valorando su necesidad (sea hombre o mujer) según el conjunto de las rentas de la unidad familiar de la persona solicitante, y no existiendo otros criterios que puedan favorecer a uno u otro sexo.

Sin embargo, existe una tendencia a recibir un mayor número de solicitudes de ayudas de Acción Social de mujeres que de hombres y, por tanto, a existir un mayor número de empleadas beneficiarias de ayudas frente al número de empleados.

Así, en el ejercicio 2008, las mujeres solicitaron respecto a las primeras modalidades de ayudas citadas en torno al 60% y los hombres, el 40% restante, excepción hecha de la ayuda de alquileres, en la que el porcentaje prácticamente es del 50% para cada sexo (50,7% mujeres / 49,3% hombres). Los mismos porcentajes se mantienen respecto a personas beneficiarias.

En relación con este apartado, actualmente se están ultimando los trabajos y negociación del borrador de un nuevo Reglamento de ayudas de Acción Social, con la intención de que entre en vigor en 2010. Dicho borrador contempla una medida de interés en relación con la igualdad de género.

Si bien los Reglamentos anteriores, han venido estableciendo como requisito para ser persona beneficiaria de las ayudas de Acción Social, el que el personal empleado se encuentre en activo, en el proyecto del nuevo Reglamento se recoge que también pueden ser beneficiarias de las mismas, las personas empleadas que se encuentren en la situación administrativa de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por violencia de género, a excepción de los préstamos sin intereses, ya que en este caso, no existe nómina para poder reintegrar las mensualidades.

Los datos evidencian que la necesidad de solicitar estas es mayor en el caso de las empleadas. Por ello, parece que existen razones suficientes para que, en estos casos, no se niegue el derecho a poder seguir participando del Fondo de Acción Social.

#### 14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El centro directivo de este programa, la Secretaría General Técnica, a través del proceso de elaboración presupuestaria, realiza una labor de concienciación a todos los demás centros directivos para que revisen sus políticas desde la perspectiva de género. De igual forma, en lo referente a su competencia de carácter horizontal relacionada con el soporte jurídico, económico y material a los demás centros, se intenta buscar ámbitos en los que poder ejercer estas competencias con enfoque de género tales como el registro de los servicios centrales, la contratación, la formación o las estadísticas.

En el Registro de los Servicios Centrales de la Consejería de Justicia y Administración Pública, dependiente de la Secretaria General Técnica, se sigue usando el indicador de solicitantes hombres/mujeres del certificado digital pues sus resultados muestran una realidad cambiante del uso de las tecnologías en las relaciones con la Administración, con un mayor número de mujeres solicitantes.

Tal y como se recoge en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Consejería de Justicia y Administración Pública, recoge en las estadísticas incluidas en sus respectivos Programas Estadísticos de Andalucía, el eje transversal de política de género:

- Operación Estadística: La Información Estadística a la Ciudadanía incluye perspectiva de género.
- Proyecto Estadístico: La Estadística de Personal de la Junta de Andalucía incluye perspectiva de género.

Por lo que respecta al área de la contratación pública, hay que destacar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 sobre contratación pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

#### 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Este programa presupuestario clasificado como G+, presenta desde una perspectiva de género, dos áreas bien delimitadas de actuación que deben ser objeto de análisis diferenciado.

##### **Asistencia a víctimas de delitos**

Con el objetivo primordial de luchar contra todas las formas de violencia en general y asistir a las víctimas, a través del programa de Administración de Justicia, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Dirección y coordinación de los Servicios de Asistencia a las Víctimas, previstos en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas a Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual, implantados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, dependientes de la Consejería de Justicia y Administración Pública.
- Organización, gestión y coordinación de los Puntos de Encuentro Familiar ubicados en las capitales de las ocho provincias andaluzas y en Algeciras, dependientes de la Consejería de Justicia y Administración Pública, para la ejecución de las resoluciones judiciales dictadas en procedimientos contenciosos de familia y en medidas civiles derivadas de órdenes de protección en materia de violencia de género.
- Estudios para la ampliación de la Red de Servicios de Asistencia a las Víctimas y Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Formación y especialización de los diferentes operadores jurídicos que intervienen en los procesos de información, atención y protección a las víctimas; con el objetivo de conseguir la detección, asistencia y recuperación integral de aquéllas.
- Diseño, elaboración y seguimiento de planes de acción contra las diversas formas de violencia en general, con la finalidad de planificar eficiente y eficazmente cuantas medidas, programas y actuaciones se pongan en marcha en estos ámbitos.

En el ámbito específico de la violencia de género, se pueden destacar las siguientes líneas de trabajo:

- Formación especializada en esta materia por parte del personal profesional de Judicatura, Magistratura, Fiscalía, Secretaría y demás operadores jurídicos.
- Potenciación de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG), en su función de apoyo a los órganos judiciales, mediante la realización de una valoración del daño físico y psíquico de la víctima y el agresor.
- Turno de oficio de asistencia letrada especializada en violencia de género.
- Potenciación de los Juzgados Especializados en Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

### **Acceso a la justicia en igualdad de condiciones**

Por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades, el nuevo Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobado mediante Decreto 67/2008, de 26 de febrero, establece una serie de singularidades en el procedimiento de reconocimiento del derecho cuando las solicitantes sean mujeres víctimas de violencia de género, y que se concretan de la siguiente forma: la posibilidad de elegir al letrado o letrada especialista que va a llevar todos los procesos y procedimientos derivados del mismo acto de violencia; la posibilidad de solicitar una segunda opinión en el supuesto de estar disconforme con la estrategia procesal planteada por el letrado o letrada inicialmente designados; así como se establece la garantía de que estas mujeres sean atendidas por un mismo letrado o letrada a lo largo de todo el proceso, estableciéndose prioridad para las solicitudes que sean presentadas en estos supuestos, y no siendo exigible la acreditación previa de la carencia de recursos económicos para litigar.

### **31N ATENCIÓN A MENORES INFRACTORES**

Los objetivos y actuaciones desde una perspectiva de género de este programa presupuestario, cuya actividad consiste en ejecutar las medidas privativas y no privativas de libertad dispuestas por los Juzgados de Menores, son los siguientes:

## **Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ejecución de las medidas impuestas a los menores infractores por los Juzgados de Menores en Andalucía.**

Actuaciones previstas para el ejercicio 2010:

Desarrollo de programas y talleres dirigidos a la adquisición de habilidades laborales y ocupacionales por parte de los menores infractores e infractoras, mediante una metodología activa y participativa de dichos menores, que promueva el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral, así como actividades de ocio y esparcimiento, en complemento al proyecto educativo:

- Alfabetización
- Habilidades sociales
- Adquisición y consolidación de competencias educativas básicas
- Modificación de conductas disociales
- Capacitación profesional
- Orientación laboral
- Entrenamiento de control de impulsos
- Autoestima
- Educación en valores
- Promoción de la salud
- Educación para la igualdad de género
- Prevención de la violencia de género
- Terapia e intervención familiar
- Resolución de conflictos en el ámbito familiar
- Escuela de padres y madres jóvenes
- Tratamiento familiar
- Parentalidad

Las y los menores infractores presentan evidentes dificultades para su integración normalizada, marco que justifica todas las actuaciones necesarias en pro de la igualdad de oportunidades por razón de sexo y su plena participación en la vida social. De este modo, junto con las medidas de acción positivas encaminadas a la reinserción social del menor infractor, se pretende integrar de manera plena la igualdad de género a través de la potenciación de la calidad y mejora continua en los Centros y Servicios de Justicia Juvenil de Andalucía. Cabe señalar la previsión

de alrededor de 8.500 menores infractores e infractoras, que a lo largo del año 2010 cumplirán medida de medio abierto y 1.300 menores infractores e infractoras en internamiento en nuestra Comunidad Autónoma, colectivo en riesgo de exclusión social que se constituye como destinatario de los programas y talleres citados anteriormente y que se van a llevar cabo en 2010.

Para profundizar en el estudio de las y los menores/jóvenes infractores e infractoras desagregando datos por sexo, en la actualidad se está procediendo al desarrollo e implantación de los subsistemas integrados informáticos para la gestión de todos los aspectos relacionados con la justicia juvenil en Medio Abierto denominado medi@ , e internamiento denominado intr@, donde se recogerán los siguientes datos que capturarán la variable sexo:

- Menores infractores e infractoras sujetos a la intervención.
- Tipología de medidas de medio abierto impuestas judicialmente.
- Datos sobre conciliación, mediación y reparación desagregados por sexo.
- Datos referidos al área de inserción sociolaboral y educativa de los menores afectados sujetos a la intervención.

Conscientes de la importancia de la formación de género del personal dedicado a los menores infractores e infractoras, la Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación, llevará a cabo dos tipos de actuaciones:

- Formación en materia de género del personal de los centros y servicios a través de cursos de carácter interno sobre igualdad de oportunidades, educación y sexo, lenguaje no sexista y violencia de género.
- Formación en materia de género del personal de la Dirección General y Delegaciones Provinciales, facilitando su participación en jornadas y cursos impartidos por la propia Dirección General; en los que se incluye la dimensión de género en los temas tratados, y a través del conocimiento y acceso a la web de la unidad de igualdad de género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

### **Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso de los menores infractores e infractoras a los centros y servicios de la justicia juvenil**

El carácter educativo e insertador que el legislador encomienda a la intervención sobre el menor infractor e infractora debe encontrarse en la sólida potenciación del hábitat natural en donde interactúen el menor, la comunidad y la familia. De este modo, se habrá de situar como baluarte esencial de la intervención el

acceso a la educación y formación profesional, punto de partida de la igualdad de acceso de los menores a los distintos servicios y de la igualdad de oportunidades en sentido amplio.

Nuestro sistema de Justicia Juvenil parte de la centralización en la dirección, creación y gestión de servicios, junto con la descentralización en la ejecución de las medidas, al combinar recursos públicos y privados. La Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación de la Consejería de Justicia y Administración Pública es el órgano competente para la ejecución de las medidas dictadas por el Juez de Menores, y garante de la igualdad de acceso a los recursos y servicios disponibles para cumplir, por parte de los menores infractores afectados, las medidas impuestas judicialmente. Para la consecución de este objetivo se busca la participación e implicación del sector civil, especialmente el perteneciente al entorno geográfico del menor afectado. En este sentido, cabe señalar las siguientes actuaciones:

1. Convenios suscritos con Entidades Públicas (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, etc) y Privadas sin ánimo de lucro en apoyo a la ejecución de las medidas de medio abierto sobre los menores infractores previstas en el artículo 7.1 de la LORPM: las Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), la realización de Tareas Socioeducativas (TSE), así como la asistencia para la realización de Actividades Reparadoras en favor de la Sociedad (RS), que sean consecuencia de un proceso de Conciliación y Mediación de los artículos 19 y 51 de la mencionada Ley.
2. Convenios para Escuelas-Taller y Casas de Oficio.
3. Potenciación de formación prelaboral y orientación laboral especializada, a través de la Formación Profesional Ocupacional (FPO).
4. Realización de actividades de inserción sociolaboral a través de entidades privadas sin ánimo de lucro.
5. Coordinación y homologación de los programas y actuaciones de intervención llevados a cabo en los centros y servicios de Medio Abierto.
6. Programas de inserción sociolaboral, a través de la difusión, expansión y ejecución de los convenios suscritos con empresas de inserción laboral y actividades de reparación en los supuestos de mediación y conciliación.
7. Desarrollo de actividades para mejorar los porcentajes de no reincidencia.
8. Desarrollo de formación reglada y formación profesional como medio de conseguir hábitos, valores y habilidades sociales.

9. Desarrollo del expediente único del menor: implantación y desarrollo de los sistemas informáticos (Medi@ e Intr@) en la gestión de los expedientes de los y las menores y el acceso de todos los operadores, administrativos y judiciales a los mismos.

## SECCIÓN 1231 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

Los objetivos generales del Instituto Andaluz de Administración Pública se desarrollan siguiendo las líneas de trabajo, reflejadas en las actuaciones de los Programas Presupuestarios que pretenden corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en aras de la aplicación de la normativa vigente. Como recursos específicos se ponen en práctica los siguientes:

- Formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Esta formación recogerá las líneas marcadas por el Consejo Rector y el Consejo General, así como por la Comisión de Formación Continua, donde participan los Agentes Sociales que están constituidos como Órganos paritarios.
- Cooperación con otras Administraciones, Instituciones y Organizaciones de la Comunidad Autónoma en materia de Formación.
- Estudios e investigación en materias que afecten a la Administración Pública, introduciendo siempre, en la medida que cada uno de los estudios lo permita, la desagregación de los datos por sexo que permita el posterior análisis de posibles desigualdades, e introduciendo aspectos relacionados con las políticas de igualdad y con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Publicaciones, con su línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se realiza por encomienda de gestión de la Consejería de Gobernación, cuyas Comisiones de Selección o Tribunales están constituidos paritariamente.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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	17	17
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	136	137
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	9	136	145
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	5	5
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	121	125
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	40	0	40
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	628	930	1.558
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	260	564	824
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	47	232	279
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	37	40
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 jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	1	15	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	9	10

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	5	33	38
Excedencia por cuidado de familiar	1	5	6
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

## 13.00 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa desarrolla las competencias que tiene asignadas mediante la ejecución de siete programas presupuestarios. Teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Proyecto G+ y la escala derivada del mismo, estos programas se agrupan en tres niveles de calificación, según la capacidad de impacto y potencial transformador de las desigualdades de género de cada uno de ellos. Así, los programas 42J Universidades y 72A Emprendedores y Fomento Empresarial se sitúan en el nivel más alto de la escala (G+), dada la relevancia de sus competencias, la importancia del ámbito social en el que actúan y el número de personas sobre las que despliegan sus efectos en relación con la igualdad de género. En un nivel intermedio (G) se sitúan los programas 42K Calidad de las Universidades, 54A Investigación Científica e Innovación y 54B Servicios Tecnológicos y Sociedad de la Información, al ser considerados programas de más bajo impacto y menor capacidad transformadora en términos de igualdad de género que los anteriores. Por último, los programas 54H Dirección y Servicios Generales de Innovación, Ciencia y Empresa y 73A Planificación Energética y Minas, se encuentran en el nivel inmediato inferior y penúltimo de esta escala (g1), dada la limitada capacidad de éstos para contribuir a la reducción de las desigualdades reales entre hombres y mujeres.

### 2. RECURSOS

#### 42J UNIVERSIDADES

El Plan de Innovación y Modernización de Andalucía (PIMA), instrumento que recoge las distintas estrategias y políticas a desarrollar por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa en el ámbito de sus competencias, identifica a las Universidades como elementos claves para alcanzar un alto nivel de capacitación de la ciudadanía, una docencia de calidad que asegure la competitividad en la nueva economía y la conformación de la Sociedad del Conocimiento.

Por su parte, las líneas estratégicas en materia de Universidades marcadas por la Junta de Andalucía para el ejercicio 2010 establecen que la docencia debe evolucionar con el objeto de garantizar un aprendizaje de excelencia, y la investigación básica debe asegurar la actualización de los conocimientos para conseguir una docencia de calidad y posibilitar la investigación aplicada mediante transferencia tecnológica hacia el mundo de la empresa y hacia la sociedad en su conjunto.

El programa presupuestario 42J es la principal fuente de financiación de las Universidades Públicas de Andalucía. La Dirección General de Universidades, centro directivo responsable de su gestión, y en el ámbito de sus competencias, a la hora de aplicar las líneas estratégicas marcadas, planificar objetivos y programar acciones para su consecución, tiene presente lo dispuesto en la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (concretamente en el artículo 20) que establece el deber de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema universitario andaluz.

Para 2010, los objetivos de la Dirección General de Universidades en materia de igualdad de género se centran en:

- Potenciar la presencia de las mujeres en los ámbitos universitarios que presentan desequilibrios, a través de los Contratos- programa con las Universidades públicas andaluzas.
- Garantizar que todos los sistemas de información estén desagregados por sexo.

Siguiendo el Modelo de Financiación Universitaria 2007-2011, las acciones a realizar se concretan en:

- Asignar financiación a las Universidades andaluzas, según las Cátedras ocupadas por mujeres. El modelo de destino a 2011 fija como objetivo que el porcentaje de catedráticas se sitúe al menos en el 20%.
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas, según el número de investigadoras principales. El modelo de destino a 2011 fija como objetivo que el porcentaje de investigadoras principales se sitúe al menos en el 20%.
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas, según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la Universidad. El modelo de destino a 2011 fija como objetivo que la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y representación de la universidad se sitúe al menos en el 40%.
- Impulsar el establecimiento de un plan de medidas en las Universidades andaluzas, que permita la consecución de los objetivos operativos. En términos generales la población estudiantil tiene las siguientes dimensiones: El alumnado matriculado en las universidades públicas de Andalucía en el curso 2008-09, según los datos provisionales, es de 225.067 siendo el 55,5% mujeres. El personal docente e investigador (PDI) total asciende a 16.915, siendo el 35% mujeres. Hay un total de 8.973 efectivos de personal de administración y servicios (PAS), de los que el 55% son mujeres.

- Desagregar por sexo los datos relativos a personas en los sistemas de información. Todos los datos relativos a personas han de incorporar la desagregación por sexo o integrar la dimensión de género, siempre que sea pertinente y factible, que permita mostrar la realidad diferencial y desigual de los distintos ámbitos. Por otra parte se promoverá el uso no sexista del lenguaje, tanto en los documentos como en el uso oral.

La partida presupuestaria destinada para estas acciones supone parte de la Financiación Operativa prevista en el Modelo de Financiación Universitaria 2007-2011 y está vinculada al cumplimiento por las distintas Universidades de los objetivos establecidos en los Contratos-programa.

## 72A EMPRENDEDORES Y FOMENTO EMPRESARIAL

El Programa presupuestario 72A, gestionado por la Dirección General de Economía Social y Emprendedores, tiene un nivel de exigencia muy alto en términos de igualdad de género, por su capacidad de incidir directamente en la transformación socio-económica de la población andaluza, a través de la corrección de desigualdades entre mujeres y hombres.

En relación con las políticas de igualdad de género, en el área estratégica de personas emprendedoras se establece como objetivo el fomento del espíritu empresarial entre los distintos grupos emprendedores, potenciando el acceso de las mujeres, en general, y de las mujeres emprendedoras, en especial, a estas iniciativas.

El año 2010 pretende continuar el trabajo realizado en 2009. En este sentido, se prevé la realización de acciones de difusión y promoción de la figura social de la emprendedora y de la empresaria. Igualmente, se seguirá potenciando la participación de las mujeres en el marco de los sistemas de Educación reglada de Primaria, Secundaria y Formación Profesional; fomentando una cultura emprendedora igualitaria. Asimismo, desde la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores se tratará de detectar a las mujeres emprendedoras potenciales, facilitar su formación como promotoras de empresas y apoyar las iniciativas de creación de empresas.

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 las mujeres 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.

Con el objetivo de conseguir un mayor equilibrio socioeconómico en Andalucía, mediante el impulso de las acciones que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres, en el ejercicio 2010 cobrarán mayor importancia las medidas de apoyo a la economía social. En este sentido, la aplicación de la nueva Orden de 29 de junio de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de apoyo a la innovación y al desarrollo de la economía social, facilitará una mayor participación de las mujeres y más oportunidades en este sector. Entre las actuaciones previstas se encuentran las siguientes:

- Programa de fomento de las mujeres empresarias.
- Redes de cooperación para emprendedoras y empresarias.
- Establecimiento de la “sensibilidad al 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 “Perspectiva de género” en los planes formativos desarrollados por las Federaciones y Confederaciones de entidades de economía social.

#### 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013 (PAIDI) es el marco bajo el que se desarrollan las políticas de investigación y desarrollo tecnológico para la innovación, con objeto de contribuir al progreso social, económico y cultural de Andalucía.

El PAIDI garantiza y favorece el acceso de las mujeres al ámbito de la investigación de excelencia e innovación, estableciendo las condiciones óptimas necesarias que incentiven el trato igualitario en su acceso a los nuevos valores de la economía y la sociedad del conocimiento. Así, recoge como uno de sus principios el de la igualdad de oportunidades en materia de género con el objeto de favorecer la integración y el acceso de las mujeres al escenario de la investigación de excelencia y la innovación.

Las actividades que se desarrollan en la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, centro directivo responsable de la gestión del programa presupuestario 54A, están orientadas a la mejora de la competitividad empresarial, la

creación de empleo de calidad y la rentabilidad social de la ciencia, teniendo presente el principio de igualdad de hombres y mujeres y la perspectiva de género.

El sistema establecido por el PAIDI de promoción e incentivos basado en los méritos, persigue aumentar la cualificación de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+I). Este sistema, basado en méritos, no impide que entre los principales objetivos del programa presupuestario 54A para el año 2010 se encuentren: impulsar la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género; estimular a la juventud para que inicien carreras de investigación; y desarrollar programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación.

Para ello, el Sistema Andaluz de I+D+I cuenta desde el año 2008 con una importante herramienta de incentivos, 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 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. Así, 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, 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.

En 2010, son metas de la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, la formación de 425 investigadoras; la contratación de 50 mujeres, entre doctoras y técnicas, para proyectos de excelencia; la presencia de 7.600 mujeres en grupos de investigación, 460 de estos grupos estarán dirigidos por una investigadora principal.

#### 54B SERVICIOS TECNOLÓGICOS Y PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El artículo 51 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con relación a las nuevas tecnologías, dispone que “los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento”.

El Observatorio para la E-Igualdad 2009, basándose en el Informe anual de la Fundación Orange 2006, afirma que *"el género junto a otras características individuales como la edad, el nivel de estudios o la situación laboral, puede convertirse en un factor más de inclusión o exclusión social."*

Al analizar la situación de hombres y mujeres en relación a su incorporación a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se diferencian varias brechas digitales de género. La primera de ellas, de carácter cuantitativo, se refiere al acceso a la tecnología. La segunda tiene que ver con la utilización que se hace de las tecnologías y es de carácter más cualitativo. Finalmente una tercera brecha se circunscribe al uso de los servicios TIC más avanzados, es decir, a la creación de contenidos.

La Secretaría General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, a través del Programa 54B, tiene como una de sus prioridades básicas facilitar el acceso de la ciudadanía a las tecnologías de información y comunicación a través de redes avanzadas de servicios de comunicaciones electrónicas. Para contrarrestar el efecto pernicioso de las *brechas digitales* observadas, se desarrollan intervenciones encaminadas a hacerlas desaparecer mediante la aplicación de programas de formación, sensibilización e incentivos para el acceso y uso de las tecnologías, todo ello con el objetivo último de facilitar la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información desde su condición de ciudadanas, trabajadoras y/o empresarias.

Como objetivos estratégicos en materia de género podemos destacar los siguientes:

- Incorporar las tecnologías como nuevos valores sociales para facilitar el acercamiento, promoción y divulgación de los servicios y beneficios de la Sociedad de la Información a la población, en general, y a las mujeres, en particular, basándose en labor de voluntariado, uso de recursos públicos y utilización de recursos formativos específicos.
- Ampliar el conocimiento y el uso de las TIC por parte de las mujeres.
- Estimular la presencia de las mujeres en los itinerarios tecnológicos formativos.
- Incrementar el acceso y la promoción profesional de las mujeres en general y en particular en el sector TIC.
- Estimular el uso de las TIC a lo largo de la vida de las mujeres.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la e-administración.

Para contribuir a la igualdad de género, en el Presupuesto de 2010 se contemplan actuaciones que dan continuidad a otras iniciadas en ejercicios anteriores:

### **Proyecto Asociaciones Digitales:**

Este proyecto permite aportar soluciones y recursos para el desarrollo de la Sociedad de la Información dentro del conjunto del sector asociativo. Este proyecto, continuidad del proyecto Ciudadanía Digital, ha realizado acciones positivas para promover un uso innovador y extendido de la red en la ciudadanía, incorporando de un modo efectivo la perspectiva de la e-igualdad.

En 2010, el proyecto de Asociaciones Digitales tiene previsto ofrecer recursos financieros y de apoyo técnico-formativo para la integración digital de las organizaciones de mujeres, así como para su inserción dentro de redes territoriales, sectoriales y globales.

### **Proyecto CRECER EN LA RED:**

El proyecto Crecer en la Red y sus herramientas vehiculares (Portal Kiddia.org y TerritorioK.org e informe Nuevas Tecnologías e Infancia y Adolescencia 2008) persigue promover buenas prácticas en el uso de las TIC por los menores andaluces y la protección de sus derechos específicos. Para obtener estos objetivos, el programa dispondrá en 2010 de tres grandes líneas de actuación complementarias entre sí: realización de estudios; formación y sensibilización; y generación de herramientas dirigidas a la población adulta en su labor educativa con las personas menores a su cargo. Todas las actuaciones tendrán en cuenta la perspectiva de género en cuanto analizan y definen actuaciones específicas en función de las características de los padres, madres y menores.

### **Proyecto GUADALINFO:**

En la actualidad, la Red Guadalinfo está compuesta por 692 centros en municipios de menos de 20.000 habitantes y de otros Centros Asociados, como los 42 centros (CAPIs), ubicados en las barriadas menos favorecidas de las ciudades andaluzas de mayor tamaño, o los 16 puntos de acceso en Comunidades Andaluzas en el Exterior (CAEs). La red cuenta con más de 240.000 usuarias y hasta ahora se han puesto en marcha más de 11.600 actividades.

Bajo el nuevo enfoque del proyecto, reorientado en 2008, el Agente Dinamizador/a Guadalinfo, además de su función inicial de monitor/a en el uso de las herramientas tecnológicas, ha adquirido una nueva responsabilidad como

agente social de transformación. Actualmente su actividad se centra en detectar nuevas oportunidades de transformación y mejora socioeconómica de su municipio, orientando y motivando a las personas usuarias a aprovecharlas con la ayuda de las TIC, en aquellos aspectos personales, laborales, cívicos o sociales que contribuyen a su bienestar. En 2010, se dará un fuerte impulso a la formación en género de este colectivo de profesionales, como medida orientada a disminuir la brecha de género, que es doble para las mujeres del ámbito rural y en las barriadas con necesidades de transformación social.

Asimismo, en 2010 se abordarán de modo coordinado con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, acciones de formación y sensibilización de género y discapacidad .

### **Programa ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL:**

Tiene como objetivo favorecer el conocimiento de la población andaluza de los recursos públicos y privados al servicio de la Sociedad de la Información, así como estimular el uso de las TIC, fomentando la cultura de la solidaridad, la inclusión digital y e-igualdad. Un gran número de mujeres y asociaciones de mujeres están incorporadas al programa.

En 2010, se desarrollarán actuaciones concretas con asociaciones de mujeres en una doble vertiente, como voluntarias que realizan acompañamientos digitales y como entidades usuarias del proyecto que se benefician de un acompañamiento personalizado y adaptado a sus necesidades concretas. Para el voluntariado que realiza los acompañamientos se prevé formación en materia de género y TIC.

### **Programa EDUKANDA:**

La plataforma Edukanda es un repositorio Web de recursos formativos multiformato y multipropósito, que tiene por finalidad ofrecer contenidos genéricos no reglados y orientados a la ciudadanía sobre las TIC y cómo éstas mejoran el bienestar personal, social, económico y cultural. Este programa tiene mayor impacto y penetración en el colectivo de mujeres, dado que, mediante esta herramienta, tienen a su disposición medios para adquirir y desarrollar contenidos formativos, tanto genéricos, cómo especialmente dirigidos y enfocados hacia la igualdad de género.

Los recursos previstos para 2010 están destinados al mantenimiento de esta plataforma.

### **Programa NOVAPYME:**

El Programa Novapyme se puso en marcha a finales de 2006 como proyecto de asesoramiento gratuito y personalizado a las pymes andaluzas sobre la incorporación de las TIC. Este programa ha evolucionado para convertirse en un impulso a la innovación de las empresas, con el objetivo final de mejorar la competitividad de las mismas.

El número de empresas de mujeres incorporadas actualmente al programa es de 1.809, lo que supone el 14,8% del total de empresas asesoradas. El número de empresas consultoras constituidas por mujeres es de 56, lo que supone un 9,9% del total.

Entre las actuaciones que se llevarán a cabo durante 2010 para fortalecer el sector audiovisual y el sector TIC en Andalucía, está previsto realizar un estudio diagnóstico de las empresas de ambos sectores, donde serán identificadas aquellas que están constituidas mayoritariamente por mujeres.

### **BARÓMETRO DE LAS TIC EN ANDALUCÍA:**

En 2010 se continuará con el estudio de datos desagregados por sexo sobre el uso de las TIC, a partir de la ampliación de la muestra que el INE desarrolla para Andalucía en relación con el uso de las mismas.

### **54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA**

La Secretaría General Técnica, como órgano responsable de la planificación y gestión de la política de personal de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y siendo sensible a las dificultades que entraña en ocasiones la conciliación de la vida laboral y personal, sigue trabajando en el establecimiento de medidas dirigidas a alcanzar las mayores cotas en este ámbito.

Asimismo, trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género y su impacto, en la gestión ordinaria de los centros directivos a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, en 2009 se ha creado una unidad con personal formado en género como paso previo a la implantación de las Unidades de Igualdad que está previsto crear en todas las Consejerías en un futuro próximo, en desarrollo de lo establecido en la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, durante el año 2010, está previsto impartir formación de género dirigida a las personas en puestos de mando intermedio en la Consejería.

La Secretaría General Técnica, también coordina la elaboración del Informe de Impacto de Género sobre el Presupuesto de la Junta de Andalucía, que posteriormente es aprobado por la Comisión de Impacto de Género, tal y como establece la Ley 18/2003, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

### 73A PLANIFICACIÓN, DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO A LA MINERÍA

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, 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 de gas.

No obstante, para avanzar desde la perspectiva de género, y dado que actualmente la presencia de mujeres en el sector de la producción de energía e instalaciones energéticas es minoritario, durante 2010 se estudiarán las posibles medidas a introducir a fin de corregir las desigualdades en este ámbito.

## 13.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA

### 42K CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

La Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria (AGAE), es un Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, dependiente de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

Desde su creación en el año 2005, la Agencia se ha convertido en un instrumento clave para mejorar y garantizar la calidad del Sistema Andaluz de Universidades e Investigación. Corresponde a la AGAE, aplicar las orientaciones de evaluación de calidad del servicio público universitario establecidas por el Consejo Andaluz de Universidades; colaborar en la promoción de la evaluación continua de los procesos y resultados de las actividades docentes, investigadoras y de gestión desarrolladas por las Universidades Andaluzas en orden a potenciar la mejora de

su calidad; colaborar en la promoción y apoyar el desarrollo de sistemas internos de evaluación; desarrollar y fomentar procesos de certificación y acreditación de programas, instituciones, grupos y personas pertenecientes al Sistema Andaluz; proporcionar información sobre el funcionamiento y calidad del Sistema Universitario Andaluz a la sociedad, a los propios interesados y a la Administración pública autonómica; proponer planes de mejora de la calidad según los resultados obtenidos en los procesos de evaluación; promover la homologación de sus criterios y métodos con los organismos similares nacionales y europeos.

Todos los Órganos Colegiados de la Agencia así como las Comisiones de Evaluación y Acreditación han sido creados seleccionando personas de muy reconocida valía científica y profesional. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta la igualdad entre hombre y mujeres en la constitución de los mismos.

Por lo que respecta a las Áreas de Enseñanzas Universitarias y de Sistemas, Servicios y Gestión de la AGAE, ya sea en las líneas de acreditación del profesorado para su contratación por las Universidades Andaluzas, de evaluación del personal docente e investigador (profesorado emérito, concesión de becas Talentia), de evaluación de proyectos de mejora e innovación de la calidad docente, y de concesión de Complementos Autonómicos; la Agencia realiza una evaluación objetiva e independiente, analizando las causas que fundamentan sus resultados favorables o desfavorables, tratando de promover en todo momento la mejora continua de la calidad del Sistema Andaluz de Universidades e Investigación. De igual forma, se llevan a cabo estudios cualitativos y cuantitativos de las resoluciones emitidas por los diversos Comités de Evaluación y Acreditación, al objeto de establecer la incorporación de profesionales de reconocida valía a las Universidades Andaluzas.

En relación con el Área de Investigación, Desarrollo e Innovación de la Agencia, responsable de la evaluación de la investigación e innovación andaluza para la concesión de los incentivos otorgados por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa; y dirigidos a grupos de investigación, a grupos de excelencia, a la formación de personal docente e investigador predoctoral en las Universidades Públicas Andaluzas o a la financiación de actividades de carácter científico-técnico entre otros; la Agencia realiza una labor meramente evaluadora, siendo la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa la que, a través de la Orden de Incentivos correspondiente, fija los criterios para asegurar la participación en igualdad de condiciones de investigadores e investigadoras.

Paralelamente, en el ámbito de los Títulos de Grado y Posgrado adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior y de Títulos propios, y de la evaluación del procedimiento de evaluación docente establecido por las Universidades Andaluzas (Programa DOCENTIA-ANDALUCÍA); la labor de la Agencia vuelve a ser de evaluación y verificación de los mismos, para ello cuenta con personal docente e investigador de reconocido prestigio tanto nacional como internacional.

## 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	5	6
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	3	7	10
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	9	9	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	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	48	49	97
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	6	15	21
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	13	13	26
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 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	2	2

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	2	2
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 14.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

### 1. INTRODUCCIÓN

Los servicios de transporte e infraestructuras desempeñan una función esencial en la configuración del modelo económico que permitirá superar la situación provocada por la crisis económica y financiera internacional. La mejora de las condiciones de sostenibilidad energética y ambiental de la movilidad y la logística, por una parte, y su papel como sector prioritario para la innovación tecnológica y la generación de actividad económica por otro, son factores claves para el éxito del nuevo modelo, sin que en ningún momento deba dejarse de lado el objetivo de la consecución de una igualdad entre hombres y mujeres plena y real.

El diseño y ejecución de un sistema de transporte público y privado sostenible ha de tener siempre presente como eje prioritario este objetivo.

En el ámbito de las políticas desarrolladas por esta Consejería en el año 2010, se va continuar avanzando en la detección y corrección de situaciones que provocan desigualdad desde una perspectiva 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 las mujeres en el conjunto de recursos humanos que se utilizan para el desarrollo de las inversiones públicas, con la consiguiente mejora de los ratios de empleo.

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 seguir avanzando en 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.

Entre las líneas de actuaciones que se proponen como novedad para el 2010, destaca la iniciativa de incorporar la materia de género en las actividades formativas organizadas por la Consejería. Al mismo tiempo, se va a promover la implantación de nuevos indicadores de género, así como estadísticas desagregadas según sexo en materia de carreteras y transportes.

## 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 OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

Como en ejercicios anteriores, los indicadores presupuestarios van a seguir siendo la principal fuente de información durante el 2010 en el ámbito de la Secretaría General Técnica. En este programa presupuestario se mantiene como indicador básico, en las actividades formativas, el relativo a las personas participantes y formadoras. No obstante, se está estudiando la posibilidad de incluir nuevos indicadores en próximos ejercicios que pongan de manifiesto y permitan corregir las posibles desigualdades en este ámbito.

Durante el ejercicio 2010, la Secretaría General Técnica continuará siendo el centro directivo de apoyo de toda la Consejería en esta materia y supervisará el cumplimiento de los compromisos que le son propios según el Proyecto G+, mediante un mayor seguimiento del impacto de género de las políticas de gasto y del efectivo desarrollo de los objetivos y actuaciones del DOE G+.

El Plan de Infraestructuras para la Sostenibilidad del Transporte de Andalucía (PISTA) 2007-2013, recoge la puesta en marcha por la Dirección General de Planificación y Sostenibilidad, encargada de coordinar la planificación general de las infraestructuras competencias de la Consejería, de un estudio sobre la movilidad que permita cuantificar y realizar un seguimiento de las principales tendencias seguidas por la movilidad desagregando los datos por sexo.

Asimismo, durante el ejercicio 2010 la Secretaría General Técnica va a seguir trabajando con el objetivo de que toda información relativa a personas se desagregue por sexo en cuantos formularios, solicitudes y aplicaciones informáticas se encuentren en su ámbito, así como en todos los estudios y estadísticas sobre movilidad y transportes de personas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que elabore el Observatorio Andaluz de Andalucía.

### 51B INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

Las Direcciones Generales de Infraestructuras Viarias y de Transportes y Movilidad son las responsables de la ejecución de este programa presupuestario perteneciente a la Política de Infraestructuras de la Junta de Andalucía.

Dentro de los objetivos de la Política de Infraestructuras, se encuentra el impulso de aquellas actuaciones que persiguen el desarrollo y mejora de un transporte público eficaz, seguro y sostenible, que al perseguir un beneficio para la totalidad de la ciudadanía andaluza, debe prestar una especial atención a las mujeres al ser las principales usuarias de estos medios de transportes.

En el ejercicio 2010, la Consejería de Obras Públicas y Transportes, sigue apostando por el desarrollo del transporte público en las áreas metropolitanas, dotándolas de infraestructuras y modos de transportes autónomos y no motorizados, principalmente a través de los nuevos sistemas de transporte público en desarrollo de los Planes de Transportes.

Los Consorcios Metropolitanos de Transportes han comenzado a jugar un papel fundamental en este desarrollo, permitiendo la intermodalidad en el transporte público mediante una tarjeta única que va a permitir su utilización en metros, tranvías, autobuses y bicicletas, reduciendo el tiempo de desplazamiento y, por consiguiente, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral. Como indicador de impacto de género en materia de transporte, se va a seguir utilizando para el ejercicio 2010 el número de personas usuarias del transporte público.

En materia de infraestructuras viarias, se mantiene la inversión de años anteriores destinada a mejorar la accesibilidad, seguridad vial y movilidad de la red de carreteras de Andalucía, que si bien favorece por igual a hombres y mujeres, constituye un elemento de primer orden para mejorar la calidad de vida de la población, la competitividad de la economía andaluza y la cohesión del territorio.

En el ámbito del empleo, esta Consejería tiene entre sus objetivos la articulación de actuaciones específicas que contribuyan a alcanzar la plena integración social de las personas, ya que la igualdad entre mujeres y hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica para el desarrollo socio-económico. Por consiguiente, la promoción de la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como en la calidad del mismo, tanto en el sector público como privado, ocupa un papel destacado en el diseño y ejecución de la política de infraestructuras.

Entre las medidas específicas en materia de género, se va a seguir priorizando la adjudicación de contratos a aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad de oportunidades y muestren una tendencia positiva en la contratación y mantenimiento en plantilla de mujeres, ya que se trata de un sector de la actividad tradicionalmente masculinizado. Es por ello, que se mantiene como indicador

para el 2010 el número de empleos directos creados desglosado por sexo, con una tendencia alcista en cuanto a la contratación de mujeres e incluyéndose los contratos celebrados por las dos Direcciones Generales que comparten este programa presupuestario.

Asimismo, las dos Direcciones Generales que comparten este programa presupuestario se comprometen a seguir cumpliendo y desarrollando en el próximo año los objetivos y compromisos en materia de igualdad de género adquiridos por esta Consejería y recogidos en el DOE G+, así como participar en la búsqueda de nuevas fórmulas dentro de su ámbito de actuación que contribuyan a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

## 3. PERSONAL

ANEXO I **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS****PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES Y PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO**

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	17	17
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	47	48
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	39	44
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	16	44	60
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	37	0	37
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	299	324	623
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	94	109	203
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	14	46	60
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)	8	40	48
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 sus retribuciones que corresponda	2	16	18
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	3	0	3

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	6	7
Excedencia por cuidado de familiar	1	1	2
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 15.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

### 1. INTRODUCCIÓN

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.

Entre las funciones desarrolladas por el Consejo Económico y Social (programa 11F, Asesoramiento en materia económica y social), se pone especial interés para el ejercicio 2010 en el compromiso de seguir avanzando en la participación de los agentes sociales para la defensa de sus intereses, dentro de los cuales se incluye la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias. También incrementará su participación en el impulso y la divulgación de la igualdad real de las condiciones de trabajo y de la empleabilidad de la mujer en general.

Por otra parte, el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, atribuye a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas Consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria; la coordinación de las actuaciones que al respecto se aborden en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria; el estudio de la evolución de la migración como realidad social; la planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía al respecto y la evaluación permanente de sus resultados; así como la coordinación de las actuaciones y las relaciones con otras Administraciones Públicas en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria.

Se observa que no existe aún verdaderamente una integración, tanto laboral como social, de la población inmigrante en el territorio andaluz así como debe mejorar la disponibilidad de información y asesoramiento psicológico, jurídico y de promoción laboral para las personas inmigrantes, con especial atención a las mujeres inmigrantes.

La Dirección General de Trabajo y Seguridad Social gestiona el programa 31L (Administración de las relaciones laborales), teniendo como principales cometidos el mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz así como la gestión

del conocimiento e investigación de las relaciones laborales y el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. Esta Dirección General avanza en la incorporación de buenas prácticas en las empresas en materia de Responsabilidad Social Corporativa, así como superar las dificultades que siguen siendo elevadas para conciliar la vida laboral y familiar.

En lo que se refiere al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (programa 31M), su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir apreciando desigualdades por razón de género en la desproporción existente en la composición de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y en las Comisiones Paritarias que administran estos convenios.

Otro de los aspectos mejorables en las relaciones laborales es la utilización de un lenguaje no-sexista, y la prevención de las situaciones de acoso sexual, entendiendo por tales las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima estableciendo cauces de denuncia que garanticen la confidencialidad, agilidad y resolución de los procesos.

Desde la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral se aborda el estudio de los nuevos riesgos que hoy padecen las trabajadoras y trabajadores andaluces, las nuevas actitudes ante el trabajo y las distintas maneras de enfermar de las mujeres y los hombres a causa de las diferencias biológicas y sociales.

Además, se hace necesario redefinir la salud laboral teniendo en cuenta los factores emocionales y sociales por una parte, y valorando la variable de género no sólo por las diferencias biológicas y fisiológicas, sino también por las diferencias de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo.

La Secretaría General Técnica que gestiona el programa 32A, Servicios Generales y Acciones integradas de empleo, y dado 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.

Otra de las medidas a contemplar para el Presupuesto 2010 será verificar, vigilar y, en su caso, adaptar, mediante las contrataciones procedentes, todas las herramientas estadísticas para que los sistemas informáticos ofrezcan información relevante y oportuna en el análisis de género, así como la Coordinación

presupuestaria en clave de género, dinamización e impulso del programa G+ en la Consejería de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en el ejercicio de sus competencias, se propone como objetivos durante 2010 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 relativo al logro de tasas de empleo femenino en 2010.

A la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo les corresponden, en general, las funciones relativas al fomento del trabajo autónomo y del autoempleo; el desarrollo de las medidas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como las encaminadas a incentivar la creación de empleo estable y de calidad.

Es necesario incluir entre los objetivos prioritarios, dada la coyuntura actual en materia de creación de empleo, incentivos a la contratación de carácter indefinido por empresas privadas e instituciones sin ánimo de lucro de los colectivos con mayores dificultades al mercado de trabajo. Además se establecerán incentivos dirigidos a las mujeres.

Como una asignatura pendiente en presupuestos anteriores, se potencia con intensidad para el próximo ejercicio 2010 la concepción de "transversalidad" de la perspectiva de género, de tal manera que todas las políticas, objetivos, medidas e indicadores que se ponen en marcha en la Comunidad Autónoma, tengan como hilo conductor, la creación de una mentalidad de igualdad que impregne cada una de nuestras actuaciones.

Desde la Dirección General de Formación para el Empleo se pretende en el ejercicio 2010, dentro del marco definido por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, favorecer la formación de las y los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; proporcionar a las y los trabajadores las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y las necesidades de las empresas, así como mejorar la empleabilidad de las y los trabajadores, especialmente los que tienen mayores dificultades de

mantener el empleo. En todos estos objetivos es preciso incidir para conseguir resultados en estas materias que mejoren los cifras actuales, las cuales se ven muy afectadas por la especial situación que se está viviendo en materia económica.

Desde el área de Empleabilidad de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional, se sigue participando de forma activa, aunque con mayor intensidad que nunca, en las políticas de igualdad, tanto a través de actuaciones propias, como de actuaciones transversales con el fin de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La apuesta y esfuerzo con las políticas de igualdad, va mucho más allá del mero desarrollo de actuaciones puntuales, impregnando todas las actuaciones de la Dirección General, ya sean de desarrollo normativo, recursos, gestión y planificación de elementos que hagan de la igualdad un pilar básico en nuestro día a día.

Se pretende conseguir aumentar la atención especializada y confidencial que se dispensa a las mujeres víctimas de la violencia de género, a través de los Puntos de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, localizados en el Servicio Andaluz de Empleo.

Para dar respuesta a estos objetivos marcados se pretenden futuras modificaciones de la aplicación informática Hermes (Sistema de Intermediación de Andalucía) que posibilite la confidencialidad de los datos con carácter personal de las mujeres víctimas de violencia de género, entre otros aspectos.

## 2. RECURSOS

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Las líneas de actuación del Consejo Económico y Social de Andalucía en el ejercicio 2010 serán las siguientes:

Desarrollar recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emiten en relación con los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto para la mejora del contenido y forma de los textos legales, directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Seguir acometiendo la tarea continuada de la formación en género del personal correspondiente a este programa presupuestario.

Instar a la Junta de Andalucía para que continúe con los estímulos a la contratación de mujeres trabajadoras, en el marco legal autonómico, a través de medidas de acción positiva que minoren los posibles costes económicos, con el fin de que la igualdad entre sexos sea una realidad.

Se llevará a cabo una petición a la Comunidad Autónoma que con la mayor brevedad posible, se adapten los textos normativos a los principios y derechos de la reciente Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIEMH).

### 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

Esta Dirección General, tiene como principales objetivos el impulso y la coordinación de las políticas públicas de las distintas Consejerías en atención a las consecuencias de la realidad migratoria en los ámbitos sanitario, social, cultural y educativo.

Resulta una novedad para este ejercicio el estudio de la migración como realidad social. Asimismo, hay que destacar la puesta en marcha el **III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía y el Foro Andaluz de la Inmigración**. Entre las medidas desarrolladas se encuentran:

- Potenciar las políticas que relacionen la inmigración con el mercado laboral con enfoque de género.
- Establecer medidas en el desarrollo normativo del Estatuto de Autonomía en materia de Inmigración, con perspectiva de género.
- Estudiar la evolución de la migración como realidad social evaluando el resultado de las políticas desarrolladas a través de seminarios, publicaciones, estudios monográficos, etc. Resulta novedoso, en esta línea, la aplicación de la perspectiva de género en este estudio evolutivo.

Por otra parte, se incluye entre los objetivos del programa, potenciar el apoyo a organismos públicos y privados para que desarrollen políticas de sensibilización sobre el hecho migratorio con enfoque de género.

Por último, hay que destacar, a la hora de coordinar con las distintas administraciones públicas de ámbito europeo, central, autonómico y local, proyectos de realidad migratoria, la puesta en marcha de un sistema de intercambio de información en distintos idiomas a través de una página web.

### 31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El proyecto 31L se propone, para el ejercicio 2010, ampliar el número de procedimientos administrativos integrados que incluyan la variable sexo desagregada para facilitar su manejabilidad estadística.

Por otra parte, desarrollará campañas de publicidad y actividades de difusión (congresos, seminarios, etc.) para promocionar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), incluyendo políticas relacionadas con la igualdad en la empresa entre hombres y mujeres.

Además, pondrá en marcha ayudas y medidas dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, universidades y otros entes privados y dispondrá la entrega de premios sobre Responsabilidad Social Corporativa. Igualmente, se impulsará la investigación y elaboración e implantación de aplicaciones informáticas en esta materia, incluyendo en el conjunto las medidas y planes de igualdad.

### 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales elaborará un plan de seguimiento de las incorporaciones en las negociaciones colectivas de las negociaciones en materia de igualdad.

Además, impulsará la apertura de una línea de trabajo de colaboración con Universidades Andaluzas, Colegios Profesionales, Poder Judicial y Agentes Económicos y Sociales para hacer efectivo el principio de igualdad a través de la formación.

Por último, se potenciará una Comisión de seguimiento para que en los expedientes de regulación de empleo y en las bajas incentivadas, no se utilice la situación familiar de forma discriminatoria. Este objetivo se enmarca dentro de los asignados al Observatorio Permanente de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales, de futura implantación.

### 31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El programa 31O Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral va a suscribir un Acuerdo con el Instituto Andaluz de la Mujer para el desarrollo de programas que contemplen la igualdad de género en los programas preventivos.

Por otra parte, se encuentra en proceso de tramitación la **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014**, en la cual se ha incluido entre sus líneas de actuación, promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras con especial atención a las embarazadas.

Esta línea de actuación se concretará para el año 2010 en las siguientes acciones, a desarrollar por la Dirección General, que se han incluido en el borrador del I Plan de Actuación de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo "2009-2012":

- Incorporar la variable sexo en los datos de las plantillas en el Registro de Empresas Acreditadas y en el Registro de Delegados de Prevención y otros órganos.
- Asegurar que las actividades formativas que se subvencionen u organicen por la Consejería de Empleo, sean suficientes y adecuadas desde la perspectiva de género, incluyendo, en su caso, contenidos sobre riesgos específicos de las mujeres trabajadoras (por ejemplo, la formación de delegados y delegadas de prevención).
- Creación del Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo desde la perspectiva de género.
- Realizar y promover estudios sobre la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral, especialmente en sectores económicos con baja presencia de las mujeres
- Elaborar y difundir catálogos de buenas prácticas de actuaciones de impulso de la prevención desde una perspectiva de género y, en particular, de actuaciones de prevención de los riesgos psicosociales.

#### 44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa presupuestario 44J pretende aumentar, a través del programa informático de adjudicación de estancias en las Residencias de Tiempo Libre el conjunto de variables relacionadas con la diferenciación hombre-mujer, de tal manera que pueda aumentarse la adjudicación a colectivos de mujeres con especiales dificultades socio-laborales.

## 32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

Dentro del objetivo de asesoramiento jurídico y coordinación de la actividad normativa de la Consejería de Empleo, se encuadra el *Plan de Medidas de Simplificación de Procedimientos Administrativos y de Agilización de Trámites*, donde se contempla la captura de datos desagregados por sexo trasladables a informes anuales.

Por otra parte, este programa tiene encomendadas una serie de funciones entre las que se encuentra la dinamización e impulso del programa G+ en la Consejería de Empleo y la adaptación del portal de la página web de la Consejería, de manera que pueda identificarse el sexo de la persona que accede, así como el enlace de este portal con información existente en la red en materia de género.

Además, se desarrollarán jornadas de sensibilización dirigidas al personal del frente de las Jefaturas de Servicio, mandos intermedios provinciales y Directores/as de las Oficinas del SAE sobre cómo introducir en sus ámbitos de actuación la variable sexo y la dimensión de género.

Por último se desarrollará una aplicación informática que gestione las personas usuarias de la biblioteca identificadas con variable de sexo.

### 15.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

## 32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, se adoptan la medidas necesarias para garantizar la igualdad de género en las políticas de empleo, según queda definido en el Capítulo II de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En línea con la Estrategia de Lisboa renovada y tal y como se recoge en la Estrategia por la Competitividad de Andalucía, en el Servicio Andaluz de Empleo se trabaja por alcanzar una tasa de empleo femenino del 60%, elevándola en más de 15 puntos. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es un objetivo prioritario, así como su inserción laboral en ocupaciones en las que está subrepresentada. Para ello, la igualdad será una premisa ineludible.

### 32B FOMENTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO

La Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, en virtud de la normativa sobre Incentivos a la creación de empleo estable, concederá ayudas de hasta 4.750 € para nuevas contrataciones y de hasta 3.000 € para las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, y en caso de que se incluyan mujeres con discapacidad las ayudas serán de 3.900 €.

En aplicación de la normativa sobre Proyectos de Interés General y Social, se incluirá una medida específica relativa al cumplimiento de un porcentaje mínimo de un 50% de mujeres contratadas, teniendo preferencia las mujeres con responsabilidades familiares, especialmente las familias monoparentales.

Entre las medidas desarrolladas por esta Dirección General se encuentran:

- Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad donde se contempla una especial atención a las mujeres con discapacidad.
- Ayudas para contratación de personas para cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades crónicas, que consisten en una cuantía de 2.000 € anuales durante tres años.
- Creación de Empleo para personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo, donde las ayudas para nuevas contrataciones de mujeres alcanzan hasta 12.021 €.
- Inclusión dentro del "Plan para Personas con Discapacidad", en el área de apoyo a las personas con discapacidad, el capítulo específico de "mujeres con discapacidad".
- Puesta en marcha del Programa de Planes Integrales de Fomento del Empleo, dirigidos a personas con discapacidad, y donde al menos el 50% de las personas beneficiarias deben ser mujeres, teniendo preferencia las víctimas de violencia de género.
- Incentivos de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, así como Escuelas de Empleo y Talleres de Oficio.
- Desarrollo durante el ejercicio 2010 de la Orden de 6 de abril de 2009, de promoción de proyectos impulsados por las Corporaciones Locales, en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo; en la cual se recomienda el aumento de la presencia de las mujeres en aquellos sectores económicos en los que actualmente se encuentra infrarrepresentada.

Actualmente está en proceso de tramitación el “Proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de las ayudas públicas destinadas a fomentar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, que contempla programas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, elaboración de manuales de autodiagnóstico de las empresas para implantar estos planes de conciliación, Premios “Andalucía-Concilia” para distinguir a entidades que contribuyan a favorecer la conciliación.

Además, se fomentará la creación de guarderías ubicadas en centros de trabajo con el doble objetivo de creación de empleo y facilitar la vida laboral y familiar.

Por último, y en cuanto a la promoción del autoempleo, esta competencia vuelve a ostentarla la Consejería de Empleo y por ello se pondrán en marcha programas de apoyo a las mujeres trabajadoras, así como para potenciar el conocimiento del trabajo autónomo en Andalucía, fomentando el asociacionismo de los trabajadores y trabajadoras autónomas; y la creación, consolidación y modernización de las iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo.

### 32D FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Para el ejercicio 2010, en el ámbito de la Formación para el Empleo, se plantean las siguientes líneas de actuación y objetivos:

- Arbitrar medidas específicas para la formación de las mujeres en aquellas parcelas en las que se ha detectado un mayor diferencial entre ambos sexos, como puede ser al ámbito rural y en sectores donde actualmente su participación es minoritaria, como la construcción.
- Puesta en marcha del Programa Cualifica para mujeres víctimas de la violencia de género.
- Incrementar el nivel de desagregación de la información en materia de formación por sexo y por tramos de edad.
- Para las acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados, se ha desarrollado una herramienta informática de gestión integral (FORCAN), que desagrega los datos por sexo, en cumplimiento del compromiso adquirido en el DOE G+ 2009.

Además el personal de esta Dirección General dispondrá de la oferta de cursos sobre la igualdad de género incluidos dentro del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública.

### 321 EMPLEABILIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Dentro del programa presupuestario 321 destacan las siguientes actuaciones y líneas de programación:

- Inclusión dentro del ámbito de desarrollo de la Orden de 26 de diciembre de 2007 (por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Inserción Laboral), de ayudas específicas a mujeres desempleadas.
- Dentro de este proyecto se reducirá el tiempo de atención directa a personas usuarias del personal técnico especializado desde las 1000 hasta 700 horas anuales, para incluir un plan específico con objeto de incrementar el porcentaje de atención especializada a mujeres. Tanto en este año, como en los anteriores, la atención desarrollada desde los programas mencionados está mayoritariamente dirigida a mujeres (entre el 60% y el 70%).
- Desde los Consorcios con las Unidades Territoriales de Desarrollo Local (UTEDLT) se viene trabajando en el asesoramiento, información y apoyo económico a las mujeres en lo relativo al desarrollo de proyectos e ideas empresariales y a la consolidación del empleo. En este sentido, se considera un objetivo completar el número de atenciones dispensadas a las mujeres que lo solicitaron, así como incrementar los contratos efectuados a mujeres.

Por otra parte, teniendo como marco el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, que se puso en marcha con la publicación de la Orden de 26 de diciembre de 2007, se pretende implementar distintos estudios relativos al género como:

- “El papel de la mujer trabajadora en la Andalucía Contemporánea”
- “La evolución del mercado de trabajo en las empresas de mujeres”
- “Análisis de la promoción el empleo femenino en las empresas andaluzas”

Por último, se incrementarán las acciones formativas en materia de género en aplicación y desarrollo del convenio establecido desde la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral con el Instituto Andaluz de la Mujer.

## 15.32 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Para el ejercicio 2010, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos laborales tiene previstas la realización de las siguientes actuaciones:

- Realización de guías de buenas prácticas que afecten a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.
- Análisis ergonómico de los puestos de trabajo y riesgos psicosociales con especial atención a las necesidades de las mujeres.
- Realización de cursos, jornadas y material de formación y divulgación orientado a las mujeres empresarias.
- Realización de las encuestas andaluzas de condiciones de trabajo, en los que la variable sexo está presente en todos sus apartados.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales está desarrollando con la Universidad de Córdoba las actuaciones encaminadas a la creación del Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo bajo la perspectiva de género.

Las actuaciones concretas a desarrollar son las siguientes:

- Realización de un estudio inicial sobre la situación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- Estimar el número de trabajadoras andaluzas expuestas a los agentes causales (físicos, químicos y biológicos), riesgos laborales que se consideren, y, con ello, realizar una aproximación del número y tipo de trabajadoras que podrían desarrollar una enfermedad profesional.
- Actualización, con periodicidad cuatrimestral, de un informe que recoja la actualidad preventiva relacionada con las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.
- Creación de una base de datos con la información disponible en Andalucía sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género y la existente en España, Europa o en el ámbito internacional, al objeto de permitir la comparación y el establecimiento de indicadores adaptados a los distintos usuarios del sistema.

- Participación en la elaboración de un Plan Director Bienal, en el marco de los objetivos específicos y líneas de actuación que pudieran definirse y planificarse desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Organización de tres eventos científicos (en la modalidad de jornadas y seminarios) con el objeto del análisis y debate centrado en los siguientes núcleos temáticos: mercado de trabajo y condiciones laborales desde una dimensión de género; problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los riesgos profesionales desde una óptica de género y análisis del marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género.
- Elaboración de folletos informativos al objeto de contribuir a la divulgación y sensibilización sobre la problemática de los riesgos laborales y su prevención desde una perspectiva de género.
- Elaboración y publicación de informes técnicos y estudios monográficos de particular relevancia o interés, en número no inferior a tres durante la vigencia del programa de investigación.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgadas a través de la página Web del Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo desde una Perspectiva de Género, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión.

## 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 técnicas 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	6	6
Permiso adicional por parto o adopción : 4 semanas	4	6	10
Desplazamiento previo en supuestos de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	6	11
Permiso de paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la Resolución Judicial	7	0	7
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	30	54	84
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	18	7	25
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	2	11	13
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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad)	0	10	10
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 a la salud)	0	0	0
Guarda Legal: reducción de la jornada 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 de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 16.00 CONSEJERÍA DE SALUD

### 1. INTRODUCCIÓN

El conocimiento del estado de salud de la población y de su modo de enfermar, identificando sus necesidades y sus demandas, es un objetivo que está presente en el diseño de las políticas de salud y en los servicios sanitarios. Sin embargo, es necesaria la visualización de los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada y cómo desde los servicios sanitarios se aborda la atención sanitaria en función de las diferencias.

Los análisis sobre salud y género hacen referencia a las diferentes formas y estilos de vida, y requiere la incorporación de múltiples perspectivas en los procesos de definición y abordaje de los problemas, para afrontar los riesgos y retos actuales a través de las diferentes intervenciones en salud pública.

Hoy en día, el abordaje de los problemas de salud más prevalentes no se soluciona con más servicios, ni incluso con la incorporación de más tecnologías. Entre otras vertientes, resulta fundamental incorporar la perspectiva de género en todas aquellas políticas relacionadas con los determinantes de la salud y los problemas más acuciantes (obesidad, accidentes de tráfico, salud mental, exclusión, etc). Además, es necesario hacerlo con una visión intersectorial y participada de todas aquellas personas implicadas o vinculadas a estas políticas de igualdad de género. De esta manera, se encaminan los pasos hacia una nueva salud pública más participativa e igualitaria que tiene como eje la ciudadanía y contempla el género como un determinante principal.

La Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud tiene como objetivo que la prestación de servicios sanitarios contemple todos los matices que implica la perspectiva de género. Por ello, la planificación sanitaria contempla la perspectiva de género en su diseño, ejecución y evaluación, con la finalidad de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por su parte, en la realidad de la organización del Servicio Andaluz de Salud, si se observa desde el punto de vista diferencial hombre-mujer el trabajo cotidiano asistencial y de salud, la actividad en los hospitales o de los centros de atención primaria, se pueden apreciar diferentes perfiles en muchos casos intuitivos, en otros casos conocidos y en otros, desconocidos. Es imprescindible integrar la perspectiva de género en la organización del SAS por conocer de manera desagregada el perfil hombre-mujer en relación con el servicio de salud, en su forma

de enfermar, de cuidar, etc., datos que el indicador agregado no revela, proporciona la información de cómo el servicio sanitario se está prestando desde el enfoque de género; una perspectiva necesaria para incorporar en la planificación y organización de los recursos que garantice la accesibilidad a los servicios y una atención sanitaria de calidad en igualdad.

Desde otro punto de vista, el Servicio Andaluz de Salud es una gran empresa con más de 84.000 personas que desarrollan su labor profesional en centros sanitarios, con un reto especial derivado del elevado índice de feminización de la plantilla y del horario de atención a la ciudadanía. En muchos centros sanitarios se trabaja 24 horas al día 365 días al año, por ello, es prioritario para la organización profundizar en las medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

En relación con las estrategias de actuación en materia de género, el Servicio Andaluz de Salud está consolidando diferentes medidas que contribuyen al objetivo de erradicar desigualdades en la atención a hombres y mujeres.

Dentro de los programas presupuestarios que ejecuta el Servicio Andaluz de Salud se encuentran algunos con la máxima calificación dentro del programa G+, como son el programa de ayuda a las familias y sobre todo el programa de atención sanitaria, que destaca por sus especiales características de elevado volumen presupuestario y por sus numerosas prestaciones asistenciales.

## 2. RECURSOS

A continuación se exponen las acciones planteadas por cada programa presupuestario.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Plan de Alzheimer impulsa políticas que potencian la redistribución de las cargas de los cuidados entre los distintos miembros de la familia, así como la tarjeta de la familia cuidadora.

Por otra parte, se está elaborando un sistema de información sobre atención temprana desagregado por sexo y que además toma en cuenta otras variables relevantes desde la perspectiva de género.

Por último, existe un sistema de información que recoge recursos y población atendida según la variable sexo en salud bucodental (Sistema de Información para

la Prestación Asistencial Dental, SIPAD). Gracias a la disponibilidad de SIPAD se pueden realizar estudios sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en la Prestación Asistencial Dental de Andalucía (PADA).

#### 41C ATENCIÓN SANITARIA

En el ámbito competencial de la Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria, en lo concerniente al diseño, coordinación y planificación de recursos y servicios sanitarios, se ha llevado a cabo y se seguirá haciendo durante el 2010 el seguimiento de estas actividades, desagregadas por sexo. Esto permite la evaluación de los objetivos estratégicos que incorporan la perspectiva de género tanto a los procesos asistenciales como a los Planes Integrales. A su vez, se plantea como nueva acción para el 2010 el análisis de las situaciones de bajas temporales voluntarias en Lista de Espera Quirúrgica, según sexo.

De igual forma, se está realizando la revisión de los pliegos de prescripciones técnicas en los procedimientos de contratación pública con la finalidad de evitar el uso sexista de lenguaje. En esta línea, para el análisis de las empresas que acceden a contratos y líneas de subvenciones en función de su compromiso con la igualdad para 2010, se constituirá un grupo de trabajo para identificar parámetros objetivos de compromiso con la Igualdad de las empresas que acceden a contratos.

Otra de las nuevas acciones que se plantean para el 2010 se sitúa dentro de la Estrategia de Intervención en Morbimortalidad. Las Empresas Públicas establecerán una estrategia conjunta con los Distritos de Atención Primaria para disminuir la mortalidad en la población de referencia siguiendo las siguientes pautas:

- Se analizará, en sus municipios, las 18 causas de mortalidad masculina y femenina más frecuentes durante el periodo 1981-2006, incluidas en el Atlas Interactivo de Mortalidad de Andalucía (AIMA).
- A partir de este análisis se identificarán al menos dos de las causas que más contribuyen a la mortalidad prematura en el conjunto del Distrito y en aquellos municipios donde se concentran el mayor exceso de mortalidad para estas causas.

En función de las causas priorizadas, la estrategia de intervención estará basada en las medidas específicas propuestas para reducir la morbimortalidad para cada causa; que a su vez, serán seleccionadas en función del grado de evidencia disponible sobre su efectividad.

#### 41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

EL Plan Integral de Accidentabilidad de Andalucía trabaja en la definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género, destacando las líneas de prevención a colectivos específicos. Asimismo, el Plan prevé acciones dirigidas a mujeres cuidadoras en el entorno del hogar; así como el apoyo al entorno en domicilio en lo que respecta a los accidentes domésticos.

Tabaquismo: se trabaja en actuaciones específicas de deshabituación, dirigidas a mujeres embarazadas y a mujeres con privación de libertad.

Cuidados: está previsto un estudio que evalúe el papel de las personas cuidadoras de pacientes con discapacidad, consecuencia de accidentes.

Acción territorial en salud: incorporará la perspectiva de género en la elaboración de los indicadores de gestión que se diseñen en la Estrategia de Acción Local en Salud.

VIH-Sida: Puesta en marcha del Plan Multisectorial Andaluz de VIH/sida, con enfoque de género.

Discapacidad: desarrollo de la estrategia de mujer y discapacidad en lo que respecta a su salud con una visión integrada.

Plan de Vacunación de Andalucía: continuar con la vacunación de papilomavirus para mujeres adolescentes como prevención del cáncer de cervix. Así como con la vacunación de hepatitis A en HSH (relaciones sexuales de hombres con hombres).

Subvenciones: continuar con el desarrollo del enfoque de género en las convocatorias de subvenciones destinadas a la financiación de proyectos de participación en salud, ayuda mutua, promoción de salud y autoayuda.

#### 41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

En el marco de competencias de este programa presupuestario, se continúa con la sensibilización de sus profesionales a través de la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal y usando como pilares, la formación y el análisis de los datos desagregados por sexo como vías principales de conocimiento de la realidad y asunción de medidas que favorezcan la igualdad operativa en la práctica diaria.

#### 41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Los objetivos generales relacionados con la igualdad de género son el impulso de las políticas de igualdad de oportunidades entre los profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía e investigar las desigualdades de género en el uso de las tecnologías y su impacto en el nivel de la salud. Es por ello, que las medidas adoptadas en años anteriores siguen estando vigentes y van teniendo poco a poco el efecto esperado en la Igualdad en Realidad. Con la incorporación de medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas a la investigación del Sistema Sanitario Público de Andalucía y la realización de estudios sobre la inclusión y distribución de hombres y mujeres en ensayos clínicos, se continúa tomando en cuenta el enfoque con perspectiva de género de la investigación en salud.

En cuanto al papel de la formación, se está en proceso de desarrollo e implantación de los diferentes planes de formación con perspectiva de género.

#### 44H CONSUMO

Las acciones realizadas por el programa 44H no sólo abordan la realización de programas puntuales de mujer y consumo, sino que se coordinan con las distintas acciones de las otras Consejerías y asociaciones de consumidores, desde un enfoque integral de género.

Se van a adaptar y elaborar nuevos instrumentos estadísticos y de evaluación en las bases de datos de la Dirección General, con objeto de identificar cuáles son las necesidades que presentan hombres y mujeres en el área de consumo. Además se identificarán otras desigualdades en función de los diferentes colectivos poblaciones (mayores, jóvenes, etc.).

Para alcanzar dicho objetivo se realizarán actuaciones, tales como:

- La realización de jornadas donde se priorice la participación de las mujeres como ponentes y asistentes.
- La realización de campañas informativas dirigidas a las y los consumidores en las que se promueva la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en las prácticas de consumo.
- 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 las mujeres, evitando los estereotipos sexistas, relacionados con la estética y el cuerpo de las mujeres.
- Se dará especial importancia a la realización de estudios y edición de publicaciones de aquellos temas de mayor relevancia en los problemas que afecten al consumo tomando en cuenta el enfoque integrado de género.

## 16.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas aspira a hacer efectivas medidas que den respuestas a los cambios sociales y demográficos (envejecimiento de la población, progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, diversificación de las estructuras familiares, etc.) que afectan directamente a la demanda y uso de los sistemas sanitarios. Se desarrollarán las siguientes actuaciones:

1. Captación activa de las personas cuidadoras de las y los pacientes incluidos en atención domiciliaria haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de hombres.
2. Realización de talleres de apoyo al cuidado para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria. Inclusión progresiva de hombres para su sensibilización y coparticipación en el cuidado familiar.
3. Fomento de redes de apoyo, formales e informales, para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, potenciando la intervención y participación de otros miembros de la familia (preferentemente hombres) mediante movilización y ampliación de la red familiar.
4. Segregación de los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía por razón de sexo.
5. Orientación familiar para la distribución, organización y optimización del cuidado familiar por los miembros de la familia: hombres y mujeres.
6. Ofrecer una información/formación integral, además de las propias del cuidado/autocuidado, otras de carácter socio-sanitarios, acceso a los servicios, prestaciones económicas, acceso a los recursos materiales para el cuidado, etc.

7. Orientación y mediación en los conflictos familiares y con el entorno en relación al cuidado de familiar, especial mención a la co-participación del cuidado por parte de los hombres.
8. Poner en marcha intervenciones que consigan el “respiro familiar”, disminuyendo así la sobrecarga y facilitando las relaciones sociales de mujeres y hombres.
9. Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar, a trabajar, en definitiva a hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más “justo”.
10. Flexibilización del acceso (horarios, herramientas telemáticas: teléfono, internet, etc.) que permitan que otros aspectos que forman parte del cuidado familiar puedan ser realizados por otros miembros de la familia, favoreciendo la distribución de tareas en la unidad familiar.

#### 41C ATENCIÓN SANITARIA

El Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) está poniendo en marcha diversas iniciativas referentes a la promoción de la igualdad de género en relación a la atención sanitaria que presta a la ciudadanía. Estas iniciativas abarcan muchos ámbitos, desde la gestión y la organización de los servicios a la atención sanitaria individual-familiar. El objetivo es lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por lo que, aunque las medidas incorporan la visión de la discriminación positiva, la metodología empleada es la implantación de la visión de género en todos los espacios y no la creación de espacios específicos para el abordaje de las desigualdades de hombres y mujeres.

La información que el SSPA posee de todos sus indicadores de prestación de servicios está desglosada entre hombres y mujeres, lo que facilita el diagnóstico de los problemas de salud por sexo y la adopción de medidas diferenciadoras para eliminarlos. Existe información por sexo de la atención en consulta y domiciliaria de medicina de familia, pediatría, enfermería y trabajo social, así como de la atención urgente y emergente. También se cuenta con ese desglose en todos los servicios ofertados en Atención Primaria.

En los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, en este ejercicio, se ha impulsado especialmente una línea de atención a la problemática

psicosocial de las mujeres. Se trata de mejorar la salud de las mujeres desde el punto de vista biopsicosocial, mediante experiencias de educación para la salud. Esta iniciativa está teniendo mucha aceptación por parte de profesionales y la ciudadanía y abarca temas diversos que incluyen la autoestima, las fases del envejecimiento, el duelo, los sentimientos, etc.

La atención a los colectivos más vulnerables también ha incluido la visión del género en su desarrollo. En la estrategia de intervención en salud en Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS), los equipos de profesionales de los Centros de Salud ubicados en estas zonas, han puesto en marcha 209 líneas de intervención específicas para la reducción de las desigualdades en salud. De estas 209 líneas, 60 se dirigen concretamente a las mujeres, es decir el 28,7%. El desglose de esas 60 líneas es el que sigue:

- Atención específica a las mujeres como agente de salud y a su problemática sociosanitaria: 20 líneas
- Estrategias para la reducción de las Interrupciones Voluntarias de Embarazo (IVE), los embarazos no deseados y la planificación familiar: 26 líneas
- Atención a las cuidadoras de dependientes: 14 líneas

Las medidas que afectan a las mujeres discapacitadas han conseguido un protagonismo especial, incluyéndose acciones de información y sensibilización de los recursos existentes, la dotación de instrumental y aparatos de exploración adaptados y accesibles a mujeres con discapacidad, el desarrollo de protocolos específicos sobre sexualidad y planificación familiar, la formación de profesionales de la salud sobre mujeres y discapacidad, el diseño de programas de planificación específicos que tengan en cuenta las diversas necesidades en función de los distintos tipos de discapacidad, el fomento de actividades de información, asesoramiento, apoyo y formación que promuevan el desarrollo de una sexualidad sana en las niñas y mujeres y la adaptación de los planes, procesos y programas de atención a la salud a las especificidades de las mujeres con discapacidad.

La atención a colectivos de mujeres vulnerables ha incluido la implantación paulatina de un protocolo de atención a personas que ejercen la prostitución, por parte de la Consejería de Salud, y en la que los y las profesionales de la Atención primaria de Salud están teniendo un papel esencial en la mejora de la accesibilidad y control de las patologías más importantes. Hay que señalar que en este colectivo el grupo más numeroso es el de mujeres inmigrantes.

El problema de la violencia machista se ha abordado mediante un reforzamiento del protocolo de detección y atención en todo el SSPA y una campaña de sensibilización y formación del personal sanitario. Esto ha supuesto la creación de una red de formación de formadores que incluye, actualmente, la mayoría de los Centros de Salud implicados.

Otra de las medidas de importante impacto social ha sido la creación de la Escuela de Pacientes y la incorporación de temas relativos a la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres como la fibromialgia. Asimismo, se trabaja en la desagregación por sexo de la información de satisfacción de la ciudadanía en relación a los Servicios Sanitarios.

Por otra parte, se está desarrollando una labor de incorporación de la perspectiva de género en Salud Mental, como una herramienta de trabajo para la detección de la desigualdad entre mujeres y hombres, para evaluar el modo en que ésta condiciona el equilibrio emocional y la salud mental de las personas, así como avanzar hacia la implantación de roles igualitarios en el ámbito familiar, laboral y social, que contribuyan a mejorar la salud mental de las poblaciones actuales y venideras.

1. Creación de un grupo de trabajo permanente que sirva para impulsar esta estrategia y que, con carácter asesor, colabore y proporcione apoyo y asesoramiento al resto de estrategias o actividades del PISMA.
2. Elaborar un plan de comunicación de la estrategia de salud mental y género (englobado en el plan de comunicación general del PISMA) que sirva de instrumento para sensibilizar a la población en general, desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo e implantar canales eficaces de comunicación entre profesionales.
3. Desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias de este Plan Integral.
4. Elaborar y poner en marcha un Plan de Formación en Género y Salud Mental dirigido a todos los colectivos profesionales implicados en la prevención y la atención de los problemas de salud mental, incluyendo a las diversas estructuras administrativas.
5. Fomentar la investigación en salud mental desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental.

6. Incluir la perspectiva de género en los sistemas de gestión de calidad del PISMA (mediante la consideración de la igualdad de género como criterio explícito de calidad), incorporando el análisis de los problemas/barreras en el acceso a los recursos y servicios, las características de uso de los mismos y la satisfacción obtenida con las prestaciones.
7. Estudiar e implantar estrategias para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional a la hora de implantar las acciones que propone este Plan Integral.
8. Reforzar la coordinación con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social en el marco de la promoción de la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia de género.

Esta línea estratégica pretende servir, entre otros, de instrumento para sensibilizar a la población general y a diversos colectivos sociales en estilos de vida igualitarios, en el desarrollo de habilidades específicas de comunicación y promoción de la salud mental en zonas más desfavorecidas e impulsar la colaboración intersectorial con diversas instituciones que puedan jugar un papel en la promoción de la salud, con especial atención a la infancia y a la adolescencia.

Se han realizado ya cinco ediciones de cursos de formación sobre género y salud mental. Además, se ha realizado una propuesta para la detección de las desigualdades de género en DIRAYA<sup>1</sup>, al realizar la historia clínica de las personas que acuden al Sistema Sanitario Público de Andalucía.

#### 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

Entender e incorporar la perspectiva de género al análisis, planificación, diseño, implementación y evaluación de las políticas de formación se convierte en una condición para avanzar hacia una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación y en los procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SAS, tiene como principal finalidad la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre profesionales de la organización, aumentando la calidad y eficacia de la organización, teniendo como objetivos:

- Alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la formación, en términos de acceso, participación e impacto en sus perspectivas de desarrollo profesional.

<sup>1</sup> DIRAYA es el sistema que se utiliza en el Sistema Sanitario Público de Andalucía como soporte de la Historia Clínica Electrónica

- Garantizar el asesoramiento y la formación del personal en género, con objeto de desarrollar procesos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, facilitando un mayor conocimiento de las diferencias entre unos y otras, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de ellas se derivan.
- Incluir y fomentar la formación, docencia e investigación en igualdad de género.
- Considerar la posible existencia de diferencias entre las necesidades y prioridades de hombres y mujeres, especialmente en el momento de planificar los cursos de capacitación y formación para que existan iguales oportunidades, igual trato e iguales condiciones.
- Potenciar los principios de conciliación en relación a las políticas formativas: promover medidas que favorezcan la participación de los profesionales en la formación, facilitando el proceso de conciliación laboral, personal y familiar. Para contribuir a ello, se pretende innovar en metodologías docentes: formación en el puesto de trabajo, fomento y mejora de la calidad de la formación no presencial, etc.
- Realizar evaluaciones periódicas del impacto de género en la implantación del Plan de formación, identificando puntos críticos y áreas de mejora.

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado las siguientes medidas:

- Desarrollo de programas de formación específica en materia de igualdad de género y oportunidades, prestando especial atención a la formación de los docentes.
- Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes de formación. Estadísticas y recogida de datos desagregados por sexo.
- Realización de actividades formativas dirigidas a los responsables de formación para aplicar la integración de la perspectiva de género en los planes de formación.
- Identificación de posibles brechas de género: Tasas de cobertura, identificación de necesidades formativas atendiendo a las diferentes realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres.
- Información y documentación sobre buenas prácticas que incorporan la perspectiva de igualdad de género en salud, especialmente en el ámbito formativo.

- Difusión de conocimientos y recursos para un uso no sexista del lenguaje en los planteamientos, principios y actuaciones formativas. Análisis y eliminación del uso no sexista del lenguaje escrito, visual e iconográfico.
- Prevención, sensibilización e información sobre acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Colaboración con organismos e instituciones de referencia en materia de igualdad de género.
- Disponer de una unidad de género en los centros o al menos de una persona de referencia, que facilite la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados en el centro. Esto permitiría una visión integral de las diferentes etapas formativas (especializada, continua, etc.) facilitando la adopción transversal de medidas que favorezcan la inclusión del enfoque de género en el modelo formativo, así como la designación de la persona referente en SS.CC. que actuaría a su vez como coordinadora de los responsables de centro.
- Crear un banco de prácticas innovadoras o buenas prácticas como marco de intercambio de experiencias exitosas en materia de gestión de la formación con enfoque de género.
- Y realizar un estudio sobre necesidades formativas individuales con perspectiva de género.

#### 41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

En este programa se han realizado las actuaciones oportunas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo como primer paso para facilitar a sus responsables la información pertinente para que puedan detectar situaciones de desigualdad y puedan poner en marcha medidas correctoras.

Se colabora con los responsables del programa de Formación Sanitaria para encontrar fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia.

Asimismo, se colabora con la Subdirección de Personal en el estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan,

con objeto de hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido se realiza un análisis anual de las solicitudes de jornadas reducidas y de solicitudes de excedencias voluntarias para determinar si es diferente la situación de hombres y mujeres en este sentido.

#### 41E HEMOTERAPIA

Para seguir propiciando y ahondando en el conocimiento de la perspectiva de género, el programa 41E ha establecido nuevos objetivos, que son los siguientes

- Analizar los datos obtenidos en 2009 y diseñar actuaciones para la corrección de las diferencias, si procede.
- Obtener datos diferenciados por sexo de los y las pacientes transfundidos por los Centros de Transfusión que tienen asumida esta actividad.
- Establecer un grupo de trabajo interprofesional entre los centros, para realizar un documento de buenas prácticas, en el que se ponga de manifiesto la perspectiva de género.
- Realización de un curso formativo para sensibilizar al personal en la perspectiva de género y trasladarlo a los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes, conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

#### 41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

Con el fin de poder analizar las desigualdades entre hombres y mujeres de Andalucía que pudieran existir en relación al programa presupuestario 41F (Trasplantes), la Coordinación Autonómica de Trasplantes sigue trabajando para que nuestro Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA) recoja, desagregadas por sexos, todas las actividades relacionadas con las personas donantes y trasplantes de órganos y tejidos.

Como en años anteriores, la tendencia general es que exista un mayor número de donantes masculinos, principalmente debido a su mayor índice de mortalidad por AVC (Accidente Vascular Cerebral), el 70% de todos los donantes, o por accidentes de tráfico, principales causas que hacen posible la donación de órganos y tejidos.

En relación a los trasplantes, se sigue observando que esta práctica terapéutica afecta más a hombres que a mujeres, principalmente debido a sus hábitos tóxicos como son consumo de alcohol y tabaquismo (excepto los datos de trasplante de córneas en lo que no existen diferencias significativas). Estos mismos hábitos hacen que sean los hombres más propensos a padecer arterioesclerosis e hipertensión.

#### 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

Durante el año 2009, en el sistema de información de farmacia se han realizado algunas modificaciones para obtener los indicadores diferenciados por sexo; tales como el número de recetas prescritas y dispensadas por sexos y de medicamentos incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

Esta desagregación por sexo, que ya se obtiene de manera global para Andalucía y por provincias, se va a incluir en todos los niveles: Distritos de Atención Primaria, Atención Especializada, Zonas Básicas, Unidades de Gestión Clínica y médica/o.

La información obtenida hasta ahora en el número de recetas es de 58% mujeres y 42% de hombres. A partir de este punto se profundizará en el análisis y se obtendrá esta misma información por edades y grupos de medicamentos. Además se obtendrá el indicador de recetas por habitante desagregado por sexo.

La mayoría de las enfermedades afectan a ambos sexos pero con diferente prevalencia, diferente evolución, sintomatología y características. Hay que proteger de forma diferente en las distintas etapas de la vida.

Se va a introducir el indicador de porcentaje de utilización de Receta XXI, diferenciado por hombres y mujeres. Esto supone la revisión de las aplicaciones informáticas, FARMA, tanto para receta convencional como receta electrónica, Receta XXI.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE SALUD Y DEL SERVICIO 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)	5	38	43
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	138	1.521	1.659
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	144	1.544	1.918
Dezplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	6	21	27
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	231	1.660	1.891
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	759	5	764
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	5.710	9.118	14.828
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	1.419	10.633	12.052
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	4	21	25
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)	513	3.916	4329
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	7	7
Guarda Legal: reducción de la jornadas de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	153	404	557
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	17	63	80

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	10	42	52
Excedencia por cuidado familiar	33	214	247
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 17.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

### 1. INTRODUCCIÓN

El nuevo DECRETO 172/2009, de 19 de mayo, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura y Pesca, correspondiendo a ésta las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política agraria, pesquera, agroalimentaria y de desarrollo rural.

La economía andaluza y el sector agroalimentario, se han transformado profundamente en los últimos años, experimentando un intenso proceso de crecimiento que se ha visto afectado por la crisis global. A pesar de ello, en Andalucía, la actividad agraria y pesquera sigue teniendo una especial relevancia. Contamos con un sector agroalimentario que está demostrando ser uno de los motores económicos de Andalucía; un sector que, en 2008, frente a la involución de los demás sectores económicos, muestra un ligero crecimiento: la Producción Agraria andaluza ha aumentado un 1% (alcanzando los 10.388 millones €), y la renta agraria un 0,1%.

También la población que reside en las zonas rurales tiene un peso fuerte en el conjunto de la población total, representando en torno a un tercio de la misma. Tradicionalmente y aún hoy en día, los sectores agrarios y pesqueros se caracterizan por una fuerte masculinización. Sin embargo, la situación está experimentando 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.

Por todo esto, y en el marco de las políticas comunitarias englobadas en la Política Agraria Comunitaria, la Consejería de Agricultura y Pesca viene trabajando para hacer de las zonas rurales un lugar más atractivo donde vivir y trabajar, un escenario en el que personas cada vez más diversas puedan encontrar una vida mejor, invirtiendo el proceso de envejecimiento y despoblación, dotándolas de medios para que generen su propio desarrollo, se adapten a las nuevas circunstancias económicas y sean valoradas como merecen por el conjunto de la sociedad.

En este contexto, las políticas de igualdad de oportunidades se han convertido en un objetivo prioritario y la perspectiva de género debe impregnar las estrategias diseñadas, de manera que, progresivamente, hombres y mujeres residentes en el medio rural tengan las mismas oportunidades laborales, políticas y culturales.

En este sentido, la Consejería promueve iniciativas dirigidas a conseguir la igualdad en el trabajo, conciliación, acceso de las mujeres 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 positivas. Todo ello en el marco del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía para el Marco 2007-2013 que, con enfoque transversal, tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.

## 2. RECURSOS

### 71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA Y PESCA

Este Programa presupuestario sigue manteniendo los gastos de la Viceconsejería, la Secretaría General Técnica y la Secretaría General del Medio Rural y Producción Ecológica (excluyéndose la dotación para Producción Ecológica).

La desagregación por sexo de los datos referidos a formación del personal ha permitido observar cómo actualmente la participación del personal en cursos es prácticamente igualitaria con independencia de si se trata de cursos presenciales o teleformación. Los datos en 2008 han sido los siguientes:

	Hombres	Mujeres
Cursos presenciales	200	182
Teleformación	664	614
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>796</b>

La Viceconsejería seguirá coordinando las actuaciones que se deriven de su participación en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Además, desde la Viceconsejería se asumirá el Registro de declaraciones de titularidad compartida contemplado en el Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias. Asimismo, se está impulsando una reivindicación que desde hace años vienen demandando las asociaciones de mujeres del medio rural: una línea de ayudas complementaria a la estatal para favorecer la cotización a la seguridad social de los cotitulares de explotaciones agrarias.

### 71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

Este nuevo programa ha sido creado con el fin de integrar las distintas dotaciones que conforman las bases para avanzar en el desarrollo sostenible del sector agrario, agrupando competencias de tres centros directivos: la Dirección General de

la Producción Agrícola y Ganadera, en el terreno de la sanidad vegetal y animal, y de la gestión de riesgos; la Dirección General de Regadíos y Estructuras, en el ámbito de los regadíos e infraestructuras agrarias; y la Secretaría General del medio Rural y la Producción Ecológica, en cuanto al impulso de la producción ecológica.

En materia de **Sanidad Animal**, se establece una medida de discriminación positiva hacia las mujeres en las subvenciones para el bienestar animal, fijándose prioridad en los criterios de selección de las solicitudes, en el caso de que la persona solicitante sea una mujer o que las mujeres representen al menos el 50% en la composición de las entidades. Asimismo, en la futura Orden FEADER para el fomento del conocimiento del **sistema de seguros agrarios**, se priorizarán las actuaciones dirigidas específicamente a mujeres.

En materia de **Producción Ecológica**, las actuaciones se articulan en torno a lo recogido en el Plan Andaluz de Agricultura Ecológica (PAAE) 2007-2013 junto a diferentes acciones que implementarán y fortalecerán las políticas de apoyo. De esta forma, las principales líneas de acción en 2010 se centrarán entre otras en potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico y se procederá a reforzar los mecanismos de toma de datos sobre el papel de las mujeres en la producción ecológica.

Las principales actuaciones donde vienen contempladas la transversalidad y perspectiva de género, se canalizarán a través de tres grandes bloques:

1. **Líneas de ayudas.** Varias órdenes priorizan la participación de mujeres entre los criterios de selección para otorgar las ayudas, ya sea el porcentaje de participación de mujeres en la entidad, el porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres en la entidad o entidades solicitantes, el porcentaje de afiliadas, asociadas o mujeres titulares de una parte del capital de la entidad solicitante o el compromiso de contratación de mujeres para los puestos de trabajo de nueva creación.
2. **Aplicaciones o sistemas informáticos.** En este sentido, se desagregan los datos por sexo del Sistema de información sobre todos los operadores que desarrollan la actividad de agricultura, ganadería e industria bajo la aplicación del Reglamento (CEE) Nº 834/2007 del Consejo, de 28 de junio de 2007, sobre producción y etiquetado de los productos ecológicos, la aplicación para la gestión de las ayudas para agricultura ecológica y la relación de operadores que disponen de productos para su comercialización.
3. **Contratación, Convenios y Pliegos de los contratos.** Está previsto que se suscriba un Convenio de colaboración con las Consejerías para la Igualdad y Bienestar social, Educación y Salud, al objeto de impulsar los alimentos

ecológicos para el consumo social en Andalucía, concretamente en guarderías, centros geriátricos, hospitales, etc. En este sentido, se realizarán estudios de las enfermedades que diferencialmente afectan a hombres y a mujeres, al objeto de adecuar la alimentación y el consumo de productos ecológicos.

## 71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

A través de este programa presupuestario la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria quiere consolidar esta industria como motor de impulso en la economía andaluza, debido a su carácter generador de empleo, considerándola como uno de los pilares en los que debe basarse la recuperación económica. Se pretende llevar a cabo este objetivo a través de un aumento de la dimensión empresarial, manteniendo y reforzando los recursos humanos en un contexto de innovación del sector agroalimentario, que conduzca al aumento del valor añadido y a una mejora de calidad de la producción.

En las ayudas al asociacionismo se contempla en su articulado el estricto cumplimiento del artículo 13.2 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En referencia a la Orden 12 de junio de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a la primera integración de las entidades asociativas agrarias en sociedades cooperativas andaluzas agrarias de grado superior para la contratación de personal en las ayudas a los proyectos de fusión, se ha dado un paso más estableciéndose como requisito el estricto respeto a los principios de igualdad de género en su contratación.

Asimismo, la Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para promover e incentivar las nuevas creaciones de organizaciones interprofesionales agroalimentarias en Andalucía, establece como criterio preferente en el otorgamiento de ayudas el número de empleos femeninos contratados sobre el total de personas empleadas.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este nuevo programa nace con la vocación de recoger las distintas dotaciones destinadas a proporcionar apoyo al sector agrario y ganadero, agrupando competencias de tres centros directivos: la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, en cuanto al apoyo a la producción vegetal y animal; la Dirección General

de Regadíos y Estructuras, en el ámbito de la modernización de explotaciones y la instalación de jóvenes agricultores; y la Dirección General de Fondos Agrarios, por el refuerzo de las rentas agrarias a través de las medidas de acompañamiento de la Política Agrícola Común.

En materia de **Producción Ganadera**, se realiza una acción positiva a favor de las mujeres en la obtención de la subvención, mediante el incremento de puntos en los criterios de valoración de las solicitudes siguientes: fomento de sistemas de producción de razas ganaderas autóctonas en regímenes extensivos, desarrollo de actuaciones de Centros de Referencia, implantación de servicios de sustitución, traslado de explotaciones ganaderas fuera del casco urbano y de zonas de servidumbre de cauces públicos y subvenciones destinadas al sector equino.

En relación con **Producción Agrícola**, las líneas de subvención que contemplan acciones positivas hacia las mujeres son: reconversión de plantaciones de determinados cítricos, renovación del parque nacional de maquinaria agrícola, inversiones no productivas en parcelas agrícolas y ganaderas y de fomento al bienestar animal en explotaciones ganaderas y a entidades prestadoras de los servicios de asesoramiento a las explotaciones agrarias en Andalucía.

En cuanto a las **aplicaciones informáticas** para el seguimiento de todas las convocatorias citadas, éstas se están modificando o diseñando para el desglose de las personas solicitantes por sexo y tramos de edad.

En el ámbito de la **modernización de explotaciones y la instalación de jóvenes agricultores**, las actuaciones permiten cuantificar el impacto de la aplicación de los fondos públicos en la participación activa de las mujeres en el mundo rural, ya que los datos se desglosan por sexo. Por otro lado, la Orden de 31 de julio de 2009 pone de manifiesto los incentivos que la Administración ofrece para reducir el despoblamiento de las zonas rurales y la integración de las mujeres en la actividad agraria, sector tradicionalmente masculinizado. Así, en los criterios de valoración de expedientes se priorizan las solicitudes de mujeres, tanto en la primera instalación de jóvenes como titulares de explotaciones agrarias, así como en las actuaciones de modernización en explotaciones agrarias.

Respecto a la **Dirección General de Fondos Agrarios**, 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 perceptores, 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 y Medio Rural y Marino.

La mayoría de las aplicaciones informáticas para la gestión de ayudas contemplan la desagregación de datos por sexo para el posterior tratamiento informático de los datos. En concreto, existe la posibilidad de recoger dichos datos respecto de las personas solicitantes/ beneficiarias o representantes legales, en su caso.

Asimismo, para la campaña 2010, se pretende incluir un indicador de género sobre representantes regionales de las entidades colaboradoras firmantes del convenio de colaboración con la Consejería para la tramitación de las solicitudes de ayudas, de manera que quede reflejado el grado de incorporación de las mujeres a cargos de responsabilidad.

Por lo tanto, para la campaña 2010 se va a disponer de datos desagregados respecto a: solicitantes de ayudas PAC, forestación de tierras agrarias agrícolas, Plan apícola nacional, indemnización a agricultores/as compensatoria en zonas desfavorecidas por dificultades naturales en zonas de montaña, indemnización compensatoria en zonas desfavorecidas y en zonas distintas a las de montaña, el cese anticipado y las ayudas agroambientales, así como los supuestos de representación legal y representantes de entidades colaboradoras antes citados.

Además, en el marco de este programa presupuestario, 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 de prioridad que pretende extenderse a futuras normas.

## 71H DESARROLLO RURAL

Este Programa presupuestario es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Las mujeres son una pieza clave en el desarrollo rural andaluz, al diversificar, dinamizar e impulsar el progreso socioeconómico de estos territorios. La presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión, la ruptura de los roles tradicionales en la sociedad, el asociacionismo, el trabajo en red y la puesta en marcha de proyectos por y para la igualdad son aspectos esenciales en el avance hacia una sociedad plenamente igualitaria.

En este sentido, para el nuevo Período de Programación 2007-2013, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural ha diseñado un Plan de Género que, de manera transversal, promueve y prioriza las actividades e iniciativas emprendidas por mujeres rurales, así como aquellas otras que tengan especial incidencia en la erradicación de la desigualdad entre ambos sexos.

Para la ejecución del Plan de Género este órgano gestor cuenta con la colaboración de los 52 Grupos de Desarrollo Rural andaluces en el citado período, abarcando con ello más del 90% del territorio andaluz.

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural prevé destinar a la implementación de este enfoque de género el 20% de los Fondos asignados a las actuaciones eje 4 del FEADER que gestiona en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, lo que se podría traducir en una inversión aproximada de 9,5 millones de euros en el ejercicio presupuestario de 2010.

Este enfoque supondrá la promoción de la integración real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos rurales, con especial incidencia en el empleo de calidad y en el acceso a los recursos. Y es que la incorporación del enfoque de género en el desarrollo rural es especialmente determinante por cuanto se trata de territorios más tradicionales e intensamente afectados por los contrastes y por las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y de los beneficios del desarrollo.

Conscientes de esta necesidad, se propone la ejecución del proyecto "Observatorio de Género y Juventud Rural" con el objeto de contribuir a hacer visible estas diferencias entre hombres y mujeres y las barreras que las provocan, así como propiciar acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva. Con este Observatorio se pretenden llevar a cabo actividades sistemáticas de investigación y reunión de datos, análisis y difusión de los mismos, sobre el alcance y las consecuencias de la desigualdad de género y sobre la eficacia y los efectos de las políticas, programas y proyectos que se ponen en marcha en las zonas rurales para superarlas.

Entendiendo este Observatorio como un mecanismo para conocer, de forma ordenada y constante, toda la información sobre desigualdades de género, acciones realizadas para combatirlas, medidas y recursos utilizados, etc. No es, por tanto, un trabajo puntual de "puesta al día", una vez al año, de los datos, sino una labor permanente y compleja.

El desarrollo rural lleva consigo la realización de una serie de medidas dirigidas especialmente a la población, siendo una de éstas la mejora de su empleabilidad, llevando a cabo actuaciones directas en formación, cualificación e inserción profesional de los recursos humanos vinculados a los proyectos de diversificación económica, a la creación de empresas, a la promoción de sectores emergentes y de emprendedores rurales. Por todo ello, se ha establecido un Acuerdo Marco de Colaboración con la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo a partir del cual se elaborará un programa de actuaciones acordes con las líneas estratégicas recogidas en el mismo, entre las que se encuentran las políticas de género.

## 71P PESCA SOSTENIBLE

La gestión de este programa presupuestario corresponde a la Dirección General de Pesca y Acuicultura. Los objetivos generales que se plantean son: la protección y conservación de zonas marinas costeras, la vigilancia y control de las actividades pesqueras, la adaptación de la flota pesquera andaluza, el fomento de la acuicultura marina, el desarrollo sostenible de las zonas de pesca, dotar a la flota pesquera de las infraestructuras e instalaciones necesarias para el desarrollo adecuado de las actividades pesqueras que se realizan en los recintos pesqueros portuarios y valorizar los productos de la pesca y la acuicultura.

En este marco, se dedicará especial atención a las medidas de desarrollo y promoción de la pesca costera artesanal que prevean el acceso de las mujeres al mercado laboral vinculado a la pesca artesanal, apoyando las iniciativas de carácter colectivo que presenten las Cofradías de Pescadores y otras organizaciones representativas del sector.

Además, se subvencionarán medidas dirigidas a impulsar y consolidar el asociacionismo de los productores del sector pesquero y acuícola de Andalucía y la mejora estructural de este sector. Entre estas medidas se incluyen las actuaciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En relación con el fomento de la acuicultura marina y concretamente en las medidas destinadas al aumento de la producción y la modernización de instalaciones, se realizarán encuestas anuales a las empresas beneficiarias de ayudas, en las que se recogerán datos de empleo desagregados por sexo.

Asimismo, entre los criterios de priorización de las solicitudes de ayudas cofinanciadas con el Fondo Europeo de la Pesca se considerarán los proyectos que generen oportunidades de empleo a favor de mujeres.

Finalmente, para la intervención del Fondo Europeo de la Pesca 2007-2013 en aras de un desarrollo sostenible de las zonas de pesca, está prevista la selección de siete Grupos de Desarrollo Pesquero. La selección se basará principalmente en la composición de los mismos y en el Plan Estratégico que presente cada uno. En cuanto a la composición, se valorará la integración en los Grupos de organizaciones o entidades que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con arreglo a lo establecido en el artículo 9 de la Orden de 23 de julio de 2009, de la Consejería de Agricultura y Pesca por la que se establecen las normas básicas de intervención del FEP 2007-2013 para el Desarrollo Sostenible de las Zonas de Pesca en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Respecto al Plan

Estratégico, deberá promover la igualdad entre hombres y mujeres, permitiendo alcanzar un buen desarrollo social de estas zonas y la incorporación al trabajo de personas de ambos sexos. Una vez se constituyan los Grupos, los proyectos que se financien deberán encaminarse, entre otros objetivos, a la promoción y mejora de competencias profesionales, la capacidad de adaptación y acceso al empleo, particularmente a las mujeres, siempre que forme parte integrante de una estrategia de desarrollo sostenible.

#### 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El **Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA)** gestiona este programa presupuestario. El Instituto tiene como principal objetivo contribuir a modernizar los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de los profesionales de la agricultura, la pesca, del personal técnico y trabajadores de estos sectores. El IFAPA, como único Organismo Público de Investigación en Andalucía, trabaja en asegurar la conexión entre la génesis del conocimiento y su inclusión práctica en los sectores agrario, alimentario y pesquero.

La investigación y la formación en el ámbito agrario y pesquero está experimentando una progresiva feminización. Aunque en el personal en plantilla las mujeres sólo representan el 35%, entre el personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de perfeccionamiento y de apoyo a la I+D, éstas suponen el 57%; además, aunque el número de personas becadas con que cuenta el IFAPA ha descendido notablemente en los últimos años por la conversión a contrato laboral, las mujeres representan el 81%.

Por ello, se está fomentando la representatividad de las mujeres. Así, la Comisión de selección y criterios para la adjudicación de los incentivos y becas para personal técnico e investigador, contará a partir de ahora con una equilibrada representación de hombres y mujeres, de forma que las personas de cada sexo representen al menos un cuarenta por ciento de la composición total.

Además, la aplicación INFO para todas las actividades formativas y de investigación desarrolladas en el IFAPA incluye datos sobre los cursos y jornadas realizadas, una información que está desagregada por sexo, tanto para el profesorado como para el alumnado. En esta aplicación informática se recogen también datos sobre la edad, nacionalidad, nivel de estudios y experiencia y situación laboral.

## 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	6	6
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	15	15
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	1	5	6
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	4	3	7
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	3	0	3
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	102	135	237
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	32	32	64
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	1	18	19
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	14	14
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	18	19

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	2	2
Excedencia por cuidado familiar	3	1	4
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 18.00 CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio asume exclusivamente las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de vivienda y arquitectura, urbanismo, ordenación del territorio y cartografía, según lo establecido en el Decreto 10/2008, de 19 de abril.

A pesar de que estas políticas de gasto no están clasificadas entre las que más contribuyen, de forma directa, a la igualdad de género, esta Consejería viene desarrollando actuaciones que influyen en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres. Entre ellas se encuentran la elaboración de su presupuesto dentro de la estrategia de incorporación del enfoque de género al Presupuesto, la ejecución de políticas de transversalidad que garanticen la aplicación de la perspectiva de género y la realización de actuaciones orientadas a avanzar en las políticas de igualdad, fundamentalmente a través de los programas 31P (Servicio de Apoyo a la Familia), 43A (Vivienda y Arquitectura) y 43B (Ordenación del Territorio y Urbanismo), todos ellos clasificados como G, en el Proyecto G+.

### 2. RECURSOS

#### 31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA Y 43A ARQUITECTURA Y VIVIENDA

Ambos programas presupuestarios son ejecutados por la Dirección General de Vivienda y Arquitectura y sus actuaciones 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, para convertir en digna y adecuada la vivienda que se habita y el edificio en que se encuentra, y a la rehabilitación del patrimonio arquitectónico.

El Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, establece como destinatario del mismo a las andaluzas y andaluces con ingresos limitados, si bien, con carácter general, la beneficiaria de las actuaciones que se regulan es la unidad familiar que accede o rehabilita su vivienda o el edificio o entorno en que está situada.

Entre las líneas específicas en materia de género se encuentran:

1. La modificación de los modelos de solicitud de ayudas para que incluyan la variable sexo y la adaptación de los programas informáticos correspondientes para la recogida de dichos datos. Ello posibilita detectar las situaciones de

desigualdad, analizar si tienen una causa justificada y avanzar en la corrección de las mismas. A estos efectos, se incluyen las siguientes actuaciones:

La Orden de 10 de noviembre de 2008, de desarrollo y tramitación de las actuaciones de vivienda y suelo del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 incluye como anexo los modelos de solicitud de las ayudas y programas previstos en el Plan. Todos los modelos referentes a actuaciones que se solicitan por personas físicas contienen un apartado para señalar el sexo de dichas personas. Además es necesario rellenar una declaración responsable de ingresos y composición familiar, adaptados de forma que se pueda 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 de la actuación.

Con fecha 18 de diciembre de 2008 se publicó la Orden de 1 de diciembre de 2008, por la que se regulan los ficheros automatizados de datos de carácter personal gestionados por la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio. En todos los ficheros de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura se prevé la recogida del dato del sexo de las personas a que se refieren los ficheros.

En el BOJA del día 16 de julio, se ha publicado la Orden de 1 de julio de esta Consejería por la que se regula la selección de las personas adjudicatarias de viviendas protegidas a través de los Registros Municipales de Viviendas Protegidas. Estos Registros se convertirán a partir del día 26 de diciembre de 2009 en el único medio para realizar la selección de las referidas personas adjudicatarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, tras la modificación introducida por el Decreto 266/2009, de 9 de junio.

Entre los datos que obligatoriamente deberán constar de las personas demandantes inscritas se encuentra el sexo de todos los componentes de la unidad familiar o de convivencia y su pertenencia a grupos de especial protección, como familias monoparentales, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, etc.

Por otra parte, se está elaborando una herramienta informática que coordinará las bases de datos de estos Registros y permitirá extraer datos estadísticos. En la propuesta de presupuesto de 2010 se han contemplado los créditos necesarios para fomentar la constitución y puesta en funcionamiento de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas.

2. La elaboración de estudios sobre la situación de la vivienda con perspectiva de género. Los Planes Municipales de Vivienda, al igual que el Plan Concertado, deberán contener estudios sobre las necesidades de vivienda y el nivel de renta de las familias residentes en el municipio, desagregados por sexo.

Esto posibilitará la construcción de indicadores relevantes al género, desde el estudio de las estructuras de la unidad familiar que necesita una vivienda hasta las formas de uso de la misma, permitiéndose de esta forma que se pueda controlar su evolución y corregir las posibles situaciones de desigualdad.

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 sobre la base de una edificación que no condicione los roles de género y que facilite relaciones de igualdad y no jerárquicas entre sus habitantes, con mecanismos para 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, etc.

### 43B ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO

La actividad urbanística y la realidad a la que ésta ha de dar respuesta dentro del panorama que la normativa urbanística y el Estatuto de Autonomía para Andalucía han diseñado, se configura como una función pública que sustenta y complementa a su vez la política pública de vivienda y de ordenación del territorio.

Desde esta perspectiva, la Dirección General de Urbanismo, en el desarrollo de sus competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo de Andalucía, tiene como objetivo incorporar a sus políticas un enfoque innovador de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medioambiente. Dado que, históricamente, los objetivos sociales y medioambientales, en este sentido, han sido relegados a un segundo plano, se pone de manifiesto un crecimiento urbano donde predominan factores e intereses económicos.

Los objetivos, líneas de trabajo y actuaciones principales de la Dirección General de Urbanismo que pretenden corregir las desigualdades entre sexos son las siguientes:

1. Planeamiento Urbanístico: actuaciones de fomento e impulso de las Adaptaciones Parciales de los Planes Generales de Ordenación Urbana y las normas subsidiarias de Planeamiento Municipal que se lleven a cabo en los términos que establece el Decreto 11/2008, de 22 de enero, por el que se desarrollan procedimientos dirigidos a poner suelo urbanizado en el mercado con destino preferente a la construcción de vivienda protegida.

Las ayudas van dirigidas a los ayuntamientos, por lo que las actuaciones en materia de género tenderán a fomentar la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los equipos redactores y de dirección de las figuras de planeamiento urbanístico que se contraten al amparo de subvenciones concedidas por esta Dirección General, mediante la revisión de las condiciones impuestas a los ayuntamientos en función de su compromiso con la igualdad.

2. Programa Regional de Espacios Públicos: el desarrollo y puesta en marcha del nuevo Programa Andaluz de Espacios Públicos (PAEP) para la mejora de la calidad ambiental de las ciudades andaluzas a través de intervenciones en espacios libres de uso público, con el objetivo de que se mejoren y agilicen los procedimientos y líneas de actuación y, por lo tanto, se finalicen y pongan en uso para la ciudadanía andaluza, en el menor tiempo posible, un mayor número de espacios libres de uso público.

Para ello se van a incrementar y actualizar las ayudas a los ayuntamientos para la preparación y ejecución de estos espacios y se van a impulsar los programas transversales de la Consejería, tales como el Plan de Vivienda y Suelo, mediante actuaciones en las áreas de rehabilitación de barrios y centros históricos y en cooperación con otras administraciones.

En cuanto a las direcciones de obras en las actuaciones que se desarrollan en materia de espacios libres de uso público, durante el ejercicio 2009 se han terminado seis actuaciones de las cuales cinco han contado con un director de obra hombre (83%) y una con una directora de obra mujer (17%), por lo que se fomentará la participación de las mujeres en las direcciones de obras de las actuaciones que se desarrollen en materia de espacios libres de uso público.

3. Mantenimiento y desarrollo del Sistema de Información Territorial y Urbanístico de Andalucía: en el marco de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y a fin de dar soporte integral a la gestión derivada de las competencias atribuidas a la Dirección General de Urbanismo y los

Servicios de Urbanismo de las Delegaciones Provinciales de esta Consejería, se va a mantener y desarrollar el sistema de información urbanística integral, que abarca todo el proceso urbanístico desde su elaboración hasta su aplicación desde una perspectiva integral, denominado Proyecto SITU@ (Sistema de Información Territorial y Urbanístico de Andalucía).

En la medida de lo posible, se fomentará la contratación igualitaria para el mantenimiento y desarrollo del Sistema de Información Territorial y Urbanístico de Andalucía (SITU@).

4. Red de Oficinas Territoriales de Asesoramiento Urbanístico: impulso de la dotación y mejora del planeamiento urbanístico y los instrumentos de gestión y ejecución, incrementando el apoyo a los ayuntamientos para la mejora de los instrumentos de planificación y gestión urbanística, a fin de que éstos sean elementos que contribuyan al uso racional del suelo, la mejora de las ciudades y el desarrollo sostenible.

En esta línea de mejora del planeamiento urbanístico, se va a continuar prestando asesoramiento técnico en materia de urbanismo a los ayuntamientos a través de las Oficinas Territoriales de Asesoramiento Urbanístico (OTAU).

Durante el ejercicio 2009, la distribución entre mujeres y hombres que han sido contratados para trabajar en las OTAU's -83 mujeres (58%) y 60 hombres (42%)- pone de manifiesto el mayor impulso realizado hasta el momento para la contratación femenina.

5. En 2010 se tiene prevista la realización de un estudio sobre la utilización del espacio urbano con perspectiva de género. Con dicho estudio se esperan obtener las medidas de análisis del espacio urbano que proporcionen la información necesaria para la toma de decisiones y que ayuden a tener una concepción del entorno más adecuada a las necesidades de la vida diaria de mujeres y hombres.

#### SECRETARÍA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL

Según la Ley 1/1994, de 11 de enero, de Ordenación del Territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la planificación territorial 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.

La actuación de esta Secretaría General en materia de igualdad está enfocada a la corrección de los desequilibrios existentes en el proceso de contratación administrativa a la hora de adjudicar los contratos, estableciéndose 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.

De este modo, existe la posibilidad, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, de adjudicar las licitaciones en caso de igualdad en la valoración de las empresas licitadoras, a la empresa que tenga la marca de excelencia o desarrolle medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

#### 43C DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Este programa se gestiona por la Secretaría General Técnica y, por tanto, tiene carácter horizontal, siendo sus principales objetivos la dirección y coordinación de las actuaciones de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, la elaboración, gestión y control de sus presupuestos, la adecuación de medios personales y materiales, la mejora y modernización de las instalaciones, equipos y edificios administrativos, el seguimiento de las inversiones y el sistema de información.

Las actuaciones para la incorporación de la perspectiva de género en estos objetivos serán:

- Extender el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos generados.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y cargos intermedios de la Consejería.
- Potenciar la sensibilidad de género de los cuadros directivos.
- Participar como Consejería implicada, en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2009-2012.
- Continuar con la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos.
- Dar a conocer el enfoque integrado de género y facilitar la participación del personal adscrito a la Consejería en jornadas y cursos sobre igualdad de género.
- Revisar los sistemas de información de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, para introducir la variable sexo en todos los formularios, solicitudes y aplicaciones informáticas de la Consejería.

### 54E CARTOGRAFÍA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA

Los resultados obtenidos en 2009 indican que el 16,3% de la demanda de productos cartográficos ha sido realizada por mujeres. No obstante, se ha introducido otro indicador con el fin 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, habiéndose obtenido que el 53,7% de los solicitantes son personas físicas y el 46,3% son personas jurídicas.

Para el año 2010, este centro directivo se propone hacer un seguimiento y análisis de género de los datos recogidos en las actividades y demanda de los productos cartográficos, para trabajar en la adecuación de estos productos a las y los usuarios, según la persona destinataria final de los mismos.

### 3. PERSONAL

El cuadro de situaciones administrativas relativa a los permisos y excedencias desagregados por sexo del año 2008 perteneciente al personal de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio, se ubica en el cuadro de situaciones administrativas perteneciente a la Consejería de Obras Públicas y Transportes, por motivos de la escisión de ambas Consejerías en dicho año.

## 19.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte participa activamente en las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, a través de sus ocho programas presupuestarios; entre los que destaca el programa de Actividades y Promoción Deportiva, clasificado como G+. Es en este programa donde se encuentra el mayor compromiso y la mayoría de los indicadores de género propuestos por esta Consejería, los cuales han servido para detectar, y continúan haciéndolo, las situaciones de desigualdad reales que existen en la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía. A partir de la obtención de esta información, se espera que sea más preciso y efectivo. El establecimiento de actuaciones dirigidas a corregir las desigualdades de hombres y mujeres que se producen en su participación en el mundo del deporte en Andalucía.

No obstante, es importante también el avance conseguido en el resto de los programas presupuestarios, en virtud del compromiso adquirido, con la inclusión de nuevos indicadores, cuya finalidad es la consecución del objetivo de igualdad de género, junto con un análisis continuo de los ya existentes que permita medir la incidencia en los distintos sectores.

### 2. RECURSOS

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 las mujeres, así como de 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 las mujeres a todos los niveles de la práctica deportiva mediante incentivos y competiciones.

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 instrumentos de información para la implantación de políticas que profundicen en este propósito. En el ejercicio económico anterior, ya se han empezado a obtener los primeros resultados que permiten analizar la evolución interanual de los indicadores recogidos en los últimos ejercicios.

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 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 deportivos, siendo en este programa donde se encuentran la mayoría de los indicadores de género propuestos por la Consejería.

#### 46A TECNOLOGÍA E INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA

Las actuaciones con cargo al programa Construcción de Instalaciones Deportivas 46A, vienen determinadas por la aplicación del Plan Director de Instalaciones Deportivas, cuyo principal objetivo es la ampliación, mejora, diversificación y modernización de instalaciones y equipamiento deportivo de Andalucía a fin de facilitar al conjunto de la población el acceso y generalización de la práctica del deporte poniendo a su disposición los medios para ello.

Por tanto, su función consiste en llevar a cabo en colaboración con las entidades locales la construcción de la instalación o dotación de equipamiento para dar cobertura a las necesidades del conjunto de la población en materia deportiva, no teniendo competencia respecto de la gestión de la propia instalación, que es asumida por la entidad local. Así, no es posible determinar si existe algún sesgo en cuanto al género ya que el objetivo del programa es la construcción, quedando fuera de alcance la información de cómo gestiona la entidad local la instalación y qué tipo de público acude a ella.

Por ello, la planificación de las instalaciones atienden a criterios de accesibilidad, corrección de desequilibrios territoriales y también en función de las necesidades de la población de las distintas zonas contempladas en el Plan Director.

#### 46B PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

La Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, establece entre sus principios rectores, la consideración del deporte como actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales y económicas, así como el entendimiento de la práctica deportiva como un factor esencial para la salud, el aumento de la calidad de vida, el bienestar social y el desarrollo integral de la persona.

La Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte es el órgano competente en la ejecución del programa presupuestario 46B, cuyo referente es 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 deportivos.

En tal sentido, se establece en el artículo 56 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma, asimismo favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

El Programa presupuestario 46B está clasificado como G+, lo que supone un nivel máximo de esfuerzo, compromiso e implicación para avanzar en la igualdad de género.

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 2008 (519.904) ha sido de un 27,9%, mientras que ese aumento ha sido superior en licencias femeninas, que han pasado de 62.240 en el año 2003 a 92.019 en el año 2008, lo que supone un aumento del 47,8%.

De igual forma, en el Programa Estrella Élite de Andalucía, de patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, ha crecido cuantitativa y cualitativamente cada año; pasando de 24 equipos de participación femenina en la temporada 2002-2003 a 42 para la temporada 2009-2010, suponiendo un incremento del 75%.

Con respecto al listado de deportistas, personal técnico o de entrenamiento, jueces y arbitraje 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

2009, subiendo en un 71,1%. Los resultados revelan el crecimiento real en la obtención de resultados deportivos de las y los deportistas andaluces.

Tanto en el ámbito masculino como en el femenino este año 2009 ha supuesto un punto de inflexión, con respecto a años anteriores, produciéndose un incremento del 175% con respecto a 2005 y en 2009 se ha seguido con esta evolución positiva.

Se ha producido una evolución en el número de mujeres deportistas, desde las 42 deportistas incluidas en 2001 hasta llegar a las 155 de 2009, con un incremento del 269%.

La estrategia seguida en la planificación de los programas y actuaciones en materia de deporte, requiere un profundo y exhaustivo análisis de la situación en la que se encuentra el deporte en Andalucía. Para ello, la Dirección General no sólo se abastece de la información proporcionada por la evaluación continua y final de cada una de sus actuaciones, sino que está en marcha el Plan Estratégico General del Deporte de Andalucía (PEGEDA) que analiza todos los posibles factores y agentes que influyen en el sistema deportivo andaluz y propone soluciones para llegar a la finalidad perseguida de universalización de la práctica deportiva.

Una de las líneas estratégicas contempladas en el PEGEDA es el incremento del número de deportistas de rendimiento, con medidas de igualdad efectiva de acceso para las mujeres y hombres. La evolución en el desarrollo de los programas, en los que se desagregan minuciosamente los datos por sexo, provincia, modalidad deportiva, categoría de edad, etc.; permiten establecer comparativas de un año para otro, facilitando de esa manera la identificación de avances y carencias. Cada año, se redefinen y se intentan mejorar los aspectos que, respecto a los y las deportistas andaluces y todo el asociacionismo deportivo andaluz (federaciones y clubes deportivos, preferentemente), son más sensibles a las desigualdades por razón de sexo.

Con objeto de promocionar y desarrollar la actividad deportiva en edad escolar, por primera vez en el curso 2009/2010, se pone en marcha el Plan de Deporte en Edad Escolar, como conjunto de programas y actuaciones, dirigidos a la formación integral del deportista en edad escolar y al desarrollo armónico y equilibrado de su personalidad, mediante la adquisición de los valores inherentes a la práctica deportiva y de una sana utilización del ocio. Se trata de la participación voluntaria, realizada fuera del horario lectivo, que desarrollan las y los deportistas en edad escolar, entre los que destacan los Encuentros Deportivos Escolares de Andalucía (EDEA), los Campeonatos de Andalucía de Deporte Base (CADEBA),

el Programa Andaluz de Identificación de Deportistas en la Escuela (PAIDE) y la organización de Campeonatos de España por Selecciones Autonómicas de Deporte en Edad Escolar.

#### 46C CENTROS DEPORTIVOS

La Secretaría General para el Deporte, órgano gestor del programa presupuestario 46C "Centros Deportivos", establecía como actuaciones a realizar en el ejercicio 2010, en cuanto a impacto de género, la creación de un nuevo indicador presupuestario en materia de subvenciones en formación deportiva que permita visualizar posibles diferencias de comportamiento, acceso y necesidades de hombres y mujeres. En virtud de dicho compromiso, se han incluido dos nuevos indicadores: uno referido al personal femenino matriculado en cursos de formación de personal técnico deportivo; y el otro que recoge el personal masculino matriculado en la misma formación.

Asimismo, se establece como actuación a realizar en 2010 en materia de impacto de género la revisión de los formularios de solicitud de subvenciones en formación deportiva, a efecto de introducir elementos que permitan visualizar la diferencia de género. También la Secretaría General para el Deporte ha cumplido el compromiso asumido, ya que la elaboración de la nueva herramienta informativa "Incentiva", a través de la cual se realizará la tramitación de las subvenciones en el área de Deportes a partir del ejercicio 2010, prevé un apartado dedicado a las personas beneficiarias a las que se dirige la actividad subvencionada, que proporcionará la información necesaria que permita visualizar las diferencias de género.

Respecto a las actuaciones correspondientes al Instituto Andaluz del Deporte, se consideran incluidas en el informe emitido por el órgano gestor del programa 46B "Actividades y Promoción Deportiva".

#### 75A D. S. G. TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

En el marco de este Programa, la Secretaría General desarrolla actividades que 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.

La Secretaría General cuenta con indicadores de género que son utilizados en análisis interanuales.

Al respecto de los indicadores, sobre todo destacan los relacionados con los cursos de formación. De los datos cuantitativos destacan, de un lado, sensiblemente un mayor número de mujeres asistentes a cursos que hombres, siendo muy desigual la asistencia a los mismos en función de si el curso se desarrolla dentro o fuera de la misma localidad. Así, el número de mujeres asistentes a cursos casi cuadruplica al de hombres en el primer caso, mientras que si el curso se desarrolla en distinta localidad del centro de trabajo, el número de hombres asistentes a cursos es casi el doble que de mujeres. De otro lado, también destaca el diferencial entre hombres y mujeres profesores de dichos cursos, duplicando los primeros a las segundas.

Es por ello que desde la Secretaría General Técnica se pretende centrar los esfuerzos, una vez analizados los datos, en atender a una oferta de cursos que de facto faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar personal, así como favorezcan la inclusión en los cuadros formativos de la Consejería de profesorado femenino.

### 75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

Los objetivos que se marca la Dirección General de Planificación y Ordenación Turística, en coherencia con lo establecido en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, tienen como marco la Iniciativa de Turismo Sostenible.

En el ámbito de las Iniciativas de Turismo Sostenible que se están ejecutando en el medio rural, se impulsarán las acciones dirigidas a favorecer la incorporación de las mujeres además de en el ámbito laboral, en las nuevas tecnologías y en la formación; promoviendo así la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento, de forma que se garantice su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural.

En ese contexto, y con la finalidad de favorecer la integración de las mujeres en el mercado laboral y de fomentar la vocación emprendedora, orientando o expandiendo su actividad empresarial al sector turístico, se contemplará la incorporación de medidas específicas de ayudas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo así como acciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las Iniciativas de Turismo Sostenible obedecen a planes de desarrollo turístico supraprovinciales impulsados por el sector turístico público-privado de la zona, asociado en una figura denominada "promotor de turismo sostenible". En este ámbito, se impulsarán acciones dirigidas a conseguir la integración de las asociaciones de mujeres en la estructura de las y los promotores de turismo sostenible, de tal forma, que exista una participación activa de las citadas asociaciones en la toma de decisiones de los promotores.

### 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. Esto se lleva a cabo afianzando, por un lado, nuestra posición 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 evita cualquier connotación contraria a la igualdad de sexos.

En las líneas de ayudas a empresas, se valoran de forma positiva los proyectos promovidos o participados mayoritariamente por mujeres, con un 10 % de la puntuación de los criterios de valoración.

Durante el año 2009, se ha incluido en los formularios de estas líneas de subvenciones, una casilla para que se indique por parte de los solicitantes si las empresas están participadas o promovidas mayoritariamente por mujeres, con el fin de explotar estadísticamente esta información. Además, se han adaptado los

sistemas informáticos para tratar esta información de forma electrónica. Para el año 2010, se prevé utilizar un indicador de género que hace referencia a las pymes beneficiarias de subvenciones participadas mayoritariamente por mujeres.

#### 75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA TURÍSTICA

La línea de subvenciones incluida en el marco de este Programa en materia de formación, sensibilización de la cultura de la calidad e investigación, aunque va dirigida a entidades públicas y privadas, contempla como criterios específicos de valoración para las actividades de formación y sensibilización, la participación de mujeres, tanto en el papel de organización como en el de asistente (se valora hasta un 10%). En las actividades de investigación, es criterio específico de selección la composición paritaria del equipo de investigación (se valora hasta un 8%).

En cuanto a la convocatoria anual de becas de formación y tesis, se destaca que el indicador del número de becarias se incrementa en un 50%, sobre todo en las tesis, donde en anteriores convocatorias el número de becarias era nulo, pasando a ser 4 becarias y 1 becario. En el total de becas de formación y tesis tenemos los siguientes indicadores: número de becarios, 2 y número de becarias, 6.

En cuanto al programa de formación en hostelería, el indicador del número de alumnas se ha incrementado hasta un 58% sobre el total del alumnado (150), aunque siguen existiendo especialidades formativas, como la de pisos, que es una especialidad formativa clásicamente feminizada. Destaca la de cocina (48), mayoritariamente masculina, donde las alumnas representan ya el 30% (11) del total de alumnado de la especialidad. La especialidad de sala (34) está en un 50% alumnos y 50% alumnas. En el resto de especialidades (recepción y alojamiento rural) también predomina el número de alumnas 81% (29) y 82% (9), respectivamente.

#### 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

En el marco de este Programa, la Dirección General de Comercio articula distintas convocatorias de ayudas en las que se ha realizado un importante esfuerzo por incentivar la participación de las mujeres. Entre ellas destacan: 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.

Esto ha llevado a que, desde el ejercicio 2007, en la convocatoria de las modalidades de "Promoción comercial" y de "Modernización y fomento de la

artesanía”, 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 personas empleadas de las empresas solicitantes.

Por otro lado, en un intento de mejorar 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 incorporó un campo destinado a la obtención de información relativa al número de personas empleadas de cada una de las empresas solicitantes.

En las actuaciones dirigidas a la adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de las y los trabajadores y gestores y, concretamente, las becas concedidas en la última convocatoria resuelta (la de 2008), los resultados arrojan la siguiente conclusión: tanto en las becas solicitadas como las concedidas, las mujeres son mayoría desde hace 4 años.

### 3. PERSONAL

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 y de ludoteca, 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.

## 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	0	2	2
Parto/Adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	12	14
Permiso Adicional por parto o adopción: 4 semanas	4	7	11
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	96	118	214
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	16	26	42
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	6	14	20
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	35	37
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 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	1	1
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

## 20.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías, mantiene las competencias que tiene atribuidas mediante el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre estructuración de las Consejerías, constituyendo la estructura orgánica de la Consejería el conjunto de elementos en torno al cual se organizan los medios humanos y materiales para el desarrollo más eficaz de las competencias asignadas. La adecuación y reasignación de funciones posibilitarán nuevos impulsos en las políticas de promoción de la igualdad, inclusión y bienestar social desarrolladas por la Consejería, especialmente en el gradual proceso de implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía.

En particular destacan entre las competencias que corresponden a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social: la elaboración, fomento y desarrollo de medidas para favorecer el ejercicio de derechos y libertades de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía en un ámbito de igualdad y bienestar social; el desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Consejerías; el impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía siendo la entidad encargada el Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, por Ley 10/1988, de 29 de diciembre. Dependiente de esta Consejería se encuentra el Instituto Andaluz de la Juventud creado por la Disposición Adicional Primera de la Ley 9/1996, de 26 de diciembre, y regulado por el Decreto 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueba su organización y funcionamiento.

Este ejercicio presupuestario presenta como novedades, por una parte, la fusión de los programas presupuestarios 31G Bienestar Social y 31H Voluntariado en un solo programa presupuestario denominado 31G Bienestar Social; y por otro lado, se fusionan los programas presupuestarios 31C Atención a personas con discapacidad, 31D Atención a personas mayores y 31R Servicios en materia de dependencia en un único programa presupuestario denominado 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad.

## 2. RECURSOS

### 31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

El Programa presupuestario 31B “Plan sobre Drogodependencias” participa en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres dado que el mismo tiene como objetivo la atención a los problemas de drogodependencias, abarcando tanto actuaciones preventivas, como asistenciales y de incorporación social, con el objetivo de promover la toma de decisiones responsable respecto a las sustancias y actividades adictivas incidiendo en los factores personales y sociales implicados en las mismas, favoreciendo la disminución de las consecuencias negativas del consumo y las adicciones, proporcionando los recursos necesarios para su atención y priorizando la normalización social de la persona como culminación del proceso terapéutico.

Las desigualdades que se vienen detectando se centran básicamente en:

- Un bajo nivel de acceso a la información sobre los recursos asistenciales y estrategias preventivas por parte de las mujeres.
- Dificultades en el acceso a los recursos asistenciales por las cargas asociadas al rol de cuidadoras de las mujeres.
- Bajo nivel de acceso al empleo de mujeres drogodependientes.

En cuanto a las actuaciones que se desarrollarán con cargo al programa presupuestario 31B “Atención a las Drogodependencias”, se destacan las siguientes:

- Incorporación en el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones de la perspectiva de género, como línea transversal a todas las Áreas del III Plan, considerando sistemáticamente la situación, condiciones y necesidades diferenciales de las mujeres y de los hombres, con el fin último de hacer efectiva la igualdad entre ambos.
- Aumentar la información sobre servicios mediante folletos, e-mail de contacto y el teléfono informativo gratuito.
- Desarrollo de estrategias de atención específica para mujeres embarazadas.
- Detectar y priorizar oportunidades de mejora y proponer actuaciones de corrección para garantizar el acceso efectivo de las mujeres a la red de atención a las drogodependencias.
- Intervenciones psicoterapéuticas de pareja.

- Habilitación de plazas de internamiento para madres con hijos menores de tres años y embarazadas de primer trimestre.
- Desarrollo de estudios que aporten información suficiente sobre creencias, actitudes, comportamientos y consecuencias de los consumos, desde una perspectiva de género.
- Desarrollo de actuaciones dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres con problemas de adicciones al mercado laboral, con el objetivo de compensar la doble discriminación que ésta padece, por su condición de mujer y de drogo-dependiente.

### 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El Programa presupuestario 31E "Atención a la Infancia" mantiene entre sus objetivos para el año 2010 la divulgación de los derechos y deberes de los menores, realización de estudios e informes para un mayor conocimiento de la realidad de la infancia en Andalucía así como profundizar en la integración de la perspectiva de género en todas las áreas relacionadas en esta materia.

Mediante las campañas de promoción de los derechos de la infancia se pretende realizar una sensibilización social en valores, entre ellos se dedican espacios a la igualdad de género, publicidad sexista y violencia entre iguales. Este Centro Directivo cuenta con la figura de "Andaluna" como transmisora de estos valores.

Se realizarán estudios a través del Observatorio de la Infancia en Andalucía para integrar la perspectiva de género en la normativa autonómica así como analizar la realidad de los menores en Andalucía. Éste es uno de los compromisos asumidos por este Centro Directivo en el Documento de Orientaciones Estratégicas G+.

Como novedad para 2010, se presenta la promoción de la corresponsabilidad parental entendida como el conjunto de funciones, deberes y derechos de ambos progenitores en relación a la atención integral a las necesidades de sus hijos e hijas: acompañamiento, afectividad, alimentación, salud, formación, representación y otros cuidados materiales y psicológicos. Como punto de partida se celebrará el Foro Anual de la Infancia dedicado en su VIII edición a esta temática y en ella se abordará, entre otros aspectos, la responsabilidad parental en la educación afectivo-sexual, el ocio y los medios de comunicación así como las buenas prácticas y los nuevos contextos y entornos de calidad en la crianza.

### 31G BIENESTAR SOCIAL

Dentro del Programa presupuestario 31G “Bienestar Social” están ubicados precisamente los servicios sociales comunitarios y la atención a los colectivos más desfavorecidos. La inclusión de la perspectiva de género se estructura tomando en cuenta los siguientes objetivos:

- La planificación de las políticas de Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social en materia de voluntariado social, bajo un enfoque de género.
- Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de subvenciones/ayudas en materia de inclusión social.
- 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.
- Análisis por sexo de las personas que trabajan en las ONGs, que colaboran en materia de inclusión social.

Para ello se desarrollarán las actuaciones siguientes:

- Se trabajará en determinar el impacto de género de las prestaciones solicitadas por las personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios.
- Así como se realizarán actuaciones encaminadas a 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.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El objetivo del programa es el fomento de políticas de apoyo a la familia a través de la concertación de plazas residenciales públicas o privadas, estancias diurnas y respiro familiar así como la adaptación de los centros a las políticas del plan, al objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando las prestaciones económicas por menores y partos múltiples. Así, los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida

familiar y laboral, han generado un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, han propiciado la renuncia a una segunda o tercera maternidad/paternidad. Es preciso, pues, superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como los partos múltiples. A estos efectos, se procede al desarrollo de las citadas ayudas económicas a favor de las familias andaluzas.

### 31R SERVICIOS EN ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

#### DEPENDENCIA

El Programa 31R se rige por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que 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.

En la actualidad existen datos suficientes en el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) para poner de manifiesto que las mujeres andaluzas, con una esperanza de vida superior al hombre, también están en una situación de dependencia mayor. Así, del total de personas valoradas a la fecha de emisión de este informe y computando sólo a las personas que están en el sistema, es decir, obviando a las personas fallecidas o a las que se hayan trasladado a otra Comunidad Autónoma, del total de personas valoradas el 64,8% son mujeres y el 35,2% son hombres.

Si se analiza por grados y niveles de dependencia, aunque las diferencias no son sustanciales respecto a la media citada, son los grados I y II en los que proporcionalmente hay aún más mujeres, con porcentajes del 65,1% (Grado II, nivel 2), 65,8% (Grado II, nivel 1), 67,5% (Grado I, nivel 2) y 66,6% (Grado II, nivel 1). Es en el estado "Sin Grado" (personas valoradas que no llegan al mínimo de 25 puntos para tener la consideración de estar en situación de dependencia) en el que se incrementa la proporción de hombres, reduciéndose la de mujeres al 61,2%.

Según los datos del Padrón Municipal de habitantes a 1 de enero de 2008 la proporción en la Comunidad Autónoma de Andalucía de hombres y mujeres mayores de 65 años es respectivamente del 42,7% y del 57,3%. Si comparamos la cifra de personas valoradas con más de 65 años, suprimiendo los sin grado, con el número de personas mayores de 65 años resulta un 15,5%, pero la proporción

varía de los hombres (10,6%) a las mujeres (19,1%). Si hacemos la misma operación entre las personas que tienen un Grado III y más de 80 años y el universo de personas que tienen más de 80 años los datos también son elocuentes, ya que la media es del 18,3%, pero el porcentaje de hombres es de nuevo inferior (13%) al de mujeres (21,3%). Del análisis de estos datos estadísticos, se puede concluir que, aunque la mujer tenga mayor esperanza de vida, tiene en términos relativos una situación de dependencia mayor que el hombre tanto durante los primeros años de la vejez como a partir de los 80 años.

Analizando los datos de resoluciones de Programas Individuales de Atención grabados en el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y con la misma observación que hicimos para el análisis de las personas valoradas (computar sólo a las personas que están en el Sistema, es decir, obviando a las personas fallecidas o a las que se hayan trasladado a otra Comunidad Autónoma) resulta que del total de personas a las que se les han resuelto estos servicios el 31,9% son hombres y el 68,1% mujeres, aunque en el detalle de los recursos hay algunas diferencias sustanciales. Así, en los Centros de Día el porcentaje de hombres es del 42,6%, mientras que el de mujeres es del 57,4%, siendo el recurso más utilizado, en términos proporcionales por los hombres. En el caso de las residencias los porcentajes son del 35,1% y del 64,9% respectivamente, proporción superior de mujeres que en el Servicio de Centro de Día, pero inferior a la media de todos los servicios. Por último, el porcentaje de mujeres a las que se les ha resuelto el Servicio de Ayuda a Domicilio es del 70,1%, mientras que el de los hombres es sólo del 29,9%. Estos datos ponen de manifiesto que las mujeres en situación de dependencia pueden permanecer en su domicilio mejor que los hombres en las mismas circunstancias, apoyándola con una serie de horas, en función de su Grado y nivel, del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Esta realidad requiere que la formación específica que se imparta a las personas Auxiliares de Ayuda a Domicilio debe orientarse en función de que la mayoría de personas usuarias van a ser mujeres, lo que incide especialmente en las actuaciones de carácter personal, tanto las relacionadas con la higiene personal como las relacionadas con la alimentación, la movilidad o las relacionadas con cuidados especiales (apoyo en situaciones de incontinencia, orientación temporo-espacial, etc.)

Por otro lado existen tres tipos de prestaciones económicas:

- Prestación económica vinculada al servicio.
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a personas cuidadoras no profesionales.
- Prestación económica de asistencia personal.

Con los mismos parámetros utilizados para el análisis por género de las personas que están en un Servicio del Catálogo, el porcentaje de hombres que reciben alguna prestación económica es del 35,4%, siendo el de mujeres del 64,6%.

En el caso de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar los porcentajes son del 35,5% y 64,5% respectivamente, lo que supone que en muchas ocasiones los hombres en situación de dependencia permanecen en su domicilio atendidos por una persona cuidadora no profesional que generalmente suele ser una mujer. Y, por otra parte, la mayoría de las personas cuidadoras que figuran en las resoluciones de Programas Individuales de Atención son mujeres, concretamente un 87,4% frente a un 12,6% de hombres.

Ante esta realidad cobra especial relevancia la formación que se debe impartir a estas personas, que aunque en ocasiones lleven varios años de cuidado de algún familiar, no han recibido ninguna formación en esta materia. Por ello se ha iniciado en 2009, y continuará en 2010, una serie de talleres de formación para estas personas, con el objetivo de ayudarlas a mejorar la práctica de cuidar y contribuir tanto a la mejora de la calidad de vida de las personas a las que atienden como de la propia en cuestiones relacionadas con las habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de la labor de persona cuidadora.

Asimismo hay que destacar el "Cuidabús", autobús adaptado para la formación de personas cuidadoras, en el que se pretenden conseguir los objetivos antes enunciados pero de una manera más modesta, ya que, siendo conscientes de la escasez de tiempo de que disponen las personas cuidadoras, el Cuidabús va a recorrer a lo largo de 2009 y 2010 más de 150 municipios de nuestra Comunidad Autónoma realizando tres sesiones formativas de dos horas de duración en cada uno de los municipios visitados, acercando la formación a la persona cuidadora. Se ha editado también la "Guía práctica para el cuidado en el entorno familiar de personas en situación de dependencia", orientado a ayudar a las personas cuidadoras en la atención a las personas en situación de dependencia.

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social aprobó a principios de mayo de 2009 un documento denominado "Plan Estratégico sobre prioridad de los servicios en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía" en el que se recogen medidas para incrementar la prescripción en los Programas Individuales de Atención de aquellos servicios que permitan la permanencia de la persona en su domicilio (Servicio de Centro de Día y Servicio de Ayuda a Domicilio).

Los resultados de este Plan se verán a lo largo del ejercicio 2010, cuya previsión es que produzca un incremento de mujeres cuidadoras que podrían incorporarse al mercado laboral o a conciliar la vida familiar y laboral.

Hay que ser coherentes con el espíritu de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que en su propia Exposición de Motivos pone de manifiesto la necesidad de los poderes públicos de atender a un colectivo de población que hasta la aprobación de la Ley citada su cuidado había sido asumido por las familias y en especial por las mujeres, constituyendo lo que ha dado en llamarse el “apoyo informal”. Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de mujeres al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan.

A partir de 2009, se tienen datos precisos que ponen de manifiesto que de cada tres personas declaradas en situación de dependencia dos son mujeres y que, por tanto, hay que tener en cuenta las necesidades de las mismas recogidas en el Informe Social y en el trámite de consulta previsto en el artículo 29 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

Por último, en el ejercicio presupuestario 2010 se deben incrementar las resoluciones de Programas Individuales de Atención en las que se prescriban Servicios, al objeto de continuar favoreciendo el acceso de las mujeres al mercado laboral y, en el caso de estar ya trabajando, conciliar la vida laboral y familiar.

#### ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión de la perspectiva de género en la Dirección General es necesaria porque todas las actuaciones van dirigidas a personas, hombres y mujeres, que en el caso concreto de las personas con discapacidad, presentan dificultades en el ejercicio de los derechos reconocidos a toda la ciudadanía. El objetivo básico es promover su inclusión social a través de medidas de no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal.

El personal directivo y técnico de este Centro Directivo procura equilibrar su situación de discapacidad con una búsqueda constante de la igualdad de oportunidades. En este sentido, las actuaciones previstas para el ejercicio 2010 son las siguientes:

- Continuar desarrollando el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013. Para ello se desarrollarán sesiones de

consulta y asesoramiento para que los distintos departamentos de la Administración incorporen la doble dimensión de género y discapacidad en sus intervenciones.

- Analizar en los programas de apoyo social a personas con trastornos mentales graves gestionados por FAISEM, la causa por la cual se registran más hombres usuarios que mujeres, cuando hay más mujeres con problemas de salud mental que hombres.
- Realizar una diagnosis de 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.
- Y se realizará un estudio para analizar las necesidades, demandas y las medidas a poner en marcha para impulsar a las mujeres con discapacidad a la participación y el liderazgo.

Como se ha mencionado anteriormente, esta Dirección General cuenta con el **Plan de Acción Integral para las mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013**. Los objetivos generales de este plan son los siguientes:

1. Fomentar en las mujeres con discapacidad procesos de desarrollo de mayores grados de autonomía económica y personal, y eliminar los obstáculos que les impiden una participación social activa.
2. Promover las condiciones que posibiliten a las mujeres con discapacidad el disfrute de sus derechos fundamentales de ciudadanía en igualdad de condiciones.
3. Erradicar los estereotipos de género, promoviendo la transmisión de una imagen social de la discapacidad no discriminatoria, que visibilice a las mujeres con discapacidad y posibilite procesos de mejora de su autoestima y revalorización de sus capacidades.

La estructura de este Plan se presenta desde el nivel más general hasta el nivel más concreto, contando con determinadas medidas:

1. Estereotipos de género y discapacidad

- Autopercepción
- Imagen social
- Familia

## 2. Derechos de ciudadanía

Educación en igualdad

Salud y derechos sexuales y reproductivos

Los procesos judiciales y la victimización secundaria

Violencia contra las mujeres con discapacidad

## 3. Autonomía económica y participación en la toma de decisiones

Autonomía personal

Igualdad en el Empleo

Participación en la toma de decisiones

La estructura de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan cuenta con una Comisión Técnica para la Coordinación y Seguimiento, presidida por el Director General de Personas con Discapacidad, en la que participan representantes del movimiento asociativo de personas y de mujeres con discapacidad, agentes sociales y económicos, y representantes de las diferentes Consejerías que participan en el Plan.

El procedimiento de seguimiento, valoración y redefinición, en su caso, de la estrategia a seguir es el que se define en el mismo Acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de octubre de 2008, por el que se aprueba el Plan de acción Integral para las mujeres con discapacidad 2008-2013 (BOJA núm. 224, de 11 de noviembre de 2008), se define el procedimiento de seguimiento, valoración y redefinición, que se articula a través de la referida Comisión Técnica para la Coordinación y Seguimiento. Para mayor dinamismo, el Plan funciona a través de programas anuales de trabajo, lo que implica una revisión continua de resultados, dificultades y retos.

### ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

Para desarrollar la labor en este ámbito, hay que ser conscientes de que las personas de mayor edad son predominantemente mujeres, ya que tienen mayor esperanza de vida.

No obstante, su protección económica, a través del sistema de pensiones, es más atenuada (percibiendo actualmente un 40% menos de pensión que los hombres) y tienen más posibilidades de sufrir discriminación en distintos ámbitos (entre ellos, la educación y la participación social).

Por ello, las políticas de envejecimiento activo adoptan como factor transversal la perspectiva de género, y los estudios e investigaciones que se están realizando

en esta materia recogen este factor de género para conocer con exactitud la situación de las mujeres mayores. Entre las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2010, en el marco del programa presupuestario 31D “Atención a personas mayores” se encuentran:

- Elaboración de un documento de planificación estratégica ( Libro Blanco del Envejecimiento Activo) que incluirá el género como factor transversal en las políticas sobre envejecimiento activo.
- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo.
- Fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de gobierno de los Centros de Día y a movimientos asociativos de personas mayores.
- Fomento del programa de Turismo Social entre mujeres no pensionistas.

### 31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Para el ejercicio 2010, dentro del programa 31T “Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género” se van a desarrollar las siguientes actuaciones orientadas a corregir desigualdades entre sexos, que tiene como manifestación última y extrema la violencia de género y que representa una clara conculcación de los derechos humanos:

- La puesta en marcha del Observatorio Andaluz de Violencia de Género: se trata de un órgano colegiado de ámbito autonómico encargado de analizar la magnitud del fenómeno de la violencia de género, ante el cual nos enfrentamos, y su evolución, así como asesorar y evaluar el impacto y los resultados de las políticas públicas que se desarrollen, para actuar de forma eficaz en este tipo de violencia. Igualmente será un órgano instrumental que avance hacia una mayor coordinación multisectorial, y más efectividad en la prevención integral.
- Primer Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía: la elaboración del Primer Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyas actuaciones y medidas tienen como objetivo último modificar los mitos, modelos y prejuicios existentes, y en todo caso, persiguen una triple finalidad:
  1. Presentar la violencia en su naturaleza multidimensional y como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.

2. Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.
  3. Presentar una imagen de las mujeres que han sufrido violencia de género como sujetos plenos con posibilidad de superar las situaciones en las que se encuentran.
- Desarrollo de actuaciones encaminadas a la formación y especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género, a la potenciación de la educación como un elemento fundamental de prevención de la violencia de género y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a los contenidos curriculares para la resolución pacífica de los conflictos, y finalmente, a la promoción de una imagen de las mujeres no discriminatoria y especial atención al tratamiento de la violencia de género.

### 32E INCLUSIÓN SOCIAL

Dentro del Programa presupuestario 32E “Inserción Profesional”, que pasa a denominarse en 2010 “Inclusión Social”, se ubican parte de las políticas que persiguen la 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, según lo dispuesto en el artículo 23.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Para el ejercicio 2010, las actuaciones previstas son las siguientes:

- Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de las ayudas por renta básica (ingreso mínimo de solidaridad), examinando la difusión e información del mismo, en colaboración con los servicios sociales comunitarios.
- Desarrollo de un programa dentro de la aplicación informática existente, para explotar el dato de las personas usuarias del ingreso mínimo de solidaridad en el caso de familias monoparentales.
- Realización de un estudio sobre la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en materia de pobreza y exclusión en relación con el impacto de la renta básica en Andalucía.
- Realización de un estudio, con posible colaboración de las corporaciones locales andaluzas, sobre impacto de género en relación con la exclusión social en las actuaciones desarrolladas desde los servicios sociales comunitarios en Andalucía.

Por último, es necesario destacar que se va a realizar un análisis de impacto de género de las actuaciones realizadas para desarrollar la inserción sociolaboral de personas en la exclusión, desde la perspectiva de género, con una especial atención a la inserción laboral de las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares. Esta actuación se desarrollará conjuntamente con los dispositivos de la Consejería de Empleo.

## 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

### 31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario se dedica a la política de prestaciones económicas asistenciales y por tanto su objetivo general es mejorar las condiciones de vida de aquellas personas residentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía 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 9.100 personas de Andalucía y 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 materia de servicios sociales, concede ayudas sociales de carácter extraordinario a las personas perceptoras 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, estando previsto para el año 2010 que unas 120.000 personas se beneficien de estas ayudas. El importe de las mismas es de 1.033,88 euros anuales para las personas beneficiarias de las pensiones FAS y del subsidio de garantía de ingresos mínimos y de 107,08 € en un pago único anual para aquellas que tengan reconocidas una pensión no contributiva.

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 junio de 2009, son los siguientes:

PRESTACIÓN	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
PENSIONES. FAS	1.281	14,2	7.738	85,8	9.019	100
SUBSIDIO LISMI	701	10,4	5.018	89,6	6.719	100
PNC	28.846	27,1	75.578	72,9	103.424	100
<b>TOTALES</b>	<b>30.828</b>	<b>25,3</b>	<b>88.334</b>	<b>74,7</b>	<b>119.162</b>	<b>100</b>

Con carácter general, la primera consideración debe ser que estas ayudas y prestaciones se conceden en igual cuantía, con los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, y sin embargo tienen un mayor impacto en las mujeres, debido a que la población femenina constituye la mayoría de las personas receptoras debido a que, teniendo en cuenta el carácter asistencial de estas ayudas, históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han podido 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 más beneficiarios hombres, lo que indica además de una tendencia más igualitaria, una mejora en la posición social y económica de las mujeres. Así, en el supuesto de personas beneficiarias de pensiones no contributivas, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza que están vigentes, y por tanto admite nuevas altas, la situación es la siguiente:

#### PERSONAS BENEFICIARIAS DE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS POR TRAMO DE EDAD (JUNIO 2009)

EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menores de 29	3.364	67,2	2.444	32,8	5.008
De 30 a 39	5.519	55,2	4.479	44,8	9.998
De 40 a 49	6.279	48,5	6.674	51,5	12.953
De 50 a 59	3.567	33,9	6.956	66,1	10.523
Más de 60	10.117	15,5	55.205	84,5	65.322
<b>TOTAL</b>	<b>28.846</b>	<b>27,1</b>	<b>75.758</b>	<b>74,7</b>	<b>88.334</b>

## 20.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Los importantes avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ocurridos durante los últimos veinte años tanto en el ámbito legislativo como en el social, político y económico, no ocultan que todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades e intereses de las mujeres. Por otro lado, dada la actual situación de recesión económica, las mujeres sufren en mayor medida el riesgo de exclusión social.

A pesar de los progresos en el acceso a servicios como la educación o la salud o el incremento en el acceso al empleo, la mejora del nivel educativo no se refleja de forma suficiente en su participación ni en sus condiciones laborales. Asimismo su responsabilidad en los ámbitos político, económico y científico está muy alejada de la representación equilibrada. También es necesario resaltar la singular importancia que adquieren hoy las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, dado el importante desequilibrio existente entre la dedicación de mujeres y hombres en las tareas de atención a la familia y del hogar.

Por otra parte, actualmente se está procediendo a desarrollar los mandatos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Como hito más importante de esta labor, es de destacar la próxima aprobación del Primer Plan estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, que se encuentra en fase de elaboración.

Podemos afirmar, dada su peculiaridad de Organismo específicamente creado para promover las condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía sea real y efectiva, teniendo como funciones el impulso, planificación y coordinación de la política para las mujeres en dicho ámbito territorial, que en el presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer, (IAM), "todo es género". Y esto es así porque, si bien las distintas Consejerías y Órganos de la Administración andaluza inciden en mayor o menor medida en actuaciones específicas en materia de Igualdad, todas las políticas de este Instituto van encaminadas a tal fin.

Todos los recursos del único programa presupuestario del Instituto Andaluz de la Mujer, 32G, Acciones para la Igualdad y Promoción de las mujeres en Andalucía, están orientados a la consecución de esa igualdad antes anunciada, igualdad elevada al rango de Objetivo básico de la Comunidad Autónoma según prescribe el punto 2 del artículo 10º del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

La estructuración de tales recursos, independientemente de su imbricación en la estructura económica del Presupuesto, se realiza conforme al discurso de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, asignándose los mismos en función de los Títulos y Capítulos de la Ley. En este sentido, hay que manifestar que en determinados ámbitos el Instituto Andaluz de la Mujer contribuye presupuestariamente no con grandes actuaciones en cuanto a su coste, sino con intervenciones de coordinación, sensibilización o formación, situándose el núcleo principal de tales intervenciones en otras Consejerías. En otros, sobre todo en la prestación de determinados servicios, el compromiso presupuestario es más elevado.

En este punto hay que hacer referencia al I Plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres en Andalucía 2009-2012, actualmente en su última fase de elaboración, desarrollado en cumplimiento del mandato impuesto por el artículo 7º de la citada Ley 12/2007. Dicho Plan, estructurado también, en sus grandes líneas, siguiendo el "íter" de la Ley, supondrá un importante impulso a las políticas de Igualdad de la Administración autonómica, implicando a la mayor parte de las Consejerías y Organismos para conseguir cambios permanentes en las estructuras sociales que mantienen la desigualdad.

Los ámbitos de intervención, las actuaciones y los recursos asignados son los siguientes:

#### TRANSVERSALIDAD

La actuación más importante la constituye la Unidad de Igualdad de Género, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que durante varios ejercicios tenía como finalidad la formación del personal de la Junta de Andalucía en tal materia. A partir de 2010 desarrollará una labor de formación de formadores/as, pues serán las diversas Consejerías las que deban crear tales Unidades en aplicación del artículo 60 de la Ley 12/2007. Serán las personas formadas en cada Consejería las que posteriormente extiendan la formación en igualdad de género al personal de cada una de ellas. Igualmente, tal formación supondrá una mejora en su capacitación y aptitud ante las demás funciones que les esperan: informes de impacto de género en la normativa emanada por cada Consejería, análisis de la publicidad de la misma, desde el punto de vista del sexismo, entre otras. Si bien las actuaciones desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Mujer van destinadas fundamentalmente a la promoción de éstas, las Unidades de Igualdad buscan implicar en una mayor medida a los hombres al servicio de la Junta de Andalucía en dicho trabajo por la igualdad.

También en este ámbito se presenta como innovación la aportación presupuestaria a las Unidades de Género en las Universidades andaluzas, con objeto de incidir en la formación en igualdad del personal de las Universidades que luego formará a los/as universitarios/as de Andalucía.

## EDUCACIÓN

En este ámbito, se consolida una línea de subvenciones a las Universidades andaluzas para desarrollar proyectos en materia de género relacionados principalmente con formación y seminarios de género, investigaciones y programas máster en tal materia.

También se realiza formación a madres y padres miembros de las AMPAS y al profesorado de Educación Primaria y Secundaria. Igualmente, se desarrollarán las tradicionales campañas sobre el juguete no sexista y de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

## EMPLEO

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer a la atención al empleo de las mujeres, con cofinanciación del Fondo Social Europeo, pretende incidir en las políticas de empleo hacia las mujeres en una triple dirección:

- Mediante el fomento e impulso de las mujeres emprendedoras y empresarias, a través de servicios específicos de apoyo (atención, asistencia, asesoramiento, formación, sensibilización) y mediante la creación y mantenimiento de redes de empresarias. Especial novedad es la incorporación de las organizaciones empresariales de mujeres a estas actuaciones a través de convenios firmados con las mismas. Al mismo tiempo, se subvencionan anualmente a emprendedoras y a empresas de mujeres para la creación de las mismas o su consolidación, en este caso con financiación del FEDER.
- Mediante la proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo, con especial incidencia en la búsqueda de la igualdad de hombres y mujeres en las empresas, a través del apoyo y asesoramiento a la elaboración de planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por ley a la elaboración de los mismos y a través de actividades de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades; también se cuenta con la implicación de las centrales sindicales mayoritarias mediante Convenios firmados con las mismas, incorporándose también a las anteriores actuaciones las organizaciones empresariales de mujeres.

- Mediante la aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral al objeto de facilitar la empleabilidad de las mujeres. Esto se concreta en las subvenciones que se conceden anualmente a las Corporaciones Locales para el desarrollo de Unidades de Empleo de mujeres en los Centros Municipales de Información a la Mujer para realizar itinerarios personalizados de inserción: información, asesoramiento, orientación y preformación. También, a través de subvenciones a las Universidades andaluzas, se desarrollan actuaciones formativas que refuercen la formación de las mujeres universitarias para facilitar su acceso al mercado de trabajo y prácticas en empresas.

#### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se trabaja en la conciliación a la vida familiar y laboral pues tan sólo el 36,6% de los hombres que trabajan contribuye en el ámbito doméstico, frente al 80,3% de mujeres trabajadoras que compaginan el trabajo con las labores del hogar. Para sensibilizar en esta área se ha creado el Programa Concil-IAM, también cofinanciado por el FSE y desarrollado con la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y 34 municipios, que tendrá plena vigencia en 2010 y cuyo fin es sensibilizar y acercar a los hombres del mundo rural a la corresponsabilidad en las tareas familiares. Igualmente, el "Bus Itinerante de Conciliación" apoyará por el territorio andaluz tal iniciativa.

#### SALUD

Como refuerzo a las políticas de salud y para abrir un espacio de debate y reflexión, la aportación del Instituto Andaluz de la Mujer se centra en la celebración anual de las Jornadas de Salud y Género.

#### BIENESTAR SOCIAL

La Ley 12/2007, en su artículo 43 proclama la igualdad en las Políticas de Bienestar Social, estableciendo la obligación de desarrollar programas específicos dirigidos a mujeres mayores, con discapacidad, en riesgo de exclusión social o en situación de especial vulnerabilidad: mujeres inmigrantes y mujeres prostitutas y víctimas del tráfico sexual.

El Instituto Andaluz de la Mujer atiende este mandato legal mediante la concesión de subvenciones a instituciones sin fin de lucro que desarrollan programas con los colectivos de madres jóvenes, inmigrantes, reclusas, prostitutas y en riesgo de exclusión social. También se desarrolla anualmente el Programa de estancias de tiempo libre dirigidos a mujeres de escasos recursos que tienen exclusivamente a su cargo hijos/as.

## PARTICIPACIÓN

La participación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico se concreta en el Presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer en el fomento de las Asociaciones de mujeres, sustanciado económicamente en la línea de subvenciones para el mantenimiento de tales asociaciones, en los encuentros anuales de las mismas y en los seminarios provinciales.

## IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El Observatorio de la Publicidad no sexista, tiene como fin detectar y denunciar el sexismo en la imagen de las mujeres reflejada a través de la publicidad. Para ello, se realizan actuaciones destinadas a impulsar el reconocimiento de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales mediante la concesión de los anuales Premios Meridiana; también se estimula la aportación de las mujeres al arte contemporáneo mediante el Certamen Arte de Mujeres.

## ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Instituto Andaluz de la Mujer también desarrolla actuaciones en materia de lucha contra la violencia de género a través de:

1. Ayudas económicas a mujeres víctimas de la violencia.
2. Prestaciones de servicios de atención psicológica y jurídica.
3. Realización de campañas de información y sensibilización.
4. Subvenciones a Corporaciones Locales.
5. Centros Municipales de Información a la Mujer.

## 20.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), responsable de la Sección Presupuestaria 20.32, Programa 32F "Promoción y Servicios a la Juventud", a través del grupo de trabajo para la introducción de "mainstreaming" o transversalidad de género en sus servicios, continúa realizando, desde el 2005, su labor de detección de necesidades y elaboración de estrategias para la integración del enfoque de género en los diferentes servicios y programas que lleva a cabo. Con respecto a las desigualdades detectadas, se destacan las siguientes:

- Falta de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de participación juvenil, aunque en el año 2009 se ha observado un aumento en la participación de las mujeres en los citados órganos.
- Menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Aunque ha habido un aumento del porcentaje de proyectos que han tenido en cuenta la perspectiva de género, en las actividades subvencionadas por el IAJ a Entidades Públicas y Privadas, siguen siendo escasas con respecto al total.

Con carácter general, el Instituto Andaluz de la Juventud integra políticas de igualdad entre hombres y mujeres mediante las siguientes actuaciones:

- Continuando y potenciando la formación del personal del IAJ, para incorporar la perspectiva de género en su actividad profesional diaria, a través de cursos de formación, tanto en los Servicios Centrales como en sus Direcciones Provinciales.
- Implantando las directrices diseñadas, en cuanto a utilización de técnicas y lenguaje no sexista en los cursos de formación que organiza el IAJ, así como la utilización de metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en los mismos.
- Supervisar y evaluar los proyectos que han tenido en cuenta el impacto de género en las subvenciones concedidas por el Instituto Andaluz de la Juventud a Entidades Públicas y Privadas, así como la participación de mujeres y hombres en estos proyectos y si estos han favorecido la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Supervisar e incentivar la participación femenina en los órganos de dirección de las entidades de participación juvenil.

Para la anualidad presupuestaria 2010, el Instituto Andaluz de la Juventud presenta una estructura financiera que viene delimitada por los trabajos previos que en su fase inicial se están llevando a cabo con motivo de la elaboración del II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía.

La situación económica actual afecta no sólo cuantitativamente a los créditos consignados en el citado programa para el ejercicio 2010, sino desde un punto de vista cualitativo, lo que viene traducido en una revisión profunda de las actuaciones y líneas de trabajo que se vienen desarrollando, orientándolos en una priorización en la búsqueda de herramientas que puedan facilitar la emancipación de

la juventud andaluza en esta coyuntura, basándose en la consecución de un empleo digno y estable y en el acceso a una vivienda adecuada por parte de este sector poblacional.

Para el ejercicio 2010 los objetivos y actuaciones en los que se estructura el programa 32F son las siguientes:

Con el objetivo de participación y voluntariado juvenil, se garantizará el derecho a la participación y al voluntariado juvenil a través de las Asociaciones Juveniles y Consejos de la Juventud y establecer cauces para que los y las jóvenes puedan desarrollar su carácter solidario, mediante:

- La promoción de la formación en valores entre los y las jóvenes, incidiendo de manera especial en el respeto a la diversidad, solidaridad e igualdad.
- Garantizando el acceso a la información de los y las jóvenes, fomentando la igualdad de oportunidades, propiciando y fomentando el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías entre la juventud.
- Fomentando la formación para la capacitación y cualificación de técnicos, mediadores juveniles y asociaciones juveniles.
- Impulsando las investigaciones en materia de juventud.

Como actuaciones concretas orientadas a corregir desigualdades entre sexos relativas a estas líneas de trabajo se establecen:

- Incorporar la perspectiva de género a todos los cursos y actividades de formación que realice el IAJ, así como en las que participa con otras Consejerías y/o Instituciones, como entidad colaboradora, y que van dirigidas a mediadores/as juveniles, agentes sociales y profesionales.
- Apoyar proyectos puestos en marcha por asociaciones juveniles y entidades sin ánimo de lucro, que vayan dirigidos a jóvenes entre 14 y 30 años, en los que se fomenten valores básicos como la igualdad entre hombres y mujeres.
- Priorizar de una forma directa, aquellos proyectos que promueven el enfoque de género y la integración y participación social de inmigrantes y jóvenes con discapacidad, especialmente mujeres, dentro de las subvenciones que concede el IAJ a asociaciones juveniles y entidades sin ánimo de lucro.
- Continuar con la formación en género para el personal coordinador del Plan de Formación del Instituto Andaluz de la Juventud en sus Direcciones Provinciales.

Por otra parte, bajo el objetivo de mejorar la vida de la juventud andaluza en relación con la salud, la cultura y el medio ambiente, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Mejorar la salud de los y las jóvenes mediante la prevención de las conductas de riesgo y la difusión de hábitos de vida saludable.
- Apoyar a los y las jóvenes creadores, así como propiciar el acceso de la juventud a las realizaciones y manifestaciones artísticas y la formación de hábitos de consumo cultural.
- Consolidación y mejora de la Red de Espacios de Juventud (Centros para la Creación Joven).
- Fomentar entre los y las jóvenes valores que conduzcan a actitudes de respeto al medio ambiente tanto en el medio natural como en el urbano, favoreciendo el conocimiento del patrimonio natural andaluz, con especial atención a los espacios naturales protegidos.

Como actuaciones concretas orientadas a corregir desigualdades entre sexos relativos a estas líneas de trabajo, se establecen:

- Continuar con su participación, a través de la Unidad Estadística del IAJ, en el grupo de trabajo de Género y Estadística, organizada por el Instituto de Estadística de Andalucía.
- Diseño de un área específica dentro de la página web del IAJ sobre estadísticas, en la que aparecerán desagregados por sexo los datos de participación en las diferentes actividades que organiza y gestiona el IAJ.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE 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)	0	30	30
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	5	130	135
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	19	130	149
Dezplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	2	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	21	140	161
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	45	0	45
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	451	1.580	2.031
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	145	500	645
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	26	132	158
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)	6	162	168
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 sus retribuciones que corresponda	2	43	45
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	0	18	18
Excedencia por cuidado familiar	1	7	8
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	1	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

## 21.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

### 1. INTRODUCCIÓN

En 2010 la Consejería de Cultura continúa su avance hacia el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres complementando las medidas puestas en marcha en ejercicios anteriores con otras nuevas acciones orientadas hacia el mismo fin.

Como establece el Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía (PECA), entre sus objetivos estratégicos está el de hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad al disfrute de la cultura, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia.

En este sentido, las acciones de la Consejería se organizan en dos grandes grupos:

- 1) **Introducción de la variable sexo en el máximo de indicadores posibles**, en los datos recogidos en los ámbitos y centros de competencia de la Consejería: bibliotecas, archivos, museos, conjuntos monumentales, convocatorias de ayudas y becas, sistemas informáticos utilizados, etc.; así como la creación de indicadores relevantes al género que contribuyan a un mayor conocimiento de la situación actual.

Durante 2009 se ha concluido el proceso de incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades estadísticas oficiales relevantes al género.

Con vistas al presupuesto de 2010, se pretende adoptar sistemas de información que faciliten un mejor conocimiento del acceso a nuestros servicios por parte de las personas usuarias.

- 2) **Medidas positivas en materia de género:**

En aplicación del artículo 26.2.a) de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se adoptarán iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural.

Dentro del ámbito competencial de la Consejería de Cultura, estas medidas se concretan, entre otras, en:

- Potenciación de la participación de las mujeres y su acceso a la cultura mediante el incentivo a la introducción de materias de igualdad de género en las subvenciones y ayudas solicitadas.

- Todos los pliegos tipo de la Consejería, aprobados a partir del 14/07/2008, recogen, entre sus criterios de adjudicación de los contratos, la aplicación por los licitadores de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Realización de actividades que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar en centros dependientes de la Consejería.
- Realización de talleres y actividades dirigidos a la infancia.
- Valorización del papel de las mujeres en el patrimonio histórico mediante la organización de actividades de difusión.

Como novedad para el ejercicio 2010, se propondrá a los teatros de gestión autonómica, así como a las Orquestas Autonómicas que realicen campañas de publicidad de sus respectivas programaciones entre las asociaciones de mujeres de carácter cultural.

## 2. RECURSOS

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

El Programa presupuestario 45C Fomento y Promoción Cultural cuenta con la calificación G+.

La Dirección General de Industrias Culturales y Artes Escénicas ha realizado un análisis exhaustivo de la realidad detectada, en el que considera que es necesario introducir medidas de discriminación positiva, principalmente en el sector de la formación en sus materias propias, aunque también en el sector productivo. En este sentido, se van a recabar datos de alumnado del Máster de Gestión Cultural en el que participa la Consejería en colaboración con las Universidades de Sevilla y Granada, para poder conocer mejor la realidad y detectar posibles brechas de género.

Asimismo, el diagnóstico realizado sobre la ciudadanía, como espectadores y beneficiarios últimos de las representaciones escénicas, muestra la dificultad de análisis de dicho sector por la escasez de datos sobre el mismo y, por tanto, la necesidad de elaboración de indicadores relevantes al género.

Una actuación en este sentido consiste en la explotación de datos provenientes de la encuesta de la Sociedad General de Autores de España sobre hábitos de consumo cultural de las y los andaluces. En esta misma línea, se está trabajando en la definición de un grupo de trabajo que esté permanentemente en contacto con el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

No obstante, se considera que los programas gestionados alcanzan valores de participación equilibrada bastante elevados, por lo que se tiene como objetivo para el año 2010 poner en marcha líneas de actuación encaminadas a disponer de datos válidos y fiables para poder analizar cuantitativamente y cualitativamente esta realidad.

Asimismo, sería conveniente establecer una línea de trabajo sobre "Igualdad de género en materia de personal directivo en la gestión cultural, tanto pública como privada", ya que es éste el campo dónde se podría encontrar un mayor desfase en la presencia de hombres y mujeres.

#### 45D MUSEOS Y ARTE EMERGENTE

Dentro del Programa 45D, correspondiente a Museos y Arte Emergente, se contemplan distintas actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información.

Para el Presupuesto 2010, se continúa trabajando para lograr la equiparación de los hombres y mujeres en la representación institucional así como la presencia equilibrada en los equipos de trabajo técnico. A fin de lograr este objetivo se continúa implementando el Plan de Formación específico del ámbito de los museos. Asimismo, se trabaja en la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar poniendo en marcha medidas específicas.

De igual modo, en lo concerniente a la creación e innovación contemporánea, se ha planificado una equiparación de hombres y mujeres con relación al acceso a los incentivos y programas experimentales puestos en marcha a través del Programa INICIARTE. Como aspecto transversal a todas estas iniciativas, una vez evaluadas nuestras debilidades, se pretende impulsar mediante medidas específicas, la desagregación por sexo de la información de usos museísticos desde una perspectiva de género.

Las principales líneas de trabajo y actuaciones encaminadas a corregir las desigualdades entre sexos se formalizarán continuando con las actuaciones emprendidas en ejercicios anteriores, a través de:

- Formación especializada en el ámbito de los museos y de la creación contemporánea, con especial atención a facilitar el acceso de las mujeres, con el objeto de corregir las desigualdades, haciendo posible la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Progresiva identificación de datos relevantes desde el enfoque de género referida tanto al ámbito laboral como a 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.
- Medidas de apoyo para la plena igualdad en cuanto a la oportunidad de participar y contribuir en los diferentes programas de arte emergente.
- 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

Dentro del programa presupuestario 45G, el **Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC)** cuenta desde hace unos años con un proyecto dirigido al público denominado BUHO. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y los 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Por otra parte, en el año 2010, se celebrará en el CAAC la sexta edición de los "Encuentros internacionales de Arte y Género", que tienen como objetivo ofrecer intervenciones de críticas e historiadoras del arte, comisarias de exposiciones, cineastas, escritoras, músicas y/o artistas de los distintos campos de la creación, realizadas por diferentes creadoras seleccionadas y que se desenvuelven dentro de los discursos de género y los diferentes tipos de feminismos.

#### 45H LIBRO Y PATRIMONIO BIBLIOGRÁFICO Y DOCUMENTAL

En este ámbito las desigualdades de género son escasas. No obstante, se trabaja en la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el desarrollo de sus actividades. Se contemplan varias líneas de trabajo, que incluyen a su vez diversas actuaciones:

##### **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 desagregados 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.

##### **Extender los servicios Bibliotecarios al cien por cien de la población en Andalucía**

- Se ha incluido en el Plan de Servicios Bibliotecarios un estudio de la situación laboral del personal que trabaja en las Bibliotecas Públicas de Andalucía.
- Se han creado centros de interés en la mayor parte de las Bibliotecas Públicas que abordan la cuestión de género.
- Distribución de lotes bibliográficos sobre temática de género en las Bibliotecas de Andalucía.
- Organización de actividades culturales simultaneando horarios de los colectivos infantil y adulto.

**Potenciar el acceso universal de la ciudadanía a los Archivos que componen el Sistema Andaluz de Archivos**, a través de la inclusión de indicadores de género en los cuestionarios de recogida de datos para la elaboración del censo de archivos andaluces, en sus memorias y estadísticas anuales, así como en las estadísticas mensuales de los Archivos de titularidad estatal y/o gestión autonómica. Todo ello contribuirá a un mayor conocimiento de la situación de dicho acceso, mediante la medición de parámetros tales como solicitudes de consultas, préstamos, reproducciones, copias, certificaciones, asistencia a visitas guiadas, cursos, conferencias o exposiciones.

#### 45I PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y APOYO A LAS INDUSTRIAS CULTURALES

Conviene aclarar que el Programa presupuestario 45I “Planificación estratégica y apoyo a las industrias culturales” no está gestionado como los demás programas desde un único centro directivo, sino que en el mismo participan los gestores de otros programas presupuestarios, por lo que los datos, acciones y compromisos del mismo se conforman con los mencionados en los otros programas de la Consejería.

#### 45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

Dentro de este programa presupuestario la materia en la que se pueden detectar las posibles desigualdades es principalmente la gestión del personal de la propia Consejería. Se observa una reducción progresiva 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 en beneficio, fundamentalmente, de las mujeres que hasta la fecha siguen siendo quienes mayoritariamente solicitan los permisos por cuidado de menores y relacionados con la vida familiar.

No obstante, hay que tener en cuenta que la política de personal no se establece desde la Consejería, sino que responde a los criterios establecidos por la Consejería de Justicia y Administración Pública, que unifica las medidas a nivel jurídico, tecnológico, etc.

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 (45A) con impacto de género en 2010 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 una representación equilibrada en las distintas secciones, direcciones generales, unidades, etc. 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.
- En el ámbito de la contratación, todos los Pliegos tipo de la Consejería, aprobados a partir del 14/07/2008, recogen entre sus criterios de adjudicación de los contratos, la aplicación por los licitadores de la Ley 12/2007, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

La Consejería ha comenzado a desarrollar medidas de discriminación positiva dirigidas a las mujeres en el entorno cultural tanto dentro de nuestra organización como en los servicios que prestamos a terceros o a la ciudadanía en general.

#### 45B BIENES CULTURALES

El Programa presupuestario Bienes Culturales tiene como objetivos básicos la protección, la conservación y difusión del Patrimonio Histórico, el fomento de la investigación, así como la puesta en valor y difusión de los conjuntos arqueológicos y monumentales.

Para detectar desigualdades de género en el número de mujeres y hombres que participan en actividades culturales y acceden a los espacios culturales se han establecido indicadores eficientes. El análisis de estos indicadores permitirá actuar para eliminar las desigualdades existentes.

#### 45E COOPERACIÓN CULTURAL

Con carácter general, en las bases reguladoras y 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 las mujeres y su acceso a la cultura.

Con dichas subvenciones dirigidas a entidades que desarrollen programas de acción voluntaria y entre cuyos objetivos figure el acercamiento y difusión del Patrimonio Histórico a la ciudadanía y, en general, la realización de actividades culturales y artísticas, se pretende promocionar el acceso igualitario de mujeres y hombres a la cultura. No obstante, se hace constar que dichas subvenciones quedan sometidas al régimen de concurrencia competitiva de acuerdo con la normativa que se aplica y limitadas por la disponibilidad presupuestaria existente para el ejercicio en que se efectúe la convocatoria.

En cuanto a la actividad estadística de la Consejería de Cultura, durante 2009 se ha concluido el proceso de incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades estadísticas oficiales definidas como pertinentes desde este enfoque. En esta línea, la culminación de la elaboración de la Cuenta Satélite de la Cultura en Andalucía 2005 ha permitido obtener por primera vez datos desagregados por sexo sobre empleo en el sector cultural.

Como continuación del esfuerzo por disponer de un marco estadístico que haga frente a las carencias informativas aún evidentes, se realizará durante 2010 una explotación específica de los microdatos de la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2006-2007, realizada por el Ministerio de Cultura con el objetivo de obtener datos desagregados por sexo, referidos al territorio andaluz, acerca del interés de la población andaluza en los distintos sectores del ámbito cultural, y la frecuencia e intensidad con que realiza actividades incluidas en este ámbito.

#### 45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE.

El Patronato de la Alhambra y Generalife cuenta con los dos estudios siguientes:

- Estudio en clave de género sobre la afluencia de visitantes por meses, tipo de visita, tipo de visitante o de modalidad de entrada.
- Estudio de la satisfacción de la visita en clave de género.

En estos estudios aparecen desagregados por sexo los indicadores, lo cual proporciona una mayor información y conocimiento para analizar las posibles desigualdades que se puedan suscitar. Analizando estos indicadores deducimos las siguientes carencias:

- Faltan por definir indicadores secundarios que capturen la dimensión de género y puedan ayudar a realizar un análisis más cualitativo de la presencia de las mujeres en el sector de la visita pública y en materia de promoción de la cultura como sujetos productivos y como ciudadanas espectadoras.
- Se hace necesario una ampliación de los estudios de género y extender de esta manera los indicadores a toda la realidad social.
- Es necesario fomentar los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.

En materia de promoción del patrimonio y del fomento de las iniciativas culturales se tiene como objetivo en el año 2010 poner en marcha líneas de actuación encaminadas a disponer de datos válidos y fiables para poder analizar 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”, para, con posterioridad, definir indicadores sobre el acceso en términos de igualdad a la oferta escénica pública.

Otras acciones positivas en materia de igualdad de género son:

- La revisión del lenguaje sexista en los documentos emanados de esta Administración.
- La supervisión de que las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha así como los canales de información utilizados no presenten un sesgo de género.

### 3. PERSONAL

Las medidas adoptadas por esta Consejería para corregir los desequilibrios de género detectados han sido:

- Conceder **flexibilización de los horarios** para conciliar la vida personal y familiar solicitados para trabajadores y trabajadoras.
- Se han aplicado prácticas organizativas más eficaces como son :
  1. Horario de convocatoria a reuniones
  2. Sistema de compensación horaria
  3. Mejora de la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias.
- La realización de cursos en materia de igualdad de género.

ANEXO I **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS****PERSONAL DE LA CONSEJERIA DE CULTURA, PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE Y EL CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO**

<b>PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS</b>	<b>Nº de permisos concedidos</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
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	0	3	3
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	0	1	1
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	7	6	13
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	0	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	52	48	100
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	25	33	58
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	7	12	19
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	13	15
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	4	4
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

<b>EXCEDENCIAS</b>	<b>Nº de excedencias concedidas</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Excedencia por cuidado de hijos	0	1	1
Excedencia por cuidado familiar	1	1	2
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 22.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

### 1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de Planificación, Cambio Climático y Calidad Ambiental asume la dirección, coordinación e impulso de la actuación de la Consejería de Medio Ambiente en materia de lucha contra el cambio climático y calidad ambiental, según el Decreto 176/2009, de 19 de mayo, por el que se modifica el Decreto 194/2008, de 6 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente.

Según la clasificación de la Escala G+ el Programa presupuestario 44B Cambio Climático, Calidad y Planificación Ambiental, del que es corresponsable la Secretaría General de Planificación, Cambio Climático y Calidad Ambiental, tiene asignados los compromisos que se recogen en la denominación g1.

Las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Equipamiento y Uso Público dentro del Programa 44D Sostenibilidad en la Red de Espacios Naturales y Servicios Ambientales, con cargo a los proyectos de Inversión están orientadas a facilitar el conocimiento y disfrute, por parte de la ciudadanía del patrimonio natural andaluz.

Debido al carácter de las actuaciones que se desarrollan con cargo a los proyectos de inversión de vías pecuarias dentro del Programa 44D, es decir, la recuperación del dominio público pecuario y la adecuación del mismo no es posible planificar "a priori" ningún tipo de directriz que tenga en cuenta la perspectiva de género. No obstante, se tomarán medidas para equilibrar la participación, tanto desde el punto de vista del empleo generado como desde el disfrute de las infraestructuras creadas.

El Programa con la más alta clasificación en la Escala G+ para esta Consejería es el 44F Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, clasificado como G. El Centro Directivo competente para este Programa, la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, está encargado fundamentalmente de 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 elaboración y seguimiento de proyectos de cooperación internacional; la dinamización socioeconómica orientada a la creación de nuevos yacimientos de empleo; el impulso, coordinación, gestión y seguimiento de subvenciones y ayudas; y la educación y sensibilización ambiental, donde

desde el año 2003 se viene desarrollando un Programa específico, el Programa 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, promoviendo la participación de las mujeres en las temáticas ambientales.

El programa GEODA se ha visto fuertemente potenciado por el Programa Operativo 2007-2013 de Fondo Social Europeo cuyo objetivo se basa en favorecer el principio de igualdad de oportunidades mediante acciones transversales que reduzcan las desigualdades. Gracias a este apoyo, el programa además de consolidar las líneas de información y comunicación, comienza a desarrollar una propuesta más madura y responsable con la realidad actual y con los resultados obtenidos en el pasado.

En el resto de ámbitos citados de la Dirección General, también se están incrementando los esfuerzos en las actuaciones dirigidas a eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres.

## 2. RECURSOS

### A. Actuaciones enmarcadas dentro del desarrollo del programa GEODA:

1. Desarrollo de acciones de comunicación e información con relación a la problemática socioambiental desde un enfoque de género. Uno de los principales formatos utilizado ha sido el de Jornadas, entendidas como espacios de comunicación, aprendizaje y construcción conjunta de conocimientos.

- “Jornadas sobre Mujeres, Medioambiente y Medios de Comunicación”.
- “Jornadas sobre Medio Ambiente e Igualdad de Género: el reto del Cambio Climático”.

Se ha trabajado en la consolidación de la campaña de comunicación ambiental con perspectiva de género mediante la ampliación de la exposición sobre experiencias en Andalucía y la realización de un vídeo documental sobre mujeres y desarrollo sostenible.

2. Acciones de formación financiadas por el Programa Operativo de Fondo Social Europeo 2007-2013. En este sentido, se pretende mejorar la capacitación de las mujeres y aumentar su participación en la gestión de la protección del medio ambiente.

Esta línea incide en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector ambiental, así como en el impulso de la presencia de las mujeres en aquellos sectores ambientales en los que están subrepresentadas, según la información ofrecida por la Estadística Empleo y Medio Ambiente en Andalucía, de la Consejería de Medio Ambiente, incluida en el IV Plan de Estadística de Andalucía 2007-2010.

3. Acciones de participación y sensibilización que pretenden potenciar las redes de mujeres que trabajan desde el sector ambiental así como fomentar la participación desde sus organizaciones en la prevención y resolución de la problemática ambiental.

En este sentido, la organización de encuentros de intercambio de experiencias ha permitido establecer redes de trabajo conjunto entre las mujeres que desarrollan su labor profesional en el sector ambiental.

4. Actuaciones de impulso al desarrollo de procesos de investigación social que generen información trascendental referente a temas ambientales desde la perspectiva de género.

Otros de los objetivos que se persiguen son el fomento de la investigación del papel de las mujeres en la protección del medio ambiente así como el desarrollo de herramientas de evaluación y seguimiento de los programas y actuaciones en el ámbito socioambiental incluyendo la elaboración de indicadores de género.

5. Generar recursos didácticos para reforzar las diferentes líneas del programa GEODA que contemplen criterios de enfoque de género, equidad y sostenibilidad. En este sentido, se han realizado algunas publicaciones como resultados de los trabajos de las líneas anteriores:

- Guía de comunicación socioambiental con perspectiva de género.
- Guía de ecología de la vida cotidiana con perspectiva de género.
- Guía de la exposición itinerante “ Mujeres y Medio Ambiente ¿Qué tenemos que ver?”

- B.** 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. Además se está desarrollando una aplicación que permita conocer, entre otra información, el sexo de las personas que acceden a la página web buscando información y en actividades de participación.

- C.** En el ámbito de la contratación pública, se intenta promocionar la igualdad de género en el procedimiento diseñado para la contratación pública, 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 documentación acreditativa de tener la marca de excelencia o desarrollar medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Y 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 afirma que: "Se valorará positivamente a las empresas que desarrollen políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres".

- D.** En lo que respecta a la producción de información ambiental, la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental trata de ir desarrollando dicha producción estadística desagregada 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 en este Centro Directivo, se puede aportar, brevemente, la información que se extrae 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 incorpora la participación por sexo en las distintas actividades medioambientales registradas en Andalucía.

A esta estadística se suman otras tantas actuaciones, encaminadas a la producción de indicadores relevantes sobre las actividades que organiza la Consejería de Medio Ambiente para poder hacer un análisis desde la perspectiva de género, entre las que destacan:

1. Desagregación por sexo de los participantes en el Programa ALDEA-ACTIVA; donde se realizan campañas de educación ambiental en el sistema educativo (a partir del año 2009).
2. Desagregación por sexo de los participantes en el Programa Juventud y Medio Ambiente.
3. Obtención de información anual desagregada por sexo sobre los participantes en el Programa de Voluntariado Ambiental (desde el año 2006), y en el Programa de Red de Voluntariado Ambiental (a partir del año 2009).

4. Desagregación por sexo de los encuestados en el EcoBarómetro Andaluz.
5. Desagregación por sexo de las personas inscritas en los distintos registros que gestiona la Consejería de Medio Ambiente:
  - Registro de visitas a equipamientos de uso público (desde el año 2004).
  - Registro de los y las usuarias del servicio de información y participación pública "Buzón del Ciudadano" (desde el año 2008).
  - Desagregación por sexo de los suscriptores de las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente: revista de "Medio Ambiente", "En Acción", "Aula Verde" (a partir del año 2009).
  - Registro de los y las usuarias de la Biblioteca de la Consejería de Medio Ambiente.
  - Registro de proyectos subvencionados por la Consejería de Medio Ambiente (a partir del año 2009).
  - Directorio de Empresas y Entidades relacionadas con el Medio Ambiente en Andalucía (DEMA).
  - Sistema de Gestión de Participantes en Educación Ambiental (SGPEA).
6. La Consejería de Medio Ambiente en colaboración con el Instituto de Estadística de Andalucía está llevando a cabo una revisión de todas las estadísticas oficiales que desarrolla para proceder a la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos supuestos en los que sea posible.

#### 44B CAMBIO CLIMÁTICO, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL

Entre los objetivos de este programa presupuestario se encuentra el relacionado con el Programa Sostenibilidad Urbana Ciudad 21, impulsado por la Consejería de Medio Ambiente y cuyo fundamento es la mejora de la calidad ambiental en los municipios adheridos. Para cumplir este objetivo es necesario reforzar el papel de los gobiernos locales, apoyándolos en la aplicación de políticas de sostenibilidad.

Tras seis años de andadura del Programa, en los 111 Ayuntamientos adheridos en el año 2002, se han sobrepasado los resultados esperados, lo que ha permitido la incorporación de 120 nuevos municipios durante 2008 a Ciudad 21.

En este contexto y a efectos de continuar en la línea de fomento de una estrategia de sostenibilidad urbana eficaz y de futuro, la Consejería de Medio Ambiente

tiene previsto convocar, en el marco del Programa Ciudad 21, ayudas encaminadas a la búsqueda de la sostenibilidad ambiental en las ciudades andaluzas. Dichas ayudas estarán dirigidas a reforzar el papel de los Ayuntamientos en los procesos de implantación de la Agenda 21 Local.

Con el objeto de evaluar la incidencia en materia de género de las mencionadas líneas de ayuda, se proponen los siguientes indicadores:

1. Habitantes del municipio beneficiados por la actuación incentivada. Unidad: número de hombres.
2. Habitantes del municipio beneficiados por la actuación incentivada. Unidad: número de mujeres.

En cuanto a la adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo, en el ejercicio 2010, se incorpora el desglose de hombre-mujer en las futuras bases de datos utilizadas, así como en la información que se recoge de los usuarios del portal WEB de Cambio Climático que se encuentra en elaboración.

En relación al análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información, en cuanto a los portales WEB de Cambio Climático y de Ciudad 21 (en uso), se tendrá en cuenta la utilización no sexista del lenguaje y la imagen.

#### 44D SOSTENIBILIDAD EN LA RED DE ESPACIOS NATURALES Y SERVICIOS AMBIENTALES

El Servicio de vías pecuarias dentro de la Dirección General de Sostenibilidad en la Red de los Espacios Naturales y Servicios Ambientales, advertirá por escrito a las empresas adjudicatarias de la necesidad de aplicar la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la ejecución de los trabajos encargados. De forma paralela, aprovechando aquellos eventos de gran participación, se realizarán encuestas sobre las personas usuarias de las vías pecuarias acondicionadas como Puertas o Corredores Verdes para determinar el sexo y edad de las mismas, así como recoger sus valoraciones y sugerencias a fin de corregir defectos propios e incorporar la participación ciudadana en planificaciones futuras.

Por otro lado, cabe señalar que en la fase de redacción de proyectos de adecuación de vías pecuarias es obligatorio incorporar las directrices que establece el Reglamento que regula la accesibilidad en las infraestructuras (Decreto 293/2009, de 7 de julio) por lo que se evita parcialmente la discriminación de las personas de más edad en el margen de actuación que supone realizar una infraestructura en un entorno natural/rural.

#### 44F DESARROLLO SOSTENIBLE E INFORMACIÓN AMBIENTAL

Para la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, órgano responsable del Programa 44F, calificado como G en la Escala G+, se deben destacar en este ámbito las siguientes líneas de actuación con sus respectivos objetivos:

- **Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.**

**Acciones:**

- Diseño de un cuestionario de opinión y reflexión para evaluar el efecto que producen en las personas las campañas de comunicación social. En concreto la exposición “Mujeres y Medio Ambiente ¿Qué tenemos que ver?”.
  - Diseño de un sistema completo de captura de información sobre las actuaciones a través de indicadores y formularios informáticos. Análisis por sexo de las personas usuarias del servicio de la aplicación informática GEPEA.
  - Realización de un estudio de Indicadores de impacto de género en el ámbito de la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental.
  - Análisis de la variable sexo en el Ecobarómetro de Andalucía.
  - Análisis de la variable sexo y obtención de indicadores a través del proyecto estadístico sobre actividades económicas y medio ambiente en Andalucía, (para los resultados de 2004 y 2006 este proyecto estadístico se denominaba “Empleo y Medio Ambiente en Andalucía”).
- **Garantizar la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.**

**Acciones:**

- Inclusión en los pliegos de prescripciones técnicas relativos a la contratación de secretarías técnicas para el desarrollo de los programas de la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, de los criterios referentes a la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas contratadas.
- Inclusión en las bases de subvenciones para la realización de actividades de Educación Ambiental los siguientes elementos a tener en cuenta a la hora de la baremación de los proyectos:
  - La participación de mujeres como destinatarias del proyecto.
  - La existencia del enfoque de género integrado en el proyecto.

– Inclusión de la perspectiva de género en las siguientes órdenes de subvenciones:

Orden 31-10-2006 de los Parques nacionales de Doñana y Sierra Nevada.

Orden 25-2-2008 Parques naturales y nacionales incluidos en la Red Natura 2000 y áreas de influencia.

Orden 15-4-2009 proyectos locales.

Orden 17-6-2009 proyectos de educación y sensibilización ambiental.

Orden 25-2-2008 Gestión forestal sostenible

– A través del programa GEODA se favorece la contratación pública de empresas que promocionan la igualdad siempre que haya empate en las ofertas.

- **Promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado, incorporando explícitamente la formación en género como mérito a valorar en el acceso a la función pública.**

Entre las acciones para conseguir este objetivo, se encuentra el desarrollo del Plan Andaluz de Formación Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente que tiene como eje transversal la igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

- **Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad y personas mayores.**

Entre las acciones a realizar, en este sentido, se puede citar el desarrollo del programa de educación ambiental para personas con discapacidad, "Programa Con Otro Sentido".

- **Promocionar el tejido asociativo de mujeres y de hombres por la igualdad así como de organizaciones de hombres y mujeres cuyos objetivos sean la promoción de la igualdad.**

Una de las medidas que se va a llevar a cabo en este sentido es la integración de la perspectiva de género, en la convocatoria anual de subvenciones que financia 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.

Del mismo modo, entre las acciones para el desarrollo de este objetivo destaca la realización del Encuentro de Asociaciones de Mujeres de Andalucía por el Medio Ambiente.

- **Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.**

Como acción a realizar, en este sentido, se encuentra la evaluación de la perspectiva de género en los programas de participación y educación ambiental.

- **Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.**

#### **Medidas:**

- Apoyo a las empresas de mujeres como promotoras en el medio.
  - Diseño y difusión de materiales sobre la Igualdad de Género en el ámbito rural, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones a que se enfrentan algunas de estas mujeres.
  - Apoyo al asociacionismo rural y a las federaciones de ámbito regional, así como a la creación de redes de asociaciones y federaciones, de modo que se creen ámbitos de interlocución tanto entre ellas como con las distintas entidades y Administraciones competentes.
  - Facilidades a las mujeres de zonas rurales para el acceso a la información, formación y a los servicios públicos por medio de programas, proyectos e iniciativas específicas que maximicen la cobertura territorial de las zonas rurales.
- **Promover en espacios de comunicación y de publicidad mensajes contra las diferencias de género y contra estereotipos que discriminan a las mujeres y presentan de forma atractiva a los hombres bajo nuevas formas de machismo.**

#### **Acciones:**

- Realización de un video-documental sobre el programa GEODA Medio Ambiente e Igualdad de Género.
- Actualización de la campaña de comunicación para la visibilización de las mujeres en el sector empresarial y asociativo sobre medio ambiente y desarrollo sostenible a través de una exposición itinerante "Mujeres y Medio Ambiente ¿Qué tenemos que ver?".

- Desarrollo de un simulador de aprendizaje sobre hábitos proambientales con perspectiva de género.
- Elaboración de la guía de buenas prácticas ecológicas en nuestra vida cotidiana con perspectiva de género.

## 22.31 AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA

### 51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

En 2010 el Programa presupuestario gestionado por la Agencia Andaluza del Agua será el 51D Actuaciones en materia de Agua. Es objetivo de la Agencia que la ejecución de su programa presupuestario permita responder a las exigencias de todo programa g1:

- Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo. En la ficha del Programa 51D para el Presupuesto 2010 quedan recogidos todos los indicadores del programa, entre ellos los que afectan a personas: Mejora en el abastecimiento (número de hombres y mujeres); población afectada por la mejora en la gestión (número de hombres y mujeres); expedientes de personas (número de hombres y mujeres). El resto de los indicadores son de un marcado carácter técnico y en nada afectan a la igualdad de género.
- En relación a la gestión de personal, se pretende en 2010 impulsar actuaciones desde un enfoque de género, en lo relativo a la promoción laboral, medidas de conciliación laboral y familiar y planes de formación de los recursos humanos de la Agencia Andaluza del Agua.
- Análisis de las actuaciones dirigidas a personas: accesos a recursos y a la información. Al igual que se ha pretendido para la ejecución del presupuesto 2009, un punto de empuje importante en relación a la igualdad de género es la cooperación internacional.

Por ello, en las subvenciones otorgadas para desarrollar proyectos de cooperación internacional al desarrollo, al ser las mujeres las beneficiarias que pueden resultar más favorecidas por estas intervenciones, ha de preverse considerar este aspecto como uno de los requisitos esenciales a la hora de otorgar este tipo de ayudas.

Por su parte, en el ámbito de la contratación se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 12/2007, al objeto de establecer condiciones especiales en relación con la adjudicación y ejecución de los contratos que se celebren, con el fin de promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y LA AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA

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	12	12
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	22	24
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	18	23
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	24	29
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	24	1	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	432	328	760
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	68	36	104
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	32	88	120
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)	6	36	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 jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	5	13	18
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	2	4	6
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	1	0	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

### 5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

En este epígrafe se presenta la relación de aquellos indicadores formulados por las diversas Consejerías de la Junta de Andalucía que cuentan con relevancia de género y que resultan indispensables para analizar el Presupuesto de la Comunidad Autónoma desde una perspectiva de género. Los indicadores aparecen recogidos en los Estados de Ingresos y Gastos que acompañan al proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2010.

Por secciones presupuestarias, las Consejerías han definido para el Presupuesto 2010 un total de 765 indicadores de género, lo que supone un 36% del total de indicadores presupuestarios. En términos absolutos, en 2010 se contabilizan 21 indicadores de género más que en el Presupuesto 2009 (744), ahora bien, en términos porcentuales la proporción que representa sobre el total de indicadores, que también ha crecido, no varía.

Consejerías	2010
Consejería de Presidencia	19
Consejería de Economía y Hacienda	13
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa	61
Consejería de Gobernación	12
Consejería de Justicia y Administración Pública	60
Consejería de Obras Públicas y Transportes	10
Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio	20
Consejería de Empleo	76
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte	36
Consejería de Agricultura y Pesca	58
Consejería de Salud	123
Consejería de Educación	66
Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social	140
Consejería de Cultura	45
Consejería de Medio Ambiente	26
<b>Total General</b>	<b>765</b>

El incremento de indicadores mencionado se reparte principalmente entre las Consejerías de Salud, Educación, Innovación, Ciencia y Empresa, Empleo y Agricultura y Pesca. Algunas Consejerías, tales como Igualdad y Bienestar Social y

Gobernación, han agrupado sus indicadores de género debido a la reestructuración acaecida en los programas presupuestarios, reduciéndolos en número aunque no en la información relevante que aportan. No obstante, es necesario destacar que Igualdad y Bienestar Social es la Consejería con más indicadores de este tipo.

Por políticas presupuestarias, la distribución de los indicadores de género en el Presupuesto 2010 es como sigue:



El crecimiento en el número de indicadores de género se corresponde con un aumento de los mismos en la mayoría de políticas presupuestarias. Las políticas que contienen el mayor número de indicadores son, por este orden, Servicios y Prestaciones Sociales, Sanidad y Educación. Las dos últimas absorben la mayor proporción del incremento registrado en los indicadores. Así, Sanidad gana 30 indicadores y Educación, 21. La política de Justicia, Seguridad y Protección Civil también incrementa el número de indicadores en 16.

De manera global, los indicadores de género muestran avances en cuanto a los del ejercicio anterior, debido al esfuerzo que los centros directivos desarrollan en la planificación de objetivos y actuaciones con perspectiva de género. Desde el punto de vista cualitativo, se puede afirmar que la práctica totalidad de las actuaciones

presupuestarias que afectan a personas tiene sus indicadores desagregados por sexo, lo cual supone en sí mismo un importante avance. Por otro lado, hay que destacar que la calidad de los indicadores también se ha visto aumentada, así como su concreción y definición, añadiéndose este año, entre otros, indicadores sobre la elaboración de Planes de Igualdad en empresas, sobre el porcentaje de crédito dedicado a igualdad de género o sobre las cuotas de representación en órganos de dirección.

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 CON TRANSVERSALIDAD GÉNERO	131	Nº ACTIVIDADES
1031	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	2	Nº ADJUDICATARIOS
1031	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	3	Nº ADJUDICATARIAS
1031	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	Nº ADJUDICATARIOS
1031	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	Nº ADJUDICATARIAS
1031	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	25	Nº ASISTENTES HOM.
1031	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	45	Nº ASISTENTES MUJ.
1300	54A	INVESTIGADORES EN FORMACIÓN	325	Nº HOMBRES
1300	54A	INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN	425	Nº MUJERES
1300	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN	15.410	Nº HOMBRES
1300	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN	7.590	Nº MUJERES
1300	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR PRINCIPAL	1.387	Nº HOMBRES
1300	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADORA PRINCIPAL	463	Nº MUJERES
1300	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	114	Nº HOMBRES
1300	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	56	Nº MUJERES
1300	54B	CENTROS PÚBLICOS INTERNET	295.511	Nº USUARIAS
1300	54B	CENTROS PÚBLICOS INTERNET	261.527	Nº USUARIOS
1300	54B	FORMACIÓN EN TIC	20.900	Nº MUJERES
1300	54B	FORMACIÓN EN TIC	19.300	Nº HOMBRES
1300	54B	ACOMPAÑAM. REALIZADO A MUJERES POR PERSONAL VOLUNT.	15.000	NÚMERO
1300	54B	ACOMPAÑAM. REALIZADO A HOMBRES POR PERSONAL VOLUNT.	10.000	NÚMERO
1732	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	20	Nº HOMBRES
1732	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	35	Nº MUJERES
1732	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN	110	Nº BECARIAS
1732	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN	60	Nº BECARIOS
1732	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADOS
1732	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADAS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1732	54D	CURSOS DE FORMACIÓN	10.000	Nº ALUMNOS
1732	54D	CURSOS DE FORMACIÓN	4.000	Nº ALUMNAS
1732	54D	CURSOS ONLINE	600	Nº ALUMNOS
1732	54D	CURSOS ONLINE	400	Nº ALUMNAS
1800	54E	GRUPOS TRABAJO COMISIÓN CARTOGRÁFICA	48	PORCENTAJE MUJ.
1800	54E	GRUPOS TRABAJO COMISIÓN CARTOGRÁFICA	52	PORCENTAJE HOM.

## 02 INFRAESTRUCTURAS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	10	Nº FORMADORES
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	5	Nº FORMADORAS
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	45	Nº ALUMNOS
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	55	Nº ALUMNAS
1400	51A	BECAS ARCHIVO	12	Nº ADJUDICATARIAS
1400	51A	BECAS ARCHIVO	6	Nº ADJUDICATARIOS
1400	51B	EMPLEO DIRECTO	566	Nº EMPLEADAS
1400	51B	EMPLEO DIRECTO	8.134	Nº EMPLEADOS
1400	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	60	PORCENT. USUARIAS
1400	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	40	PORCENT. USUARIOS

## 03 FOMENTO ECONÓMICO Y ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1000	61B	BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	16	Nº BENEFICIARIOS
1000	61B	BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	24	Nº BENEFICIARIAS
1032	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	40	Nº PARTICIPANTES HOM.
1032	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	60	Nº PARTICIPANTES MUJ.
1300	54H	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	188	Nº ALUMNAS
1300	54H	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	165	Nº ALUMNOS
1300	72A	PERSONAL TÉCNICO AL APOYO PARA EMPRENDEDORES	182	Nº MUJERES
1300	72A	PERSONAL TÉCNICO AL APOYO PARA EMPRENDEDORES	148	Nº HOMBRES
1300	72A	EMPLEO CREADO	1.919	Nº HOMBRES
1300	72A	EMPLEO CREADO	1.570	Nº MUJERES
1300	72A	EMPLEO CONSOLIDADO	2.384	Nº HOMBRES
1300	72A	EMPLEO CONSOLIDADO	1.443	Nº MUJERES
1300	72A	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	5.909	Nº HOMBRES
1300	72A	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	7.397	Nº MUJERES
1300	72A	ALUMNADO FORMADO	6.032	Nº HOMBRES
1300	72A	ALUMNADO FORMADO	6.438	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1900	75A	ACCESOS A SERVICIOS DOCUMENTALES PRESENCIALES	52	PORCENT. USUARIOS
1900	75A	ACCESOS A SERVICIOS DOCUMENTALES PRESENCIALES	48	PORCENT. USUARIAS
1900	75A	ASISTENTES A CURSOS	503	Nº HOMBRES
1900	75A	ASISTENTES A CURSOS	674	Nº MUJERES
1900	75A	CURSOS IMPARTIDOS	52	Nº PROFESORES
1900	75A	CURSOS IMPARTIDOS	27	Nº PROFESORAS
1900	75A	CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	103	Nº ALUMNOS
1900	75A	CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	394	Nº ALUMNAS
1900	75A	CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO	420	Nº ALUMNOS
1900	75A	CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO	233	Nº ALUMNAS
1900	75C	SUBVENC. PYMES PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE MUJERES	40	NÚMERO
1900	75C	SUBVENC. PYMES PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE HOMBRES	160	NÚMERO
1900	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	100	Nº ALUMNOS
1900	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	84	Nº ALUMNAS
1900	75D	PROYECTO FOMENTO ESTUDIOS	4	Nº BECARIOS
1900	75D	PROYECTO FOMENTO ESTUDIOS	4	Nº BECARIAS
1900	76A	FORMACION EN COMERCIO INTERIOR	15	Nº BECARIOS
1900	76A	FORMACION EN COMERCIO INTERIOR	47	Nº BECARIAS

#### 04 AGRARIA Y PESQUERA

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1700	71C	PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	20	Nº BENEFICIARIOS
1700	71C	PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	20	Nº BENEFICIARIAS
1700	71C	PROYECTOS ECOLÓGICOS	40	Nº BENEFICIARIOS
1700	71C	PROYECTOS ECOLÓGICOS	20	Nº BENEFICIARIAS
1700	71C	EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS ECOLÓGICAS	476	Nº BENEFICIARIOS
1700	71C	EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS ECOLÓGICAS	200	Nº BENEFICIARIAS
1700	71E	GERENTES Y ADMINISTRADORES	25	Nº CONTRATADOS
1700	71E	GERENTES Y ADMINISTRADORAS	26	Nº CONTRATADAS
1700	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.790	Nº BENEFICIARIOS
1700	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.010	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	937	Nº BENEFICIARIOS
1700	71F	AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	350	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	16.800	Nº BENEFICIARIOS
1700	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	8.400	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	CESE ANTICIPADO DE LA ACTIVIDAD	80	Nº HOMBRES
1700	71F	CESE ANTICIPADO DE LA ACTIVIDAD	18	Nº MUJERES
1700	71F	INDEMNIZAC. COMPENSATORIAS OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	3.120	Nº BENEFICIARIOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1700	71F	INDEMNIZAC. COMPENSATORIAS OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	1.160	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	INDEMNIZACIONES COMPENSATORIAS ZONA MONTAÑA	4.884	Nº BENEFICIARIOS
1700	71F	INDEMNIZACIONES COMPENSATORIAS ZONA MONTAÑA	1.716	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	JÓVENES AGRICULTORAS QUE SE INSTALAN	284	Nº MUJERES
1700	71F	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INSTALAN	347	Nº HOMBRES
1700	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	298	Nº BENEFICIARIAS
1700	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	1.686	Nº BENEFICIARIOS
1700	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	300	Nº HOMBRES
1700	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	200	Nº MUJERES
1700	71H	AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	150	Nº BENEFICIARIOS
1700	71H	AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	100	Nº BENEFICIARIAS
1700	71H	GRUPOS DES. RURAL CON ASOC. MUJERES EN JUNTA DIRECTIVA	35	PORCENTAJE
1700	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	250	Nº HOMBRES
1700	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	220	Nº MUJERES
1700	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL	80	Nº HOMBRES
1700	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL	75	Nº MUJERES
1700	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROGR. DESARROLLO RURAL	350	Nº HOMBRES
1700	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROGR. DESARROLLO RURAL	180	Nº MUJERES
1700	71H	EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL	60	Nº HOMBRES
1700	71H	EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL	45	Nº MUJERES
1700	71H	PROYECTOS INCORPORACIÓN PERSPECTIVA GÉNERO	35	Nº PROYECTOS
1700	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS PESQUERAS	50	Nº MUJERES
1700	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS PESQUERAS	15	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDAS FORRAJES, CÍTRICOS	6.300	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS FORRAJES, CÍTRICOS	2.600	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS OVINO	6.000	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS OVINO	2.500	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	180.000	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	96.000	Nº BENEFICIARIAS

## 05 PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1500	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	120	Nº HOMBRES
1500	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	70	Nº MUJERES
1500	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.000	Nº HOMBRES
1500	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.000	Nº MUJERES
1500	31L	AYUDAS A EMPRESAS	600	Nº BENEFICIARIAS
1500	31L	AYUDAS A EMPRESAS	1.000	Nº BENEFICIARIOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1500	31L	AYUDAS PREVIAS PREJUBILACIÓN	25	Nº BENEFICIARIAS
1500	31L	AYUDAS PREVIAS PREJUBILACIÓN	75	Nº BENEFICIARIOS
1500	32A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.440	Nº HOMBRES
1500	32A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.800	Nº MUJERES
1500	32A	ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN	94	Nº ALUMNOS
1500	32A	ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN	106	Nº ALUMNAS
1531	32A	BECAS	65	Nº BECARIOS
1531	32A	BECAS	135	Nº BECARIAS
1531	32B	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	3.000	Nº EMPLEADOS
1531	32B	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	5.000	Nº EMPLEADAS
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS ETT, C. OFIC. Y TALLER EMPLEO	4.000	Nº ALUMNOS/TRAB.
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS ETT, C. OFIC. Y TALLER EMPLEO	6.500	Nº ALUMNAS/TRAB.
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS ESC. EMPLEO Y TALLER OFICIO	250	Nº ALUMNOS/TRAB.
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS ESC. EMPLEO Y TALLER OFICIO	400	Nº ALUMNAS/TRAB.
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.000	Nº HOMBRES
1531	32B	PARTICIPACIÓN PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.000	Nº MUJERES
1531	32B	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS DISCAPACITADAS	9.000	Nº HOMBRES
1531	32B	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS DISCAPACITADAS	6.800	Nº MUJERES
1531	32B	EMPLEO CREADO GUARDERÍAS CENTROS DE TRABAJO	50	Nº HOMBRES
1531	32B	EMPLEO CREADO GUARDERÍAS CENTROS DE TRABAJO	200	Nº MUJERES
1531	32B	ACTUACIONES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL	500	Nº BENEFICIARIAS
1531	32B	DESEMPLEADOS CONSTITUIDOS EN AUTÓNOMOS	2.500	Nº HOMBRES
1531	32B	DESEMPLEADAS CONSTITUIDOS EN AUTÓNOMAS	3.500	Nº MUJERES
1531	32B	ACTUACIONES PLAN PROTEJA	1.500	Nº BENEFICIARIOS
1531	32B	ACTUACIONES PLAN PROTEJA	1.400	Nº BENEFICIARIAS
1531	32D	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADOS	23.160	Nº ALUMNOS
1531	32D	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADAS	34.740	Nº ALUMNAS
1531	32D	CURSO FORMADOR DE FORMADORES	1.700	Nº ALUMNOS
1531	32D	CURSO FORMADOR DE FORMADORES	2.550	Nº ALUMNAS
1531	32D	PLANES FORMATIVOS TRABAJADORES OCUPADOS	135.000	Nº ALUMNOS
1531	32D	PLANES FORMATIVOS TRABAJADORAS OCUPADAS	165.000	Nº ALUMNAS
1531	32D	FORMACIÓN EN TELEFORMACIÓN	1.573	Nº ALUMNOS
1531	32D	FORMACIÓN EN TELEFORMACIÓN	1.761	Nº ALUMNAS
1531	32D	CURSOS EN LA RED CONSOR. ESCUELA	1.485	Nº ALUMNOS
1531	32D	CURSOS EN LA RED CONSOR. ESCUELA	1.215	Nº ALUMNAS
1531	32I	BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA	39.656	Nº HOMBRES
1531	32I	BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA	79.312	Nº MUJERES
1531	32I	ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO	666.220	Nº HOMBRES
1531	32I	ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO	920.020	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1531	32I	DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN	630.530	Nº HOMBRES
1531	32I	DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN	683.074	Nº MUJERES
1531	32I	ATENCIONES A PERSONAS POR PROGRAMA ALPES	15.382	Nº HOMBRES
1531	32I	ATENCIONES A PERSONAS POR PROGRAMA ALPES	20.535	Nº MUJERES
1531	32I	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	753	Nº HOMBRES
1531	32I	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	968	Nº MUJERES
1531	32I	PERSONAS PARTICIPANTES EN IPI	74.580	Nº HOMBRES
1531	32I	PERSONAS PARTICIPANTES EN IPI	151.787	Nº MUJERES
1531	32I	PARTICIPANTES OTROS PROGRAMAS INSERCIÓN LABORAL	1.972	Nº HOMBRES
1531	32I	PARTICIPANTES OTROS PROGRAMAS INSERCIÓN LABORAL	6.321	Nº MUJERES
1531	32I	PARTICIPANTES PROGRAMAS DE INSERCIÓN MED. CONC.	54	Nº HOMBRES
1531	32I	PARTICIPANTES PROGRAMAS DE INSERCIÓN MED. CONC.	80	Nº MUJERES
1532	310	PROGRAMAS EN MATERIA DE GÉNERO	1	NÚMERO
2000	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL I.M.S.	21.156	Nº MUJERES
2000	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL I.M.S.	5.811	Nº HOMBRES

## 06 MEDIOAMBIENTAL

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2200	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	225	Nº ALUMNOS
2200	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	420	Nº ALUMNAS
2200	44B	FORMACIÓN AMBIENTAL	80	Nº BENEFICIARIAS
2200	44B	FORMACIÓN AMBIENTAL	80	Nº BENEFICIARIOS
2200	44D	PERSONAL EMPLEADO EN LA GESTIÓN	230	Nº EMPLEADOS
2200	44D	PERSONAL EMPLEADO EN LA GESTIÓN	165	Nº EMPLEADAS
2200	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	140	Nº EMPLEADAS
2200	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	3.562	Nº EMPLEADOS
2200	44E	HABILITACIÓN CAZA	7.523	Nº HABILITADAS
2200	44E	HABILITACIÓN CAZA	482.644	Nº HABILITADOS
2200	44E	HABILITACIÓN PESCA	11.532	Nº HABILITADAS
2200	44E	HABILITACIÓN PESCA	180.080	Nº HABILITADOS
2200	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	864	Nº BENEFICIARIAS
2200	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	1.255	Nº BENEFICIARIOS
2200	44E	GUARDAS DE COTO	135	Nº HABILITADAS
2200	44E	GUARDAS DE COTO	3.950	Nº HABILITADOS
2200	44F	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	400	Nº BENEFICIARIAS
2200	44F	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	250	Nº BENEFICIARIOS
2200	44F	VOLUNTARIADO EN MATERIA AMBIENTAL	1.700	Nº BENEFICIARIAS
2200	44F	VOLUNTARIADO EN MATERIA AMBIENTAL	1.500	Nº BENEFICIARIOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2231	51D	MEJORA ABASTECIMIENTO	644.119	Nº HOMBRES
2231	51D	MEJORA ABASTECIMIENTO	658.882	Nº MUJERES
2231	51D	POBLACIÓN AFECTADA MEJORA GESTIÓN	319.900	Nº HOMBRES
2231	51D	POBLACIÓN AFECTADA MEJORA GESTIÓN	307.500	Nº MUJERES
2231	51D	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.056	Nº HOMBRES
2231	51D	EXPEDIENTES DE PERSONAL	644	Nº MUJERES

## 07 EDUCACIÓN

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	273.759	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	254.742	Nº ALUMNAS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO E.S.O.	190.121	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO E.S.O.	178.457	Nº ALUMNAS
1100	31P	BECA 6.000	3.163	Nº BECARIOS
1100	31P	BECA 6.000	3.671	Nº BECARIAS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EXTRANJERO	3.033	Nº ALUMNOS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EXTRANJERO	5.967	Nº ALUMNAS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EXTRANJERO	182	Nº ALUMNOS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EXTRANJERO	358	Nº ALUMNAS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	309.156	Nº ALUMNOS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	288.744	Nº ALUMNAS
1100	42A	TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO GÉNERO	15	NÚMERO
1100	42B	ASESORAMIENTO EN FORMACIÓN	248	Nº ASESORES
1100	42B	ASESORAMIENTO EN FORMACIÓN	202	Nº ASESORAS
1100	42B	FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN ESCOLAR	266	Nº ACTIVIDADES
1100	42B	ACTIVIDADES FORMATIVAS EN COEDUCACIÓN	1.100	Nº ACTIVIDADES
1100	42C	EDUC. INFANTIL 2º CICLO COLEGIOS PÚBLICOS	113.812	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUC. INFANTIL 2º CICLO COLEGIOS PÚBLICOS	107.493	Nº ALUMNAS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA COLEGIOS PÚBLICOS	216.530	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA COLEGIOS PÚBLICOS	199.177	Nº ALUMNAS
1100	42C	UNIDADES CONCERTADAS INFANTIL Y PRIMARIA	6.496	Nº UNIDADES
1100	42D	BACHILLER COLEGIOS PÚBLICOS	37.652	Nº ALUMNOS
1100	42D	BACHILLER COLEGIOS PÚBLICOS	47.452	Nº ALUMNAS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS COLEGIOS PÚBLICOS	35.687	Nº ALUMNOS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS COLEGIOS PÚBLICOS	34.798	Nº ALUMNAS
1100	42D	PROGRAMAS P.C.P.I.	7.695	NºALUMNOS
1100	42D	PROGRAMAS P.C.P.I.	3.138	NºALUMNAS
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIAL	30.763	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIAL	17.137	Nº ALUMNAS
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	256	PROFESORES
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	638	PROFESORAS
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	59	Nº HOMBRES
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	201	Nº MUJERES
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	57.576	Nº ALUMNOS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	53.293	Nº ALUMNAS
1100	42F	TRANSPORTE ESCOLAR	1.568	Nº RUTAS
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	51.487	Nº ALUMNOS
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	104.537	Nº ALUMNAS
1100	42H	E.O.I.	20.622	Nº ALUMNOS
1100	42H	E.O.I.	36.407	Nº ALUMNAS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	10.838	Nº ALUMNOS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	12.067	Nº ALUMNAS
1100	42I	EDUC. INFANTIL 1º CICLO CENTROS PÚB. O DE CONVENIO	33.530	Nº ALUMNOS
1100	42I	EDUC. INFANTIL 1º CICLO CENTROS PÚB. O DE CONVENIO	31.356	Nº ALUMNAS
1100	42I	PLAZAS 1º CICLO INFANTIL CENTROS PÚB. O DE CONVENIO	81.503	Nº PLAZAS
1100	42I	CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO 1º CICLO INFANTIL	1.269	Nº CENTROS
1100	42I	CENTROS PROPIOS DE ATENCIÓN PRIMERA INFANCIA	163	NÚMERO
1100	42I	PLAZAS CONVENIADAS CENTROS PROPIOS EDUC. INFANTIL 1º CICLO	55.044	NÚMERO
1100	42I	GRUPOS LUDOTECA CENTROS PROPIOS	100	NÚMERO
1100	42I	PLAZAS CONVENIADAS SERVICIO LUDOTECA	3.550	NÚMERO
1100	42I	GRUPOS AULAS ACOGIDA CENTROS PROPIOS	309	NÚMERO
1100	42I	PLAZAS CENTROS PROPIOS EDUC. INFANTIL 1º CICLO	5.462	Nº ALUMNAS
1100	42I	PLAZAS CENTROS PROPIOS EDUC. INFANTIL 1º CICLO	6.340	Nº ALUMNOS
1100	42I	GRUPOS PERIODOS EXTRAORDINARIOS CENTROS PROPIOS	500	NÚMERO
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	105.245	Nº ALUMNOS
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	102.955	Nº ALUMNAS
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MATERIA DE GÉNERO	3.078	Nº CENTROS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	44.498	Nº ALUMNOS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	46.315	Nº ALUMNAS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNOSTICO E.S.O.	51.598	Nº ALUMNOS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNOSTICO E.S.O.	53.705	Nº ALUMNAS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	96.096	Nº ALUMNOS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	100.020	Nº ALUMNAS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES	1.054	Nº ALUMNOS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES	1.101	Nº ALUMNAS
1300	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	900	Nº BECARIAS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1300	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	800	Nº BECARIOS
1300	42J	MATRÍCULAS PRIMER Y SEGUNDO CICLO	100.000	Nº ALUMNOS
1300	42J	MATRÍCULAS PRIMER Y SEGUNDO CICLO	121.200	Nº ALUMNAS
1300	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	31.000	Nº ALUMNAS
1300	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	22.100	Nº ALUMNOS
1300	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGACIÓN CONTRATADA	3.100	Nº MUJERES
1300	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGACIÓN CONTRATADO	5.300	Nº HOMBRES
1300	42J	MATRÍCULAS TERCER CICLO	5.900	Nº ALUMNAS
1300	42J	MATRÍCULAS TERCER CICLO	5.500	Nº ALUMNOS
1300	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGACIÓN FUNCIONARIA	3.100	Nº MUJERES
1300	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGACIÓN FUNCIONARIO	6.700	Nº HOMBRES
1300	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	2.800	Nº MUJERES
1300	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	1.600	Nº HOMBRES
1300	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS POR MUJERES	20	PORCENTAJE
1300	42J	MIEMBROS DE REALES ACADEMIAS	17	PORCENTAJE MUJ.
1300	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	40	PORCENTAJE MUJ.
1331	42K	PROFESORADO EVALUADO PARA ACREDITACIÓN	450	Nº PROFESORES
1331	42K	PROFESORADO EVALUADO PARA ACREDITACIÓN	435	Nº PROFESORAS
1331	42K	PROFESORADO EVALUADO COMPLEMENTO AUTONÓMICO	7.450	Nº PROFESORES
1331	42K	PROFESORADO EVALUADO COMPLEMENTO AUTONÓMICO	2.225	Nº PROFESORAS
1331	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN EVALUADOS	664	Nº PROY. PRESENT. HOM.
1331	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN EVALUADOS	253	Nº PROY. PRESENT. MUJ.
1331	42K	GRUPOS PAIDI EVALUADOS	1.657	Nº GRUPOS HOM.
1331	42K	GRUPOS PAIDI EVALUADOS	429	Nº GRUPOS MUJ.
1331	42K	INCENTIVOS CARÁCTER CIENTIFICO-TÉCNICO	758	Nº INCENTIVO HOM.
1331	42K	INCENTIVOS CARÁCTER CIENTIFICO-TÉCNICO	479	Nº INCENTIVO MUJ.
1331	42K	INCENTIVOS FORMAC. DOCENTE INVEST. PREDOCTORAL	282	Nº INCENTIVO HOM.
1331	42K	INCENTIVOS FORMAC. DOCENTE INVEST. PREDOCTORAL	286	Nº INCENTIVO MUJ.
1331	42K	INCENTIVOS MEJORAS INFR. EQUIPAMIENTO Y FUNCIÓN	158	Nº INCENTIVO HOM.
1331	42K	INCENTIVOS MEJORAS INFR. EQUIPAMIENTO Y FUNCIÓN	40	Nº INCENTIVO MUJ.
1331	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES	13	Nº HOMBRES
1331	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES	1	Nº MUJERES
1331	42K	EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA E INNOVACIÓN	970	Nº HOMBRES
1331	42K	EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA E INNOVACIÓN	370	Nº MUJERES

## 08 SANIDAD

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1600	31P	POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	481.579	Nº NIÑOS
1600	31P	POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	470.293	Nº NIÑAS
1600	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIA DENTAL	491	Nº HOMBRES
1600	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIA DENTAL	482	Nº MUJERES
1600	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	220.021	Nº NIÑOS
1600	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	214.890	Nº NIÑAS
1600	31P	ASISTENCIA DENTAL CON MEDIOS AJENOS	154.015	Nº NIÑOS
1600	31P	ASISTENCIA DENTAL CON MEDIOS AJENOS	150.423	Nº NIÑAS
1600	31P	ESCOLARES BENEFICIARIOS PROG. APRENDE A SONREIR	127.551	Nº NIÑOS
1600	31P	ESCOLARES BENEFICIARIOS PROG. APRENDE A SONREIR	122.336	Nº NIÑAS
1600	31P	ASISTENCIA PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	2.500	Nº NIÑOS
1600	31P	ASISTENCIA PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	2.585	Nº NIÑAS
1600	41A	CURSOS DE FORMACIÓN DE PERSONAL	30	NÚMERO
1600	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	250	Nº ALUMNOS
1600	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	365	Nº ALUMNAS
1600	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	30	MINUTOS/HOMBRE
1600	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	50	MINUTOS/MUJER
1600	41A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	750	Nº HOMBRES
1600	41A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.100	Nº MUJERES
1600	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSP.	21.203	Nº HOMBRES
1600	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSP.	29.348	Nº MUJERES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EE.PP. HOSP.	25.306	Nº HOMBRES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EE.PP. HOSP.	30.316	Nº MUJERES
1600	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSP.	553.125	Nº HOMBRES
1600	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSP.	645.934	Nº MUJERES
1600	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSP.	363.840	Nº HOMBRES
1600	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSP.	382.283	Nº MUJERES
1600	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	138.000	Nº HOMBRES
1600	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	189.000	Nº MUJERES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	32.200	Nº HOMBRES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	42.900	Nº MUJERES
1600	41C	CONSULTAS EXTERNAS	217.100	Nº HOMBRES
1600	41C	CONSULTAS EXTERNAS	231.000	Nº MUJERES
1600	41C	PACIENTES ATENDIDOS HOSP. CONCERTADA	130.290	Nº HOMBRES
1600	41C	PACIENTES ATENDIDAS HOSP. CONCERTADA	214.500	Nº MUJERES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	26.840	Nº HOMBRES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	29.810	Nº MUJERES
1600	41D	CAMPAMENTOS PROM. HÁBITOS SALUDABLES EN DIABÉTICOS	160	Nº NIÑOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1600	41D	CAMPAMENTOS PROM. HÁBITOS SALUDABLES EN DIABÉTICAS	185	Nº NIÑAS
1600	41D	ESCOLARES EN PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	17.050	Nº NIÑOS
1600	41D	ESCOLARES EN PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	15.500	Nº NIÑAS
1600	41H	ACTIVIDADES DOCENTES PROGRAMA EASP	67.080	Nº HORAS/ALUMNAS
1600	41H	ACTIVIDADES DOCENTES PROGRAMA EASP	67.080	Nº HORAS/ALUMNOS
1600	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T.	54.216	Nº HOMBRES
1600	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADAS EN I.T.	76.248	Nº MUJERES
1600	41J	OTROS CONTROLES DE I.T.	2.429	Nº HOMBRES
1600	41J	OTROS CONTROLES DE I.T.	5.514	Nº MUJERES
1600	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	10.199	Nº HOMBRES
1600	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	31.523	Nº MUJERES
1600	41K	PROF. INSCRITOS EN BANCO PRÁCTICAS INNOVACIÓN	200	Nº HOMBRES
1600	41K	PROF. INSCRITOS EN BANCO PRÁCTICAS INNOVACIÓN	200	Nº MUJERES
1600	41K	PROFESIONALES ACCESO BIBLIOTECA VIRTUAL SSPA	600	Nº HOMBRES
1600	41K	PROFESIONALES ACCESO BIBLIOTECA VIRTUAL SSPA	600	Nº MUJERES
1600	41K	CONSULTAS ATENDIDAS CANAL TLF. ANDALUCIA 24 H.	29.000	Nº HOMBRES
1600	41K	CONSULTAS ATENDIDAS CANAL TLF. ANDALUCIA 24 H.	58.000	Nº MUJERES
1631	31P	POBLACIÓN SUSCEPTIBLE ATENCIÓN DOMICILIO	679.092	Nº MUJERES
1631	31P	POBLACIÓN SUSCEPTIBLE ATENCIÓN DOMICILIO	513.112	Nº HOMBRES
1631	31P	PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	199.332	Nº MUJERES
1631	31P	PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	86.658	Nº HOMBRES
1631	31P	CUIDADORAS FAMILIARES VALORADAS EN DOMICILIO	99.395	Nº MUJERES
1631	31P	CUIDADORES FAMILIARES VALORADOS EN DOMICILIO	15.982	Nº HOMBRES
1631	31P	CUIDADORAS GRANDES DISCAPACITADOS SUSCEPT. IDENTIFICACIÓN	18.567	Nº MUJERES
1631	31P	CUIDADORES GRANDES DISCAPACITADOS SUSCEPT. IDENTIFICACIÓN	2.842	Nº HOMBRES
1631	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE ATENCIÓN SALUD MENTAL	157.000	Nº NIÑAS
1631	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE ATENCIÓN SALUD MENTAL	163.000	Nº NIÑOS
1631	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTIL-JUVENIL	52.000	Nº NIÑAS
1631	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTIL-JUVENIL	93.000	Nº NIÑOS
1631	31P	POB. INFANTIL ATENDIDA DISPOSIT. SALUD MENTAL INFANTIL-JUVENIL	16.000	Nº NIÑAS
1631	31P	POB. INFANTIL ATENDIDA DISPOSIT. SALUD MENTAL INFANTIL-JUVENIL	23.000	Nº NIÑOS
1631	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	165.000	Nº MUJERES
1631	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	92.000	Nº HOMBRES
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	18.000	Nº ALUMNAS
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	14.000	Nº ALUMNOS
1631	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	2.000	Nº ALUMNAS
1631	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	1.500	Nº ALUMNOS
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.600	Nº ALUMNAS
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	1.800	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1631	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	2.500	Nº ALUMNAS
1631	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	1.400	Nº ALUMNOS
1631	41B	MATRONAS EN FORMACIÓN	80	Nº ALUMNAS
1631	41B	MATRONES EN FORMACIÓN	15	Nº ALUMNOS
1631	41C	CONSULTAS MÉDICAS PEDIATRÍA Y ENFERMERÍA	49.790	Nº MUJERES
1631	41C	CONSULTAS MÉDICAS PEDIATRÍA Y ENFERMERÍA	37.560	Nº HOMBRES
1631	41C	URGENCIAS EN CENTROS SANITARIOS	8.082.090	Nº MUJERES
1631	41C	URGENCIAS EN CENTROS SANITARIOS	5.616.368	Nº HOMBRES
1631	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	294.489	Nº MUJERES
1631	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	229.192	Nº HOMBRES
1631	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN	143	ÍNDICE MUJ. POR 100
1631	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN	199	ÍNDICE HOM. POR 100
1631	41C	DEMORA MEDIA INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	60	DÍAS/MUJER
1631	41C	DEMORA MEDIA INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	60	DÍAS/HOMBRE
1631	41C	TASA DE INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	258	POR 10.000 MUJERES
1631	41C	TASA DE INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	255	POR 10.000 HOMBRES
1631	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	75.288	Nº MUJERES
1631	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	66.851	Nº HOMBRES
1631	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	83	ÍNDICE MUJ. POR 100
1631	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	78	ÍNDICE HOM. POR 100
1631	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	6.654.020	Nº MUJERES
1631	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	4.294.848	Nº HOMBRES
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	45	DÍAS/MUJER
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	45	DÍAS/HOMBRE
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	25	DÍAS/MUJER
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	25	DÍAS/HOMBRE
1631	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICO	429.395	Nº MUJERES
1631	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICO	351.320	Nº HOMBRES
1631	41E	DONACIONES TOTALES (SANGRE, PLASMA, PLAQUETAS)	122.738	Nº MUJERES
1631	41E	DONACIONES TOTALES (SANGRE, PLASMA, PLAQUETAS)	162.261	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES	134	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES	200	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE RENAL	126	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE RENAL	244	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE HEPÁTICO	90	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE HEPÁTICO	90	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	22	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	23	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	13	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	13	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	14	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	14	Nº HOMBRES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	160	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	160	Nº HOMBRES
1631	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	93.600	MILES MUJERES
1631	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	67.800	MILES HOMBRES

## 09 SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
0900	31H	PARTICIPANTES EN CONGRESO	700	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN CONGRESO	600	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	9	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	5	Nº HOMBRES
0900	31H	ACCIONES FORMATIVAS	51	Nº FORMADORAS
0900	31H	ACCIONES FORMATIVAS	60	Nº FORMADORES
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. GRAL. VOLUNTARIADO	205.320	Nº VOLUNTARIAS
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. GRAL. VOLUNTARIADO	172.186	Nº VOLUNTARIOS
1200	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	37.335	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	52.922	Nº MUJERES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD ANTICIPOS REINTEGRABLES	2.226	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD ANTICIPOS REINTEGRABLES	3.353	Nº MUJERES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA GUARDERÍA	2.584	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA GUARDERÍA	4.307	Nº MUJERES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA ALQUILERES	1.700	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA ALQUILERES	1.748	Nº MUJERES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA PRIMERA VIVIENDA	304	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA PRIMERA VIVIENDA	313	Nº MUJERES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS	30.521	Nº HOMBRES
1200	12C	SOLICITUDES MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS	43.201	Nº MUJERES
1200	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	7.460	Nº NIÑOS
1200	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	1.095	Nº NIÑAS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTOS	1.315	Nº NIÑOS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTOS	93	Nº NIÑAS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO TERAPÉUTICO	130	Nº NIÑOS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO TERAPÉUTICO	2	Nº NIÑAS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	147	Nº NIÑOS
1200	31N	MENORES CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	3	Nº NIÑAS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1200	31N	PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS EDUCACIÓN MENORES	210	Nº HOMBRES
1200	31N	PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS EDUCACIÓN MENORES	290	Nº MUJERES
1200	31N	PROFESIONALES ASIST. CURSOS FORMAC. REFORMA MENORES	604	Nº HOMBRES
1200	31N	PROFESIONALES ASIST. CURSOS FORMAC. REFORMA MENORES	633	Nº MUJERES
1200	31N	PROFESIONALES DEDICADOS A REFORMA MENORES	1.302	Nº HOMBRES
1200	31N	PROFESIONALES DEDICADOS A REFORMA MENORES	973	Nº MUJERES
1200	31N	POBLACIÓN POTENC. AFECTADA MEDIO ABIERTO	9.000	Nº HOMBRES
1200	31N	POBLACIÓN POTENC. AFECTADA MEDIO ABIERTO	1.200	Nº MUJERES
1500	31J	ACTIVIDAD FORMATIVA MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	10	Nº ACTIVIDADES
1500	31J	PERSONAS FORMADAS	350	Nº HOMBRES
1500	31J	PERSONAS FORMADAS	400	Nº MUJERES
1500	31J	EDICIONES PUBLICACIONES PERSPECTIVA DE GÉNERO	3	NÚMERO
1500	31J	ACTIVIDAD SENSIBILIZACIÓN MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	10	NÚMERO
1500	31J	ESTUDIO MATERIA INMIGRACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO	15	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. UNIVERSIT. DIRIGIDOS POR MUJERES	19	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. UNIVERSIT. DIRIGIDOS POR HOMBRES	11	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. UNIVERSITARIOS IMPACTO GÉNERO	20	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. ASOCIACIONES DIRIGIDOS POR MUJERES	180	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. ASOCIACIONES DIRIGIDOS POR HOMBRES	140	NÚMERO
1500	31J	SUBVENC. PROYECT. ASOCIAC. PREVENCIÓN IMPACTO GÉNERO	100	NÚMERO
1500	44J	ESTANCIAS TRABAJADORES Y FAMILIARES	126.400	Nº HOMBRES
1500	44J	ESTANCIAS TRABAJADORAS Y FAMILIARES	154.500	Nº MUJERES
1500	44J	ESTANCIAS DE PENSIONISTAS	27.800	Nº HOMBRES
1500	44J	ESTANCIAS DE PENSIONISTAS	41.700	Nº MUJERES
1500	44J	ESTANCIAS DISCAPACITADOS	12.200	Nº HOMBRES
1500	44J	ESTANCIAS DISCAPACITADAS	16.200	Nº MUJERES
1800	31P	SOLICITUDES ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	3.429	Nº HOMBRES
1800	31P	SOLICITUDES ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	5.143	Nº MUJERES
2000	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	1.500	Nº ALUMNAS
2000	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	1.500	Nº ALUMNOS
2000	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	1.700	Nº MUJERES
2000	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	900	Nº HOMBRES
2000	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROGRAMAS PREVENCIÓN	155.000	Nº ALUMNOS
2000	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROGRAMAS PREVENCIÓN	150.000	Nº ALUMNAS
2000	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	19.055	Nº HOMBRES
2000	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	3.630	Nº MUJERES
2000	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	14.279	Nº HOMBRES
2000	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	3.570	Nº MUJERES
2000	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	2.100	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2000	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	300	Nº MUJERES
2000	31B	RED DE ARTESANOS	200	Nº USUARIOS
2000	31B	RED DE ARTESANAS	50	Nº USUARIAS
2000	31B	CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	190	Nº HOMBRES
2000	31B	CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	40	Nº MUJERES
2000	31E	MENORES ATENDIDOS EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	4.870	Nº NIÑAS
2000	31E	MENORES ATENDIDOS EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	3.680	Nº NIÑOS
2000	31E	MENORES ATENDIDOS EQUIPOS PROGRAMA DIF. SOCIAL	1.381	Nº NIÑAS
2000	31E	MENORES ATENDIDOS EQUIPOS PROGRAMA DIF. SOCIAL	919	Nº NIÑOS
2000	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.229	Nº NIÑAS
2000	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.521	Nº NIÑOS
2000	31E	MENORES EXTRANJERAS NO ACOMPAÑADAS ATENDIDAS	100	Nº NIÑAS
2000	31E	MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	3.250	Nº NIÑOS
2000	31E	JÓVENES EXTUTELADAS ATENDIDAS	450	Nº MUJERES
2000	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	900	Nº HOMBRES
2000	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	100	Nº NIÑAS
2000	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	110	Nº NIÑOS
2000	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	671	Nº NIÑAS
2000	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	429	Nº NIÑOS
2000	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	881	Nº NIÑAS
2000	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	995	Nº NIÑOS
2000	31G	AYUDAS A FAVOR NO DISCRIM. SEXO CON NECESID. ESPEC.	13	NÚMERO
2000	31G	SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	320.220	Nº USUARIOS
2000	31G	SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	445.308	Nº USUARIAS
2000	31G	AYUDAS A ENTIDADES INMIGRANTES	313	NÚMERO
2000	31G	AYUDAS ENTID. FAVORECED. NO DISCRIMIN. SEXO COM. GITANA	19	NÚMERO
2000	31G	AYUDAS ENTID. FAVORECED. NO DISCRIMIN. SEXO MUJER INMIG.	8	NÚMERO
2000	31G	AYUDAS INDIVIDUALES RETORNO EMIGRANTES	40	Nº MUJERES
2000	31G	AYUDAS INDIVIDUALES RETORNO EMIGRANTES	32	Nº HOMBRES
2000	31G	AYUDAS ENTID. FAVORECED. NO DISCRIMIN. SEXO ZONAS N.T.S	19	NÚMERO
2000	31G	SERVICIO UNIFICACIÓN RENOVACIÓN EMPLEO	3.393	Nº USUARIOS
2000	31G	SERVICIO UNIFICACIÓN RENOVACIÓN EMPLEO	3.627	Nº USUARIAS
2000	31G	ACTUACIÓN INSERCIÓN SOCIOLABORAL	4.601	Nº HOMBRES
2000	31G	ACTUACIÓN INSERCIÓN SOCIOLABORAL	7.530	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERSONAS DISCAPACITADAS	922	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERSONAS DISCAPACITADAS	1.383	Nº HOMBRES
2000	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES PERSONAS DISCAPACITADAS	2.400	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES PERSONAS DISCAPACITADAS	3.600	Nº HOMBRES
2000	31P	PLAZAS CONCERTADAS PERSONAS DISCAPACITADAS	680	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2000	31P	PLAZAS CONCERTADAS PERSONAS DISCAPACITADAS	1.019	Nº HOMBRES
2000	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.665	Nº NIÑOS
2000	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.803	Nº NIÑAS
2000	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	2.500	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	1.070	Nº HOMBRES
2000	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	352	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	151	Nº HOMBRES
2000	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	2.824	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	1.211	Nº HOMBRES
2000	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS	63	Nº MUJERES
2000	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS	95	Nº HOMBRES
2000	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	717	Nº MUJERES
2000	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	326	Nº HOMBRES
2000	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.234	Nº NIÑOS
2000	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.010	Nº NIÑAS
2000	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	13.581	Nº MUJERES
2000	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	8.419	Nº HOMBRES
2000	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.955	Nº MUJERES
2000	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	828	Nº HOMBRES
2000	31R	AYUDA A DOMICILIO	26.785	Nº USUARIAS
2000	31R	AYUDA A DOMICILIO	24.750	Nº USUARIOS
2000	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	75.840	Nº USUARIAS
2000	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	41.275	Nº USUARIOS
2000	31R	AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS	2.658	Nº USUARIAS
2000	31R	AYUDAS INDIVIDUALES CONCEDIDAS	2.597	Nº USUARIOS
2000	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SS.SS. COMUNITARIO	216	Nº HOMBRES
2000	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SS.SS. COMUNITARIO	324	Nº MUJERES
2000	31R	PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACIÓN ORIENT.	32.500	Nº MUJERES
2000	31R	PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACIÓN ORIENT.	33.000	Nº HOMBRES
2000	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	9.240	Nº BENEFICIARIAS
2000	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	3.960	Nº BENEFICIARIOS
2000	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	50.652	Nº USUARIAS
2000	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	12.348	Nº USUARIOS
2000	31R	BONIFICACIÓN TRANSPORTE INTERURBANO	3.509.520	Nº MUJERES
2000	31R	BONIFICACIÓN TRANSPORTE INTERURBANO	2.757.480	Nº HOMBRES
2000	31R	AYUDAS Progr. DESARROLLADOS CORPORACIONES LOCALES	85	NÚMERO
2000	31R	SUBVENCIONES ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO LUCRO	600	NÚMERO
2000	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	5.428	Nº MUJERES
2000	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	4.257	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2000	31T	ÓRDENES DE PROTECCIÓN	6.000	NÚMERO
2000	31T	SERVICIOS CENTROS ACOG. MUJERES VÍCTIM. VIOL. GÉNERO	2.500	Nº USUARIAS
2000	31T	SERVICIOS CENTROS ACOG. MUJERES VÍCTIM. VIOL. GÉNERO	34	Nº CENTROS
2031	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERVATORIO PUBLICIDAD SEXISTA	300	Nº MUJERES
2031	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERVATORIO PUBLICIDAD SEXISTA	80	Nº HOMBRES
2031	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PRIMARIA Y SECUNDARIA	1.000	Nº PROFESORAS
2031	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PRIMARIA Y SECUNDARIA	400	Nº PROFESORES
2031	32G	SERVICIOS ORIENTACIÓN MUJERES UNIVERSITARIAS	380	Nº MUJERES
2031	32G	SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES	720	Nº USUARIAS
2031	32G	UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CC.LL	40.000	Nº USUARIAS
2031	32G	SERVICIO ATENC. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMIN. LABOR. POR SEXO	2.000	Nº CONSULTAS
2031	32G	EMPRESAS ASESORADAS ELABORACIÓN PLANES IGUALDAD	20	NÚMERO
2031	32G	CC.LL. ADHERIDAS AL PROGRAMA CONCIL-IAM	34	NÚMERO
2031	32G	BUS ITINERANTE CONCILIACIÓN	500	Nº VISITANTES
2031	32G	LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN A LA MUJER	30.000	NÚMERO
2031	32G	PROGRAMA ESTANCIA TIEMPO LIBRE MUJER/HIJOS A SU CARGO	400	Nº MUJERES E HIJOS
2031	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	5.300	Nº BENEFICIARIAS
2031	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MADRES JÓVENES	160	Nº BENEFICIARIAS
2031	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	340	Nº BENEFICIARIAS
2031	32G	ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	350	Nº BENEFICIARIAS
2031	32G	ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	4.650	Nº BENEFICIARIAS
2031	32G	ENCUENTROS ANUALES DE ASOCIACIONES MUJERES	240	Nº MUJERES
2031	32G	SEMINARIOS PROVINCIALES MUJERES ASOCIADAS	900	Nº MUJERES
2031	32G	FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO	1.700	Nº ASOCIAC. MUJ.
2031	32G	SERVICIO ATENCIÓN VÍCTIMAS AGRESIONES SEXUALES	650	Nº USUARIAS
2031	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	3.500	Nº USUARIAS
2031	32G	CONSULTAS MUJERES CENTROS MUNICIPALES ATENCIÓN MUJERES	290.000	NÚMERO
2032	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	3.000	Nº BENEFICIARIOS
2032	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	2.600	Nº BENEFICIARIAS
2032	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	70.000	Nº HOMBRES
2032	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	71.000	Nº MUJERES
2032	32F	CONSULTAS EN TELÉF. INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	6.500	Nº CONSULTAS HOM.
2032	32F	CONSULTAS EN TELÉF. INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	7.000	Nº CONSULTAS MUJ.
2032	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN PROGRAMA DESENCAJA	650	Nº HOMBRES
2032	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN PROGRAMA DESENCAJA	250	Nº MUJERES
2032	32F	SUBVENCIONES DE ENTIDADES LOCALES	5.000	Nº BENEFICIARIOS
2032	32F	SUBVENCIONES DE ENTIDADES LOCALES	4.000	Nº BENEFICIARIAS
2032	32F	PARTICIPANTES FORMACIÓN OCIO Y EDUCACIÓN EN VALORES	1.300	Nº HOMBRES
2032	32F	PARTICIPANTES FORMACIÓN OCIO Y EDUCACIÓN EN VALORES	2.300	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2032	32F	PARTICIPANTES DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD	1.716	Nº HOMBRES
2032	32F	PARTICIPANTES DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD	1.984	Nº MUJERES
2032	32F	USUARIOS DEL CARNET JOVEN	90.000	Nº USUARIOS
2032	32F	USUARIAS DEL CARNET JOVEN	110.000	Nº USUARIAS
3400	31F	ANCIANOS, ENFERMOS INCAPACITADOS	1.450	Nº HOMBRES
3400	31F	ANCIANAS, ENFERMAS INCAPACITADAS	7.650	Nº MUJERES
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS	2.250	Nº BENEFICIARIOS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS	12.850	Nº BENEFICIARIAS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA P.N.C.	29.000	Nº BENEFICIARIOS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA P.N.C	77.000	Nº BENEFICIARIAS

## 10 CULTURA Y DEPORTE

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1900	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	200	Nº NIÑAS
1900	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	200	Nº NIÑOS
1900	46B	CAMPEONATOS DE ANDALUCÍA UNIVERSITARIOS	500	Nº MUJERES
1900	46B	CAMPEONATOS DE ANDALUCÍA UNIVERSITARIOS	790	Nº HOMBRES
1900	46B	LICENCIAS DEPORTE FEDERADO	401.700	Nº HOMBRES
1900	46B	LICENCIAS DEPORTE FEDERADO	80.340	Nº MUJERES
1900	46B	PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO	240	Nº MUJERES
1900	46B	PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO	420	Nº HOMBRES
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA ÉLITE BECAS	40	Nº BECARIOS
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA ÉLITE BECAS	30	Nº BECARIAS
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA SALTO BECAS	200	Nº BECARIOS
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA SALTO BECAS	75	Nº BECARIAS
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA ESTRELLA CLUB	60	Nº CLUBES MASC.
1900	46B	DEP. ALTO RENDIMIENTO PROGRAMA ESTRELLA CLUB	48	Nº CLUBES FEM.
1900	46C	PERSONAL BECARIO	6	Nº BECARIAS
1900	46C	PERSONAL BECARIO	5	Nº BECARIOS
1900	46C	PERSONAL MATRICULADO CURSOS TÉCNICO DEPORTIVO	90	Nº MUJERES
1900	46C	PERSONAL MATRICULADO CURSOS TÉCNICO DEPORTIVO	150	Nº HOMBRES
2100	45A	SOLICITUDES INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.900	Nº HOMBRES
2100	45A	SOLICITUDES INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.100	Nº MUJERES
2100	45A	RESOLUCIÓN INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.450	Nº HOMBRES
2100	45A	RESOLUCIÓN INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	1.700	Nº MUJERES
2100	45B	VISITANTES A EXPOSICIONES	24.600	Nº HOMBRES
2100	45B	VISITANTES A EXPOSICIONES	25.400	Nº MUJERES
2100	45B	VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES	2.385.000	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
2100	45B	VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES	2.520.000	Nº MUJERES
2100	45C	ALUMNADO INSCRITO EN CURSOS Y TALLERES	231	Nº ALUMNOS
2100	45C	ALUMNADO INSCRITO EN CURSOS Y TALLERES	231	Nº ALUMNAS
2100	45C	BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	20	Nº HOMBRES
2100	45C	BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	20	Nº MUJERES
2100	45C	AYUDAS AL TEJIDO ASOCIATIVO	52	Nº HOMBRES
2100	45C	AYUDAS AL TEJIDO ASOCIATIVO	7	Nº MUJERES
2100	45C	ESPACIOS ESCÉNICOS	150	Nº ABONADOS
2100	45C	ESPACIOS ESCÉNICOS	150	Nº ABONADAS
2100	45D	TALLERES DE FORMACIÓN	20	Nº ALUMNOS
2100	45D	TALLERES DE FORMACIÓN	20	Nº ALUMNAS
2100	45D	CATALOGACIÓN PROGRAMA DOMUS	7	Nº HOMBRES
2100	45D	CATALOGACIÓN PROGRAMA DOMUS	12	Nº MUJERES
2100	45D	MASTER MUSEOLOGÍA	19	Nº ALUMNOS
2100	45D	MASTER MUSEOLOGÍA	21	Nº ALUMNAS
2100	45D	AYUDAS A ARTISTAS	75	Nº BENEFICIARIAS
2100	45D	AYUDAS A ARTISTAS	70	Nº BENEFICIARIOS
2100	45D	CURSOS FORMACIÓN ESPECIALIZADOS	110	Nº ALUMNOS
2100	45D	CURSOS FORMACIÓN ESPECIALIZADOS	150	Nº ALUMNAS
2100	45E	SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	2.574	Nº USUARIOS
2100	45E	SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	2.096	Nº USUARIAS
2100	45H	RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	575.000	Nº USUARIOS
2100	45H	RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	660.000	Nº USUARIAS
2100	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.450.000	Nº USUARIOS
2100	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.430.000	Nº USUARIAS
2100	45H	C. DE DOC. MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.500	Nº USUARIOS
2100	45H	C. DE DOC. MUSICAL DE ANDALUCÍA	1.200	Nº USUARIAS
2100	45I	PARTICIPANTES CERTAMEN ESCRITORES NÓVELES	114	Nº MUJERES
2100	45I	PARTICIPANTES CERTAMEN ESCRITORES NÓVELES	82	Nº HOMBRES
2100	45I	INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES, EQUIPOS, SOFTWARE)	799	Nº USUARIOS
2100	45I	INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES, EQUIPOS, SOFTWARE)	1.077	Nº USUARIAS
2131	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	85.235	Nº HOMBRES
2131	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	119.657	Nº MUJERES
2131	45F	VISITANTES ESCOLARES AL CONJUNTO MONUMENTAL ALHAMBRA	35.991	Nº ALUMNOS
2131	45F	VISITANTES ESCOLARES AL CONJUNTO MONUMENTAL ALHAMBRA	42.593	Nº ALUMNAS
2131	45F	AMPLIACIÓN Y CAPACITACIÓN RR.HH.	1	Nº ACTIVIDADES
2131	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2	NÚMERO
2132	45G	PARTICIP. Y ORGANIZACIÓN EXPOSICIONES MUJERES ARTISTAS	2	Nº EXPOSICIONES

## 11 VIVIENDA Y URBANISMO

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1800	43A	ADQUISICIÓN JÓVENES	2.500	Nº BENEFICIARIOS
1800	43A	ADQUISICIÓN JÓVENES	2.500	Nº BENEFICIARIAS
1800	43A	INQUILINOS	2.216	Nº BENEFICIARIOS
1800	43A	INQUILINAS	2.216	Nº BENEFICIARIAS
1800	43A	REHABILITACIÓN INDIVIDUALIZADA DE VIVIENDAS	394	Nº BENEFICIARIOS
1800	43A	REHABILITACIÓN INDIVIDUALIZADA DE VIVIENDAS	336	Nº BENEFICIARIAS
1800	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA	2.560	Nº BENEFICIARIOS
1800	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA	2.129	Nº BENEFICIARIAS
1800	43B	DIRECCIÓN OBRA Y PROYECTOS ESPACIOS PÚBLICOS	6	Nº HOMBRES
1800	43B	DIRECCIÓN OBRA Y PROYECTOS ESPACIOS PÚBLICOS	1	Nº MUJERES
1800	43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	13	Nº FORMADORES
1800	43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	7	Nº FORMADORAS
1800	43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	60	Nº ALUMNOS
1800	43C	ACTIVIDADES FORMATIVAS	60	Nº ALUMNAS
1800	43C	BECAS FORMACIÓN DEL PERSONAL	4	Nº BECARIOS
1800	43C	BECAS FORMACIÓN DEL PERSONAL	1	Nº BECARIAS

## 12 JUSTICIA, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1200	12A	REGISTRO ACTIVIDADES BIENES INTRS. AA.CC.	211	Nº HOMBRES
1200	12A	REGISTRO ACTIVIDADES BIENES INTRS. AA.CC.	185	Nº MUJERES
1200	12A	SOLICITANTES INCOMPATIBILIDAD	950	Nº HOMBRES
1200	12A	SOLICITANTES INCOMPATIBILIDAD	560	Nº MUJERES
1200	12A	ASISTENTES ACTUACIONES FORMATIVAS	360	Nº ALUMNOS
1200	12A	ASISTENTES ACTUACIONES FORMATIVAS	440	Nº ALUMNAS
1200	12A	CONSULTAS CORREO ELECTRÓNICO	930	Nº HOMBRES
1200	12A	CONSULTAS CORREO ELECTRÓNICO	1.085	Nº MUJERES
1200	12A	TELÉFONO ÚNICO DE INFORMACIÓN	49.000	Nº USUARIOS
1200	12A	TELÉFONO ÚNICO DE INFORMACIÓN	91.000	Nº USUARIAS
1200	14A	SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SS.CC.	686	Nº HOMBRES
1200	14A	SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SS.CC.	901	Nº MUJERES
1200	14A	INDEMNIZACIONES EX-PRESOS/REPRESALIADOS	11	Nº HOMBRES
1200	14A	CURSOS DE FORMACIÓN	368	Nº ALUMNAS
1200	14A	CURSOS DE FORMACIÓN	334	Nº ALUMNOS
1200	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	89.280	Nº BENEFICIARIAS
1200	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	59.520	Nº BENEFICIARIOS
1200	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS DE ABOGADOS/AS A HOMBRES	35.392	Nº BENEFICIARIOS

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
1200	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS DE ABOGADOS/AS A MUJERES	53.088	Nº BENEFICIARIAS
1200	14B	PONENTES CURSOS	50	Nº PONENTES MUJ.
1200	14B	PONENTES CURSOS	50	Nº PONENTES HOM.
1200	14B	MENORES ATENDIDOS PUNTOS DE ENCUENTRO	1.806	NÚMERO
1200	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVA	10.284	Nº MUJERES
1200	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVA	1.402	Nº HOMBRES
1231	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	7.463	Nº HOMBRES
1231	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	9.121	Nº MUJERES
1231	12B	FORMACIÓN BASE DATOS OPOSITORES	39.598	Nº HOMBRES
1231	12B	FORMACIÓN BASE DATOS OPOSITORES	48.396	Nº MUJERES
1231	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	11.990	Nº HOMBRES
1231	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	14.650	Nº MUJERES
1231	12B	SOLICITUDES PARTICIPACIÓN	8	Nº HOMBRES
1231	12B	SOLICITUDES PARTICIPACIÓN	22	Nº MUJERES

#### 14 ACCIÓN EXTERIOR Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	Nº BENEFICIARIAS
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	Nº BENEFICIARIOS
0100	82A	MUJERES POR CADA 100 ALUMNOS CURSOS FINANCIADOS	50	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 10 PROFESORES CURSOS FINANCIADOS	4	NÚMERO
0100	82B	INTERVENCIONES I+F PROMOCIÓN EQUIDAD GÉNERO	20	PORCENTAJE
0100	82B	DIAGNÓSTICOS E INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	35	PORCENTAJE
0100	82B	PRESUPUESTO DESTINADO PROMOCIÓN EQUIDAD GÉNERO	1	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIONES DESTINADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO	30	PORCENTAJE

#### 17 AYUDAS DEL F.A.G.A.

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	180.000	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	96.000	Nº BENEFICIARIAS

#### 18 OTRAS POLÍTICAS

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

Sección	Programa	Denominación indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS	2.928	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS CONJUNTAMENTE	810	NÚMERO
0100	12D	PARTICIPANTES PREMIOS DE PERIODISMO	70	Nº PROFESORES
0100	12D	PARTICIPANTES PREMIOS DE PERIODISMO	50	Nº PROFESORAS
0100	52C	CAMPAÑAS CLÁUSULA PERSPEC. GÉN. PLIEGO PRESCRIP. TÉCNICAS	15	NÚMERO
0100	52C	VISITANTES ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	13.500	Nº HOMBRES
0100	52C	VISITANTES ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	14.500	Nº MUJERES
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	15	Nº EMPLEADAS
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	12	Nº EMPLEADOS
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	192	Nº EMPLEADAS
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	107	Nº EMPLEADOS
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.600	Nº ALUMNAS
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.000	Nº ALUMNOS





# Anexo

Indicadores de género 2008  
en retrospectiva



# 6

Con el fin de proporcionar una visión de largo alcance sobre el desarrollo 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 ofrece una valoración sobre la información contenida en las previsiones iniciales y 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 2008 los distintos centros directivos, definieron 655 indicadores de género, lo que supuso un 36% del total de indicadores incluidos en la documentación presupuestaria.

Su distribución por Consejerías presentaba la siguiente estructura:

<b>Consejería</b>	
Presidencia	14
Gobernación	21
Economía y Hacienda	12
Justicia y Administración Pública	52
Innovación, Ciencia y Empresa	60
Obras Públicas y Transportes	17
Empleo	61
Turismo, Comercio y Deporte	38
Agricultura y Pesca	30
Salud	84
Educación	51
Igualdad y Bienestar Social	145
Cultura	48
Medio Ambiente	22

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 24/2007, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2008.

A lo largo del mes de junio de 2009 se procedió a cumplimentar la información sobre la ejecución de la totalidad de indicadores, información que forma parte de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2008.

A continuación se detalla 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 2008.

## CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

La Consejería de la Presidencia definió para el ejercicio presupuestario 2008 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 los resultados reales fueron inferiores a la previsión en el caso de las preguntas escritas y superiores en las orales, la distribución por sexo de las preguntas realizadas tanto orales como escritas 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, superando incluso las previsiones realizadas, con una participación de mujeres del 43%.

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. La previsión inicial apuntaba a una distribución a partes iguales entre hombres y mujeres. Sin embargo la totalidad de las becas resultó adjudicada a licenciadas. En cuanto a las previsiones en relación a los cursos de formación financiados con cargo a este programa, se cumplieron los objetivos. 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. Respecto al número de proyectos para promover la igualdad, estos registraron una desviación respecto de los previstos (-49%) debido al menor número de proyectos presentados. Las becas de formación en cooperación exterior fueron concedidas finalmente sólo a mujeres frente a la inicial previsión de distribución equitativa.

## CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

La Consejería de Gobernación aporta veintiún indicadores siguiendo la tónica de ejercicios anteriores: 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 en la Red de Emergencias de Andalucía, destaca una ejecución inferior a lo previsto en cuanto al número de empleos creados, sin embargo, las mujeres obtuvieron el 80% de los mismos. En cuanto al empleo mantenido, la ejecución global fue superior al objetivo inicial tanto en hombres como en mujeres, si bien el objetivo se rebasó de manera superior en el caso de los puestos de trabajo ocupados por hombres.

En materia de voluntariado se definieron indicadores con información sobre la participación en el Congreso Andaluz del Voluntariado, y para ambos sexos se rebasó la previsión de asistentes con una asistencia mayoritaria de mujeres. De igual modo, también se sobrepasó la previsión de personas inscritas en el Registro de Entidades de Voluntariado, existiendo aquí una presencia equilibrada por sexos. Otros indicadores recogieron la creación de premios y certámenes que contemplen la igualdad de género, indicador que cumplió el objetivo fijado.

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 superior a lo previsto en todos ellos. Destacable fue la asistencia mayoritaria de mujeres a las actividades de formación (un 57% del total), tras registrar un crecimiento del 89% respecto de las previsiones iniciales.

## 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 (IEA), 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.

En el caso de las actividades de formación impartidas por el IEA, la ejecución quintuplicó la previsión con una presencia de mujeres en torno al 52%. En el caso de solicitudes de becas y demandas de información al IEA, el grado de cumplimiento de los indicadores no alcanzó la previsión. Mientras que los solicitantes de becas fueron mujeres y hombres en proporción similar, los solicitantes de información fueron en su mayor parte los varones (65% del total).

La adjudicación de premios a las mejores tesis doctorales, se ajustó a la previsión inicial en cuanto a número y distribución entre hombres y mujeres, con 2 y 3 premios respectivamente.

## CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Justicia y Administración Pública definió cincuenta y dos 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 las personas 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. Los resultados correspondientes a la participación en cursos y solicitudes de pruebas de acceso a la Función Pública estuvieron en línea con la previsión. En ambos, la presencia de mujeres fue superior a la de hombres en un 55 y un 60% respectivamente. En el indicador relativo a las solicitudes a premios y becas, los resultados sobrepasaron a la previsión y la presencia de mujeres alcanzó un 75% del total. En cuanto a los participantes en actividades homologadas, el objetivo inicial del IAAP se duplicó, si bien la proporción prevista entre hombres y mujeres de un 45-55% se mantuvo inalterada.

En el ámbito estricto de la propia Consejería se definieron cuarenta y cuatro 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 (94.757, frente a 49.995 hombres).

Desde del 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 su pleno cumplimiento y una presencia mayoritaria de mujeres.

El Programa 14C ofrecía un indicador desagregado por sexo que contabilizaba el número de solicitantes del certificado digital a través de sus servicios centrales. Es reseñable que si bien la previsión no establecía sesgos apreciables en función del sexo, a final de año, el número de mujeres solicitantes alcanzó el 56% del total.

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 (8.386, frente a 1.141 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 curso previsto destinado a titulares de juzgados y magistraturas se organizó en febrero de 2009, con un leve retraso frente a lo programado. Frente a la previsión equilibrada de 4 ponentes hombres y 4 mujeres, al final el curso fue impartido por 3 ponentes hombres y 10 ponentes mujeres.

Finalmente, los indicadores definidos en el programa de atención a menores infractores volcaron información desagregada por sexo relativa al número de menores infractores (con claro predominio de presencia masculina, un 87%, aunque con mayor crecimiento en el número de infractoras frente a la previsión, un 46% sobre el indicador inicial), 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.

## CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

La Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa definió para el ejercicio presupuestario 2008 un total de sesenta indicadores, incluyendo seis 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 cuarenta y cuatro indicadores distribuidos entre cinco 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, de nuevo ingreso, personal docente, personal

investigador, personal de administración y servicios, cátedras ocupadas por mujeres, mujeres miembros de consejos sociales y mujeres miembros de reales academias. 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 (117.013 mujeres y 95.800 hombres). También en este curso el número de mujeres matriculadas en tercer ciclo superó levemente el de hombres. En el alumnado de nuevo ingreso el desequilibrio también es patente, con un 57% de mujeres. 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.

Por último, los indicadores relativos a cátedras ocupadas por mujeres (20%), mujeres miembros de consejos sociales (27%) y mujeres miembros de academias reales (10%) son coherentes con el desequilibrio señalado respecto a los docentes e investigadores funcionarios.

Para el programa 54A "Investigación Científica e Innovación" se definieron once indicadores de género, con información sobre personal investigador en el sector público y privado, investigadores en formación, 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, el indicador relativo a personas integradas en grupos de investigación mostraron un notable desequilibrio favorable a los hombres en contraste con las previsiones realizadas (un 40% más de hombres frente a un 5% más de mujeres). Por el contrario, el indicador relativo a personas contratadas en proyectos de investigación se sobrepasa ligeramente en el caso de las mujeres pero queda muy por debajo en el caso de los hombres (un 43% menos de hombres contratados), lo que acorta la brecha entre ambos si bien aún hay más hombres contratados que mujeres. Otro indicador que ayuda a configurar el panorama de investigación en Andalucía desde una perspectiva de género es el relativo al número de grupos de investigación por investigador/a principal. El indicador preveía 1.200 grupos liderados por hombres y 600 por mujeres. Ahora bien, en su ejecución, el número de grupos liderados por hombres alcanzó los 1.557 mientras que los de mujeres fueron 403. Eso supone que el primero copa una cuota del 79%.

En relación al programa presupuestario 54H "Dirección Servicios Generales" se detectó una mayor presencia femenina en los cursos de formación y perfeccionamiento dirigidos al personal de la Consejería.

El Programa 54B Servicios Tecnológicos y Sociedad de la Información, ofrece indicadores desagregados sobre uso de telefonía móvil, ordenador e internet. En el caso de la telefonía móvil, su uso es parejo por hombres y mujeres (en ambos casos un 81% de la población), mientras que en el caso del ordenador e internet hay una diferencia favorable a los hombres de unos 10 puntos porcentuales según la ejecución del indicador.

Por su parte, en materia de emprendedores y fomento empresarial (programa 72A) los indicadores preveían una participación de mujeres y hombres relativamente balanceada, sin embargo la ejecución muestra que las mujeres han sido receptoras de acciones de difusión y formación tanto en el ámbito de centros educativos como fuera de ellos en proporción superior a los hombres.

El Instituto de Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera rozó la plena ejecución de la previsión del indicador relativo a empleo creado, tanto en hombres como en mujeres. Superó las previsiones en cuanto a contratos de refuerzo del personal investigador. En el caso del alumnado en actividades de formación logró el objetivo en el número de alumnos, pero quedó un 50% por debajo del objetivo previsto para el número de alumnas. Las becas de formación quedaron en ambos sexos muy por debajo de la previsión, al igual que las ayudas para la asistencia a cursos, si bien en menor grado que las becas. Estas desviaciones acentúan aún más el desequilibrio entre mujeres y hombres. En el caso de las becas, hay un 50% más de becarios que de becarias. En el caso de las ayudas destinadas a personas extranjeras para asistencia a cursos superiores de especialización, se otorgaron a hombres 10 de las 20 previstas y a las mujeres ninguna de las 20 previstas, lo que se debió a la ausencia de solicitudes por parte de mujeres.

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 muestran una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

## CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

La Consejería de Obras Públicas y Transportes contempló diecisiete indicadores con relevancia de género distribuidos en cinco 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. En dicho indicador se rebasaron las previsiones para ambos sexos en un 29% por lo que esta variación no tuvo influencia en la distribución por sexos de las ayudas, que resultó mayoritariamente favorable a las mujeres (60%).

En el programa 43A “Arquitectura y Vivienda” se definieron siete 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 (51%), tras crecer respecto de las previsiones (161%) más intensamente que las ayudas a los hombres (145%). Igualmente, se registró un desequilibrio a favor de los hombres en la participación de las responsabilidades de la dirección de obras, que alcanzó el 58%, si bien inicialmente la participación prevista era incluso superior (70%), lo que hace que la proporción de hombres y mujeres en este indicador resulte más equilibrada que la previsión inicial.

La participación femenina en las direcciones de obras y proyectos de los espacios públicos del programa 43B “Ordenación del Territorio y Urbanismo”, alcanzó al 41% del total, lo que entra en los límites de la representación equilibrada.

Finalmente, dentro de 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, éstos mostraron una participación relativamente equilibrada de ambos sexos si bien en ambos casos un 20% inferior al objetivo inicial. En cuanto al personal formador, de la participación inicial prevista 60-40 para hombres y mujeres respectivamente, la participación efectiva fue del 73-27, con crecimientos notables respecto de los formadores hombres y descenso del número de formadoras inicialmente previstas (+38% frente a -27%).

Por último, el programa 51B “Infraestructuras y Servicios de Transporte” contempló el indicador referido a número de empleos directos creados, y aquí el objetivo se rebasó en ambos sexos y ligeramente más en el caso de las mujeres, lo que hizo que al final el 4% previsto para puestos de trabajo ocupados por mujeres alcanzara el 5%.

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

La Consejería de Empleo definió para el ejercicio 2008 veinticuatro indicadores: ocho en el programa 11F "Asesoramiento en materia económica y social", cuatro para el programa 31L "Administración de Relaciones Laborales", uno para el 31M "Consejo Andaluz de Relaciones Laborales", nueve para el 32H "Planificación para el empleo" y seis para el programa 44J "Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre".

En el primer programa, tanto el indicador referido a asistentes a jornadas del CES como el relativo a personas receptoras de publicaciones muestra una participación desequilibrada a favor de los hombres de un 60 y un 53% respectivamente. En el programa 31L, los resultados sobrepasaron ligeramente el objetivo inicial para ambos sexos, por lo que el número de mujeres beneficiarias de ayudas a empresas de acuerdo a las previsiones iniciales copó una cuota del 38%. En cuanto a las personas receptoras de ayudas previas a la jubilación, según la ejecución del indicador, 1 de cada 4 recayeron en mujeres.

En el programa 32H, todos los indicadores con dimensión de género (informes en clave de género, expedientes de subvenciones en clave de género, conferencias sobre género) arrojan una ejecución inferior a la prevista excepto el del número de estudios en materia de género, que cumple su objetivo.

Observando los indicadores relativos al programa "Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre", se aprecia que en todos ellos las mujeres cuentan con una participación mayoritaria respecto a los hombres, y así las personas trabajadoras, discapacitadas y pensionistas que se beneficiaron de estancias en las Residencias de Tiempo Libre son en su mayoría mujeres, al igual que en los dos años anteriores.

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. A excepción del indicador referido a los puestos ocupados por personas con discapacidad en el que la presencia mayoritaria correspondió a los hombres con un 62%, en el resto de indicadores

la participación de las mujeres es mayoritaria en una horquilla que va del 51 al 60%, alcanzando el 69% en el caso de mujeres constituidas en autónomos respecto a un 31% de hombres, situación similar a 2007.

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 2008 fue correcto en su conjunto, presentando en todos los casos una participación mayoritaria de mujeres, especialmente notable en la participación en los cursos de formación de formadores con un 67%. Es señalable que el número de alumnas de cursos de FPO insertadas representó un 57% del total, frente al 67% previsto inicialmente, mientras que las mujeres constituyeron un 60% del total del alumnado de los cursos de FPO.

En materia de Intermediación e Inserción el número de contratos realizados a mujeres supuso un 45% del total. 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 (50% respecto de las previsiones iniciales), en los programas de inserción laboral (46%) y como usuarias de las unidades de orientación (27%), determinó que la participación femenina en estos indicadores se situara en torno al 57% del total. Finalmente, se registró un aumento considerable en el personal que presta sus servicios en el sistema de intermediación laboral, alrededor del 30% tanto en hombres como en mujeres, manteniendo una participación mayoritariamente femenina (60%).

Finalmente, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales contempló un indicador referido al número de programas en materia de género, que cifró inicialmente en uno pero que no se llegó a ejecutar.

## CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte diseñó treinta y ocho indicadores de género para el ejercicio 2008, agrupados en cinco programas presupuestarios.

En el programa presupuestario 46B “Actividades y Promoción Deportiva”, se definieron dieciséis indicadores, relativos a la participación por sexo en los Campeonatos Andaluces de Deporte de Base (CADEBA), 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, desagregados por sexo, 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 la mayoría de los indicadores fue sensiblemente inferior a la masculina. También ocurre así en la distribución de las becas concedidas a deportistas de élite (30% para mujeres, si bien en 2007 fue del 14%) y en el número de licencias federadas (17% de mujeres idéntico a 2007), pero el avance es muy importante en las deportistas de élite. En el número de menores participantes en los encuentros deportivos escolares, la participación fue equilibrada, y en el programa “estrella de alto rendimiento” para clubes donde la ejecución superó a la previsión y los clubes de mujeres obtuvieron el 58% frente al 47% previsto.

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. En el caso de las becas, los resultados superaron la previsión y las mujeres obtuvieron el 61% de las mismas frente al 51% previsto. En el caso de los premios, la ejecución fue inferior a lo previsto para uno y otro sexo, y los hombres obtuvieron un 60% de los mismos.

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. Los indicadores referidos a asistentes a cursos y a profesorado reflejan en su ejecución una participación equilibrada, en los cursos con un 55% de mujeres, y en el profesorado con 56% de hombres. Resulta significativo que en los cursos organizados en la localidad del centro de trabajo la representación femenina alcanza un 80% y que cuando los cursos se organizan fuera de la localidad del centro de trabajo la representación masculina es del 65%.

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 continúan la tendencia de años anteriores en los que existe un déficit de trabajadores en una proporción de un 36% de hombres y un 64% de mujeres.

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 (122%), hasta representar el 73% del total de becas concedidas frente al 45% previsto. Este resultado se ha debido a la mayor demanda de becas por parte de mujeres que de hombres ya que las becas están destinadas a personas con estudios superiores, diplomaturas o formación profesional de grado superior con mayoría de mujeres en 2008.

## CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Distribuidos en seis programas presupuestarios, la Consejería de Agricultura y Pesca definió un total de treinta indicadores de género para el presupuesto de 2008.

En el programa 71D “Reforma y Mejora de las Estructuras Agrarias” se hizo referencia a los jóvenes que se instalan y a los beneficiarios del plan de mejora. En todos los casos la ejecución es inferior al objetivo previsto. En ambos casos la representación femenina estuvo por debajo del 40%.

En el programa 71G sobre Modernización de las estructuras de producción y mejora, el indicador se refiere a las personas jubiladas de manera anticipada, donde el 84% de los mismos son hombres, en línea con la previsión.

En la materia de Ordenación y Fomento de la Industria Agroalimentaria se informó del número de personas contratadas como gerentes y administrativas, con un grado de cumplimiento del 2% siendo todas las personas contratadas mujeres.

El programa 71H “Desarrollo Rural” definió catorce indicadores con información relativa al empleo creado y mantenido con las ayudas financieras de los programas europeos, a las solicitudes y beneficiarios de ayudas de programas de desarrollo rural, 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 inferior a los objetivos. Ahora bien, cabe destacar que tanto las cifras de empleo creado como de empleo joven creado muestran que en el 55% de los casos, los empleos han correspondido a mujeres. En el caso del empleo joven mantenido, el número de mujeres supera a la previsión, mientras que el de hombres queda por debajo. Por el contrario el número de mujeres solicitantes y beneficiarias de ayudas de los programas de desarrollo rural fue inferior a los hombres en un 38 y un 46% respectivamente.

En el programa 71P “Ordenación y fomento de la actividad pesquera” se alcanzó la previsión de creación de empleo y las mujeres obtuvieron, 3 de cada 10 puestos.

El programa 71Q dedicado a la Agricultura Ecológica previó seis indicadores relacionados con las líneas de ayuda para este sector, sin embargo debido a la reprogramación del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía, los resultados no se han ajustado al valor esperado.

## CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud definió en 2008 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 nivel pleno de consecución de los objetivos y una adecuada distribución de los niños y niñas atendidos por ambas actuaciones. Entre los profesionales encargados de la asistencia bucodental, la representación de las mujeres alcanzó el 50%.

El Servicio Andaluz de Salud definió dieciséis indicadores más para el programa de Servicio de Apoyo a la Familia, 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 cumplimiento de la previsión realizada sobre el número de pacientes valorados en el domicilio, ocupando las mujeres una participación mayoritaria del 59% siguiendo la tónica del año anterior.
- El número de personas valoradas en el domicilio creció frente a la previsión de modo equilibrado en ambos sexos (un 83%), representando las mujeres un 58% de las valoraciones realizadas.
- El 86% de las personas con grandes discapacidades susceptibles de cuidados a domicilio son mujeres.

- La población infantil y juvenil susceptible de recibir cuidados en salud mental se mantuvo en las cifras previstas inicialmente, siendo la distribución entre niños y niñas prácticamente idéntica.
- Por último, 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 64%.

El programa presupuestario 41C “Atención Sanitaria” recogió veinticuatro indicadores de género entre la Consejería y el SAS relativos al uso de los servicios sanitarios, hospitalarios y de atención primaria, urgentes y programados, en el centro sanitario y a domicilio. En la mayoría de los indicadores, el uso que hacen las mujeres de los servicios de salud es más intensivo, lo que se explica, fundamentalmente, por una estructura demográfica con gran presencia femenina en los segmentos de mayor edad y por necesidades específicas de atención, como el seguimiento de embarazos, atención al parto, etc. Tan sólo en los indicadores de atención pediátrica en el centro hospitalario y a domicilio 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” de la Consejería 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 invertir la estructura por sexo prevista.

En el programa 41E “Hemoterapia” del SAS se registraron menos donaciones de sangre y plasma provenientes de mujeres, un 43% final del total frente a una previsión del 48%.

Los indicadores de género del programa de “Inspección de Servicios Sanitarios” de la Consejería 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 el programa 41B del SAS “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. En el caso de los matrones y matronas en formación, el número de hombres se incrementó en un 140% frente a la previsión, lo que disminuyó la presencia femenina del 93% previsto al 85%.

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" ofrece información sobre el número de personas inscritas en el banco de prácticas, donde se registra una ejecución superior a la previsión en ambos sexos si bien los hombres suponen un total del 52% de los registros frente a la paridad inicialmente prevista. En el número de visitas al portal web, los resultados quedan por debajo de los objetivos pero se registra un número parejo de hombres y mujeres. Igual ocurre para las rotaciones solicitadas.

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación definió en el ejercicio presupuestario 2008 cincuenta y un indicadores de género distribuidos en diez programas presupuestarios.

Los diez indicadores definidos en el programa de 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 alcanzó a 896.135 alumnos (superando los 730.559 del ejercicio anterior), distribuidos de forma prácticamente igual entre niños y niñas. El número de centros acogidos al plan de apertura de centros, con actividades extraescolares, servicio de comedor y aula matinal alcanzó la previsión. El alumnado de las aulas matinales se distribuye a partes iguales entre niños y niñas.

En materia de Formación del Profesorado se superó el objetivo previsto de asignar a 4.288 centros escolares, docentes en materia de género lográndose la cifra de 4.551. El número de asesores y asesoras de formación quedó ligeramente por debajo de la previsión, con cierta participación mayoritaria de hombres en el total. Por su parte, el número de actividades formativas en materia de igualdad

de género superó las cifras previstas en un 28%, sí bien el número de profesores participantes en las mismas quedó por debajo de la previsión y las profesoras llegaron al 66% de la participación.

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 (144% en niños y 141% en niñas). Por su parte, el número de alumnos escolarizados en educación infantil en 2008 fue de 134.848 niños y 128.322 niñas.

La información de los indicadores definidos para el programa 42D "Educación Secundaria y Formación Profesional" hace referencia al alumnado matriculado en ESO, Bachillerato y Centros de Calidad ISO 9001:2000. Con un aceptable grado de cumplimiento de las previsiones, destacó el crecimiento de alumnas matriculadas en Bachillerato frente a la previsión, lo que conduce a una participación equilibrada llegándose a una representación de mujeres en el conjunto del alumnado (54%).

En Educación Especial fue relevante el decrecimiento similar sobre las previsiones que registró el alumnado con necesidades especiales de ambos sexos (en torno a un 40%), suponiendo el número de alumnos varones un 63% de acuerdo a la previsión y al ejercicio anterior. Por su parte, el indicador referente al alumnado susceptible de recibir atención domiciliaria alcanzó cifras superiores a la previsión, con una distribución por sexo de 55 alumnos por cada 45 alumnas.

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 cifras de ejecución superior a la previsión en la mayoría de indicadores y distribución similar por sexos, destacó la mayoritaria presencia del alumnado masculino en los programas de Garantía Social (67%).

Desde el programa 42G 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 70% del alumnado en formación inicial básica y formación básica (frente al 80% del ejercicio anterior), el 75% en planes educativos específicos (frente al 70% de 2007) y el 64% en inglés a distancia (similar al ejercicio 2007).

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, el número de centros escolares que desarrollaron proyectos de coeducación registró un aumento respecto de las previsiones iniciales (7%) alcanzando a 707 centros (frente a los 458 de 2007). El nivel del indicador relativo al alumnado matriculado en centros TIC no alcanzó el previsto (un 18% por debajo) en ninguno de los dos sexos lo que no modificó la distribución.

Finalmente, desde el programa de Servicios Generales se tramitaron 20 informes de impacto de género, los mismos que el año anterior.

## CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social es la que más indicadores de género aportó para el ejercicio 2008, como era previsible por su papel estratégico en el avance de la sociedad andaluza hacia la igualdad de oportunidades. En total fueron 145 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 quedaron por debajo de 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 catorce indicadores de género, destacando la mayor presencia masculina en aquellos relacionados con el tratamiento de la drogodependencia. Así, en porcentajes similares al ejercicio anterior, correspondieron a hombres el 83% de las admisiones a tratamiento, el 80% de los pacientes incluidos en el programa de metadona, el 85% de los pacientes en régimen de internamiento o el 77% de los usuarios de la red de artesanos. También fueron mayoritariamente hombres (86%), los beneficiados por las medidas contempladas en el programa Arquímedes, dirigido a facilitar el acceso de pacientes drogodependientes en tratamiento al mercado laboral. En este indicador referido al programa Arquímedes, las contrataciones de varones superaron en un 43% la previsión, mientras que las femeninas fueron ligeramente

inferiores a la previsión. Este fenómeno se debió a que las admisiones a trámite (estrechamente ligadas al programa Arquímedes) de varones se incrementaron sobre la previsión. Otros indicadores mostraron, sin embargo, una distribución más equilibrada según sexo, como el alumnado participante en las actividades formativas de prevención. Un mayor desequilibrio a favor de las mujeres se registró en las llamadas realizadas al teléfono de información sobre drogodependencias (1.414 llamadas de mujeres frente a 991 de hombres), si bien fue menor que en el ejercicio anterior (un 41% de hombres frente al 34% de 2007).

En materia de Atención a Personas con Discapacidad se aportó información de diez indicadores relacionados con la atención a este colectivo desde una perspectiva de género. En general se alcanzaron las previsiones iniciales, destacando un nivel superior en el número de ayudas individuales concedidas (91%, tanto para hombres como mujeres), con equidad plena. El número de plazas para la atención residencial y en centros ocupacionales de día se mantuvo respecto al año anterior, permaneciendo una distribución con menor presencia femenina en estos indicadores (en torno al 35-40%). 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 la participación a cursos de formación (74%, frente al 68% de 2007).

Desde el programa 31D "Atención a Personas Mayores" se definieron veintidós 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 mujeres, como el número de ayudas individuales concedidas (60%) y el número de usuarios y usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia (80%). Otros indicadores vinculados al objetivo anterior tales como beneficiarios de bonificaciones de productos ópticos, beneficiarios de tarjetas de transporte y de orientación jurídica mostraron una distribución más equilibrada, aunque con cierto predominio de mujeres. En el resto, la presencia femenina se mueve en torno al 70%. Por otra parte, se mantuvieron respecto del ejercicio anterior las plazas en centros residenciales propios y disminuyeron en un 20% 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 más equilibrada, como el número de nuevos 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 75%.

Dentro del programa presupuestario 31E "Atención a la Infancia" se definieron en 2008 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 la caída respecto de las previsiones en el número de niñas para las que se tramitó la adopción internacional, lo que, unido a un descenso, pero menor, del número de niños adoptados, amortiguó la hegemonía femenina en las adopciones internacionales. También merece ser resaltado el incremento frente a la previsión del número de jóvenes varones extutelados, pasando del 66% inicial al 73% real.

El programa 31G "Bienestar Social" informó, a través de los 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). Igualmente, se ofreció información de las actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres desde los servicios sociales comunitarios, que atendieron a un total de 445.308 usuarias (frente a las 264.619 de 2007) con 6.251 trabajadoras. Por otra parte, el servicio unificado de renovación de empleo atendió a 3.627 usuarias y se desarrollaron 7.530 actuaciones de inserción sociolaboral para la mujer (frente a las 3.276 en 2007).

El programa presupuestario de Servicio de Apoyo a la Familia definió para el ejercicio 2008 dieciocho indicadores, relacionados 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 60-65%) y el predominio de mujeres en las destinadas a personas mayores (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 tuvieron un bajo grado de cumplimiento a excepción de los/as usuarios/as de ayuda a domicilio y de prestaciones económicas por cuidados familiares, que sobrepasaron el objetivo.

En la materia propia del programa 32F “Promoción y Servicios a la Juventud” correspondiente al Instituto Andaluz de la Juventud, los indicadores propuestos capturaron información desagregada por sexo de la participación en las entidades juveniles (70.585 hombres y 71.686 mujeres, con un incremento en éstas sobre la previsión y sobre las contabilizadas en 2007, 57.915) y del número de beneficiarios de las subvenciones a dichas entidades, ambos indicadores con mayoría de participación femenina, aunque rozando el equilibrio aceptable. En 2007, la participación fue ligeramente mayoritaria a favor de los jóvenes de sexo masculino. Los resultados recogidos en los indicadores relativos al número de subvenciones a entidades locales y entidades juveniles muestran un cumplimiento superior a la previsión, debido a una mejora en la calidad de la información recibida por el IAJ tras la entrada en vigor de la Orden de 26 de mayo de 2008 que obliga a la realización de una evaluación de impacto de género por parte de las entidades. Otros indicadores, también con una distribución relativamente equilibrada, mostraron una mayor presencia de mujeres, como las consultas al teléfono de información sexual (6.686 hombres y 7.010 mujeres), o los titulares del carnet joven, que registró un notable aumento respecto de las previsiones iniciales (en torno al 83%), ya que aumentó también el número de entidades adheridas prestatarias de servicios. 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 las mujeres (65%, a diferencia de 2007 donde los hombres eran el 70%), a diferencia de la participación en acciones de creación cultural donde la participación masculina es superior, mientras en las acciones formativas hubo una mayor representación de mujeres. Los resultados son producto del hecho de que las jóvenes demandan en mayor medida que los hombres las actividades formativas.

Pasando al Instituto Andaluz de la Mujer, el programa 32G “Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres” contenía quince indicadores de género, que contemplaban servicios y prestaciones económicas relacionados con la violencia de género, la inmigración, apoyo empresarial, empleo y actividades formativas y de sensibilización. Resulta destacable el aumento nuevamente en el número de llamadas al teléfono 900 de información a mujeres en un 155% (30.808 llamadas en 2008). En el indicador relativo a formación de personal de la Administración en materia de género, es destacable que la previsión en el número de alumnado fue superada tanto por el número de varones como de mujeres, si bien en este último caso, el incremento fue del 60% por un 1% en el número de hombres.

Finalmente, en el programa 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 73% de las ayudas extraordinarias a las pensiones no contributivas.

## CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura incluyó cuarenta y ocho indicadores de género para el ejercicio 2008, distribuidos entre ocho 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 mayor presencia de mujeres (57%).

Los indicadores del programa de Bienes Culturales registraron una participación de la mujer similar a la prevista en el número de becas concedidas y superior en lo que se refiere a participación a programas de formación, donde ocuparon el 62%.

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 ligeramente desequilibrada a favor de las mujeres.

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 paritaria, frente a 2007 donde las alumnas fueron el 65%.

En Cooperación Cultural se registró una mayoría de usuarios varones (el 55%) 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, de los préstamos de materiales de la red de bibliotecas y de las ayudas a la investigación musical. Se observa, no obstante, una participación mayoritariamente masculina en las ayudas a proyectos de investigación cinematográfica a diferencia de 2007 donde los beneficiarios fueron en su mayoría mujeres.

Por último, en materia de Planificación Cultural se alcanzó un notable nivel de cumplimiento de las previsiones en el número de personas usuarias de las infraestructuras corporativas, y en el de los servicios de gestión y mantenimiento de sistemas, en este último caso con marcada participación de hombres.

Por último, el Patronato de la Alhambra y Generalife y el Centro de Andaluz de Arte Contemporáneo aportan dos indicadores. El Patronato informa sobre el número de estudios con perspectiva de género realizado sobre los visitantes del

complejo, en concreto dos: Estudio en clave de género sobre la afluencia de visitantes por meses, tipo de visita, tipo de visitante o de modalidad de entrada y Estudio de la satisfacción de la visita en clave de género. El CAAC lo hace sobre el número de exposiciones organizadas para mujeres artistas que sobrepasó finalmente la previsión, 7 exposiciones en lugar de las 2 planeadas.

## CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Por último, la Consejería de Medio Ambiente aporta información de género a través de dieciséis indicadores agrupados en tres programas presupuestarios.

Desde el programa 44C “Educación Ambiental y Sostenibilidad” se registró un aumento considerable en el número de las personas participantes participantes en acciones de voluntariado ambiental de ambos sexos, resultando en una distribución por sexos equilibrada. En el caso del alumnado de programas de formación ambiental el número de varones superó la previsión de manera más amplia que las mujeres y decantó la participación mayoritaria hacia los mismos (un 53%).

El programa 44D “Espacios Naturales Protegidos y Servicios Ambientales” aportó información relativa al personal empleado en la gestión, destacando una mayor presencia masculina (151 mujeres y 237 hombres), a diferencia de 2007.

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 las personas beneficiarias de ayudas y subvenciones, ya que no se pudieron resolver a la fecha del cálculo del indicador. Por otra parte, el resto de los indicadores mostró una distribución notablemente sesgada hacia una mayor presencia de hombres, tanto en el personal empleado en el INFOCA (96% de hombres), como en el número de habilitaciones de caza (98%), pesca (94%) o guardas de coto (98%).

Finalmente, bajo la Agencia Andaluza del Agua, el programa de Planificación y Gestión de Infraestructuras del Agua cumplió con las previsiones de población atendida por el abastecimiento, sin detectarse, como era de esperar, desequilibrios en la distribución por sexo.