

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Empleo promueve las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, 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.

La actual situación económica y su incidencia en el empleo hacen necesaria, con especial intensidad, la incorporación del género como medida transversal, en todas las actividades en la que se enmarcan en los objetivos estratégicos de la Consejería.

Los avances que se están produciendo en la introducción del enfoque de género en cada uno de los programas presupuestarios de la Consejería de Empleo, se describen a continuación.

2. RECURSOS

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social, que gestiona sus actuaciones a través del programa 11F Asesoramiento en materia económica y social, es un órgano colegido integrado por consejeros y consejeras provenientes de organizaciones sindicales y empresariales y en representación de la sociedad civil, en el que progresivamente no sólo se ha logrado una representación equilibrada de hombres y mujeres entre sus miembros sino que se sigue avanzando en la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias. Asimismo mantiene su participación en el impulso y la divulgación de la igualdad real de las condiciones de trabajo y de la empleabilidad de las mujeres en general.

El Consejo Económico y Social tiene previsto desarrollar, para el ejercicio 2011, las siguientes actuaciones:

- 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.

- Integrar la dimensión de género en la distribución de sus publicaciones y de difusión de las actividades en general.
- Seguir acometiendo la tarea continuada de la formación en género del personal funcionario y laboral adscrito al órgano colegiado.
- Instar a la Administración de 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, con el fin de avanzar en la igualdad de género.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El Decreto 136/2010, de 13 de abril, 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.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias desarrolla estas competencias con la finalidad de crear las condiciones necesarias para que se produzca una verdadera integración, tanto laboral como social, de la población inmigrante en el territorio andaluz, de manera que puedan ejercer en igualdad de condiciones con los nacionales, los derechos y libertades sociales y laborales, reconocidos actualmente o que puedan estarlo en el futuro.

El II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, aprobado por el Decreto 92/2006, de 9 de mayo, preveía que todas las actuaciones que realice esta Dirección General en cumplimiento del mismo, presentarán una perspectiva de género como eje transversal de las mismas. En este mismo sentido se pronuncia el **III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía**, que actualmente se encuentra en proceso de aprobación. Dicho plan definirá, hasta 2014, los objetivos a alcanzar en esta materia:

- Favorecer la plena integración social, económica, laboral y cultural.

- Asegurar el acceso, en condiciones de igualdad, de la población extranjera a los servicios básicos comunes al conjunto de la población, tales como la sanidad, la educación, el empleo, la vivienda, los servicios sociales o la atención jurídica.
- Procurar que el acceso en igualdad a los servicios responda a las necesidades reales y sentidas, que serán diferentes, dependiendo del contexto territorial en el que se produzcan.
- Fomentar la coordinación, la cooperación y el seguimiento de las actuaciones de los poderes públicos y los agentes sociales y económicos implicados, para poner en valor y rentabilizar los recursos disponibles, evitando situaciones de duplicidad y asegurando, en todo caso, la coherencia entre necesidades y respuestas.
- Mejorar permanentemente el conocimiento de la realidad en relación con el hecho migratorio.
- Diseñar y promover programas de formación adecuados para profesionales que realicen actividades con personas extranjeras.
- Sensibilizar a la sociedad sobre los valores positivos de la diversidad cultural.

También se definen, en este III Plan los principios que deben inspirar las políticas sobre inmigración, las áreas de intervención (sociolaboral, socioeducativa, sociosanitaria), así como los mecanismos de seguimiento y evaluación del mismo. Y se avanzará en la evaluación de aquellas áreas de atención al inmigrante que requiere una diferenciación por razón de sexo (asesoramiento laboral, psicológico o sanitario).

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, ha definido diez objetivos a alcanzar durante 2011, con la finalidad de seguir avanzado en materia de igualdad de género. Asimismo, ha previsto desarrollar durante este ejercicio una serie de actuaciones tendentes a alcanzar los objetivos establecidos.

Estos objetivos vienen a sumarse a otros que ya han sido conseguidos total o parcialmente durante los ejercicios 2009 y 2010. Entre ellos, podemos destacar la desagregación por sexo de la actividad del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, tanto en sus investigaciones cuantitativas como cualitativas. Así, el estudio “Opiniones y actitudes de los Andaluces ante la Inmigración”, ha prestado especialmente atención sobre la situación de las mujeres inmigrantes. En las diversas líneas de subvenciones, se valoran los estudios o programas de actuación relacionados con el género.

Por otra parte, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, se han financiado ocho proyectos que favorecen el conocimiento de la realidad inmigrante de las mujeres. Igualmente, se han financiado 31 proyectos relacionados con la sensibilización de la inmigración especialmente dirigidos a las mujeres. Y dentro del Proyecto Forinter 2 Formación en Interculturalidad y Migraciones, no sólo se han realizado acciones de formación específicamente dirigidas a las mujeres inmigrantes, sino que el porcentaje de participación femenina como asistente a los cursos es sustancialmente superior.

Los objetivos definidos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, a alcanzar durante 2011 en materia de igualdad de género, son los siguientes:

- Avanzar en la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de las desigualdades que por razón de sexo pudieran existir en la población inmigrante.
- Sensibilizar sobre la diversidad cultural, económica y social existente en Andalucía, prestando especial atención en las mismas sobre las mujeres inmigrantes.
- Asegurar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación: Foros de Inmigración, Comisión Interdepartamental o Jurado de los Premios.
- Promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos.
- Promover en las acciones formativas en interculturalidad y migraciones la perspectiva de género, dentro del marco genérico de la diversidad.
- Asegurar la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, Orden de convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones o la elaboración del III Plan Integral de Inmigración).
- Incorporar indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles y situaciones entre mujeres y hombres.
- Establecer la variable sexo en los estudios e investigaciones realizadas o financiadas, así como el desglose de la variable sexo en todas las estadísticas que se realicen.

- Ofrecer información estadística veraz y específica que facilite la incorporación de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo.
- Potenciar la valoración en las bases reguladoras de las subvenciones de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género.

Para alcanzar los objetivos establecidos, la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias prevé desarrollar durante 2011 las siguientes actuaciones:

- Al menos catorce de las treinta actividades formativas que se organizarán, contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso de las mujeres a este recurso, de esta forma se prevé que accedan al recurso un total de seiscientos cincuenta mujeres y trescientos hombres.
- Las dos publicaciones que se prevén editar en 2011, contendrán la perspectiva de género y los quince estudios que en materia de migraciones, también integrarán esta perspectiva.
- Las acciones de sensibilización que se prevén organizar contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso del sexo femenino a este recurso.
- De las dieciocho subvenciones que se prevén conceder en el año 2011 a Universidades andaluzas, once financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.
- A fin de garantizar el acceso de las mujeres a este recurso, se prevé que al menos once de los dieciocho proyectos que se subvencionen a las Universidades estén dirigidos por mujeres.
- Al menos cincuenta de las doscientas subvenciones que se prevén conceder en 2011 a Asociaciones andaluzas, financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.
- A fin de garantizar el acceso de las mujeres a este recurso, se prevé que al menos ciento veinte de los doscientos proyectos que se subvencionen a las Asociaciones andaluzas, estarán dirigidos por mujeres.

31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Trabajo gestiona el programa 31L Administración de las relaciones laborales y tiene 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. 2011 será un año de desarrollo de las nuevas competencias asumidas por esta Dirección General en materia de fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas así como en materia de promoción y sensibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.

En el marco de este programa presupuestario y en consonancia con las nuevas competencias asumidas por la Dirección General en materia de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral, están previstas en el ejercicio 2011 las siguientes actuaciones dirigidas a lograr una igualdad efectiva y real de mujeres y hombres:

- La elaboración de órdenes reguladoras de nuevas líneas de ayudas.
- La realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Estudios para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.
- Campañas informativas y de sensibilización para progresar en la cultura y mentalidad de la conciliación, tanto en la población como en grupos específicos, abordándose en dichas actuaciones la inclusión de la perspectiva de género.

Asimismo, y como continuidad a la labor iniciada en años anteriores, se está incluyendo la variable sexo en las herramientas de información en desarrollo.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), que gestiona sus competencias a través del programa 31M, en su condición de órgano de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, adscrito a la Consejería de Empleo, desarrollará a lo largo del ejercicio económico 2011 un plan global de acción dirigido al seguimiento y mejora de la negociación colectiva andaluza, su articulación y renovación de contenidos, así como una actuación preventiva en el desarrollo de los procesos de negociación en el marco de la paz social.

Su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir incluyendo las desigualdades por razón de sexo en la composición de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y en las Comisiones Paritarias que administran estos convenios. Asimismo continuará el impulso a la inserción de mujeres en determinadas categorías profesionales y a la incorporación en las relaciones laborales de un lenguaje no sexista. Para ello, se tienen previstas una serie de actuaciones, entre las que cabe destacar, por su novedad, la colaboración con la autoridad laboral en el control de legalidad de los convenios registrados en materia de igualdad y la elaboración de un informe anual monográfico de impacto de género en la negociación colectiva andaluza.

En el Presupuesto 2011 se han perfilado determinadas líneas de trabajo y actuaciones que incorporan la perspectiva de género, cuya tendencia es corregir posibles desigualdades. Concretamente, se establece, entre sus líneas de actuación, efectuar el seguimiento de la incorporación a la negociación colectiva andaluza de las recomendaciones del CARL sobre buenas prácticas en materia de igualdad, así como el estudio de su eficacia y progresiva implantación. Entre las actuaciones descritas, se refleja que se constituirá una Comisión de Seguimiento de las Recomendaciones a la negociación colectiva alcanzadas en el seno del CARL en materia de empleo, condiciones de trabajo, igualdad, inmigración y género. Como novedad para este ejercicio, se tiene previsto la realización de dos nuevos proyectos consistentes en:

- Colaboración con la autoridad laboral en el control de legalidad de los convenios registrados en materia de igualdad, realizando un informe específico de cada convenio donde se analizará y comprobará el cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Elaboración del informe anual monográfico de impacto de género en la negociación colectiva andaluza, en donde se detalla la incorporación y, en su caso, mejora de las medidas transversales planteadas en la legislación señalada, así como la incorporación de las propias recomendaciones en materia de igualdad elaboradas por este Consejo.

Por otra parte, bajo el objetivo de formación y divulgación sobre la realidad de las relaciones laborales en Andalucía, se prevé la ampliación y enriquecimiento de los portales del CARL, entre otros, el de Igualdad en la Negociación Colectiva y Responsabilidad Social de las Empresas.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Desde la Dirección General de Salud y Seguridad Social se mantiene la línea de evaluación de aquellos riesgos laborales que tienen un componente de género, al objeto de diseñar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales adaptadas a las diferencias que se deben comenzar a abordar. Los nuevos riesgos que hoy padecen las trabajadoras y trabajadores andaluces, las nuevas actitudes ante el trabajo y las distintas maneras de enfermar las mujeres y los hombres a causa de las diferencias biológicas, sociales y emocionales, son los nuevos retos que se abarcan. Por ello es necesario seguir profundizando en la redefinición de la salud laboral teniendo en cuenta los factores emocionales y sociales por una parte, y la variable sexo por otra parte.

En el ámbito de las competencias asumidas por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, se detectan desigualdades en cuanto a los siguientes aspectos relacionados con la perspectiva de género:

- Con relación al colectivo de los técnicos habilitados y, a pesar del carácter abierto de las convocatorias, no existe igualdad entre sexos, pues se trata de un colectivo mayoritariamente masculino. No obstante se ha incluido en la guía metodológica, consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales que afectan de manera específica a las mujeres.
- Se detecta, por otra parte, la escasa presencia femenina en los órganos de representación de trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de relaciones laborales, con un menor número de delegadas inscritas.

Por otra parte, dentro de la actividad de fomento de la prevención de riesgos laborales llevada a cabo por esta Dirección General y en consonancia con el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, se están tramitando las Órdenes por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Universidades, PYMEs y Autónomos, en las que se valorará como criterio objetivo para la concesión de la subvención la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos presentados, que se materializará en la reserva de al menos el 5% del presupuesto del proyecto a actuaciones que contemplen dicha perspectiva.

Con el objetivo de paliar las desigualdades existentes entre sexos en materia de prevención de riesgos laborales, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, establece entre sus objetivos específicos mejorar la situación preventiva de determinados colectivos y riesgos de especial relevancia o interés, contemplando como línea de actuación la promoción de 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 mujeres embarazadas.

Sobre la base de dicha línea de actuación, esta Dirección General está llevando a cabo las siguientes acciones:

- La elaboración de la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a PYMEs y Autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de Prevención de Riesgos Laborales.
- La elaboración de la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de Prevención de Riesgos Laborales.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa 44J da cumplimiento a dos objetivos, por una parte, facilitar a trabajadores y trabajadoras un periodo vacacional en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado y, por otra, desarrollar el Programa *Conoce tu Tierra* que, en colaboración con los Ayuntamientos andaluces, se facilita el disfrute gratuito de un periodo vacacional a personas jubiladas o con discapacidad.

En relación con el primer objetivo, el núcleo central va dirigido a la familia en una interpretación amplia del concepto, por lo que la incidencia desde el punto de vista del impacto de género viene determinado por la composición de la misma.

En relación con el programa *Conoce tu Tierra* junto a los colectivos específicos a los que tradicionalmente ha ido dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se contempla la incorporación de nuevos colectivos (personas en paro, estudiantes y programas dirigidos a fomentar la vida familiar), primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

El programa 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, gestionado a través de la Secretaría General Técnica, tiene una componente transversal de género que le dota de singularidad en el tratamiento de las distintas áreas

que constituyen los servicios generales de la Consejería de Empleo (contratación administrativa y patrimonial, gestión del personal, servicios informáticos, legislación y gestión presupuestaria).

Asimismo, a través de este programa, se promueven proyectos en los que se integran medidas desde una perspectiva de género, dirigidos a la extensión de un modelo de política salarial exento de sesgo discriminatorio sobre la base del sexo, sensibilización, información y prevención de los riesgos laborales y mejora de la salud laboral en clave de género e impulso de la cultura de la corresponsabilidad en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el año 2011 se profundizará en un modelo de gestión global de las actuaciones previstas en las distintas áreas de competencia de la Consejería, en el ámbito de los servicios centrales y provinciales. Este modelo de gestión facilitará también una evaluación global en clave de género de las distintas actuaciones previstas en el año 2011.

Por último, se continuará la gestión de proyectos transversales desde una perspectiva de género, el impulso de la corresponsabilidad en el marco de la conciliación familiar y laboral y la dinamización del Proyecto G+ en la Consejería de Empleo.

14.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge como derecho la igualdad de género en todos los ámbitos en su artículo 15, a la vez que obliga a los poderes públicos a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como la no discriminación por causa de embarazo o maternidad y el impulso de políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por finalidad articular la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos, y de una progresiva concienciación social e individual. Por otra parte, el I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, define entre sus directrices la transversalidad de género, como estrategia de mejora de las políticas públicas; la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del

mismo tanto en el sector público como en el sector privado; y la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.

El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía recoge la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones e iniciativas que se establezcan y contempla, entre sus grandes objetivos transversales, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía, para lo que establece un elenco de medidas encaminadas a esta finalidad.

Mediante el Decreto-Ley 5/2010, de 27 de julio, se autoriza la creación de una Agencia, como Agencia de Régimen Especial, cuyos estatutos deberán aprobarse y publicarse antes del 31 de diciembre de 2010, y se subrogará en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que es titular el Servicio Andaluz de Empleo. Su constitución efectiva tendrá lugar en la fecha de entrada en vigor de sus estatutos, todo ello de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de dicho Decreto Ley.

32L EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

Desde el Servicio Andaluz de Empleo (en adelante, SAE), conforme a la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece como uno de los objetivos transversales, introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones e iniciativas contempladas en el Presupuesto y todo ello, en consonancia con la **Estrategia Europa 2020**, que tiene entre sus prioridades la consecución de un crecimiento integrador en el que se llegue a una economía con un alto nivel de empleo, que promueva la cohesión económica, social y territorial. Es necesario, por tanto, promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar así como avanzar en la igualdad entre sexos.

En el presupuesto 2011 se han integrado los Programas Presupuestarios 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, 32B Fomento e Igualdad en el Empleo, 32D Formación para el Empleo y 32I Empleabilidad e Intermediación Laboral, en un nuevo y único Programa Presupuestario 32L denominado Empleabilidad, formación y fomento del empleo, de acuerdo con la nueva organización administrativa que se pone en marcha y que permitirá flexibilizar los modelos de gestión dotando de mayor agilidad tanto a la distribución de los créditos como al control financiero de las subvenciones.

Con la Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el Servicio Andaluz de Empleo pretende facilitar la incorporación de las mujeres a la vida laboral y desarrollar su carrera profesional, fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, en particular, en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

Queda claro, por tanto, el componente transversal de la igualdad de género en todas las actuaciones del SAE, no obstante, se relacionan a continuación medidas concretas necesarias, en consonancia con la clasificación G+ que se asigna al nuevo programa 32L:

1. En el ámbito del fomento del empleo

Desde el SAE, entre los objetivos marcados en el año 2011, se promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conscientes de las desigualdades que se producen en el ámbito del empleo. Siendo este fenómeno especialmente significativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se han establecido en el **VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía**, una serie de medidas tendentes al fomento del empleo de las mujeres, siendo conscientes de que el desarrollo socioeconómico de la Comunidad pasa necesariamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Alcanzar la igualdad efectiva, concretamente en el ámbito laboral, es condición indispensable para avanzar en la consecución del incremento del bienestar de toda la población andaluza, para ello se prevén las siguientes actuaciones:

- En los Programas de Fomento del Empleo estable, se incluyen incentivos con el objetivo de luchar contra las situaciones de desigualdad y eliminar obstáculos específicos de las mujeres ante el empleo. Entre ellos destacan los siguientes:
 - Incentivos a empresas con menos de 250 trabajadores para la contratación indefinida a mujeres en sectores y profesiones en los que éstas se encuentran subrepresentadas.
 - Incentivos a la contratación de mujeres que tras la maternidad (o supuestos asimilados) o la atención a personas dependientes se incorporen al mercado de trabajo.
 - Incentivos para la conversión en indefinidos de los contratos de carácter temporal realizados con mujeres, especialmente en sectores que presentan altas tasas de temporalidad.

- En los proyectos de Interés General y Social se establece como medida el compromiso de que, en las contrataciones que se efectúen, el 50% sean realizadas a mujeres.
- En los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, la participación de las mujeres es preferente a efectos de participar en los proyectos, independientemente de la especialidad del proyecto. Al menos el 50% de las personas integrantes del alumnado trabajador tendrán que ser mujeres. Además, con el objetivo de favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, se ha incorporado dentro del programa un módulo obligatorio de igualdad de género.
- El Plan de Empleabilidad para las Personas con discapacidad en Andalucía, incluye actuaciones concretas para abordar las dificultades en el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres con discapacidad, en el capítulo específico de mujer con Discapacidad.
- Según el Decreto del Presidente 31/2009, de 23 de abril, las ayudas dirigidas a autónomos y a autónomas se han vuelto a asumir por el Servicio Andaluz de Empleo, siendo los incentivos dirigidos al establecimiento como trabajador autónomo superiores en el caso de ser mujeres en situación de desempleo y aumentándose en el caso de mujeres con un grado de discapacidad superior al 33% o mujeres víctimas de violencia de género.
- Se continúan los servicios de información, orientación, formación, acompañamiento y asesoramiento a los emprendedores y los autónomos y autónomas.
- Se seguirán realizando las medidas de apoyo a las organizaciones que representen a los trabajadores y trabajadoras autónomos, destinadas a fomentar y consolidar el tejido asociativo, y las estructuras representativas de las personas trabajadoras autónomas, tanto desde el punto de vista técnico como económico.
- El programa de nuevos yacimientos de empleo, recoge entre sus objetivos el incremento de la presencia de las mujeres en aquellos sectores económicos en los que actualmente se encuentren infrarrepresentadas, así como aumentar las tasas de actividad de las mujeres promoviendo el empleo femenino en el marco de las ocupaciones emergentes. En el ejercicio 2010, se han concedido a 16 Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma andaluza, subvenciones para poner en marcha proyectos de nuevos yacimientos de empleo.

- El programa para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, contempla las siguientes medidas:
 - Incentivos a la contratación para sustituir a las personas trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores.
 - Incentivos a la contratación, en régimen de interinidad, para sustituir a las personas trabajadoras que se encuentren acogidas a una excedencia o reducción de la jornada de trabajo a su cargo.
 - Incentivos a la ampliación a jornada completa de contratos en régimen de interinidad a tiempo parcial, para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o de personas dependientes a su cargo.
 - Incentivos a las primeras contrataciones de carácter indefinido, o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinido.
- El programa para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, establece las medidas que se enumeran a continuación:
 - Ayudas a las Corporaciones Locales para la ampliación de servicios municipales que faciliten la conciliación.
 - Ayudas a entidades empleadoras y organizaciones sindicales para el establecimiento de servicios que faciliten la conciliación.

Podrán ser beneficiarios de los incentivos y ayudas, en función del programa al que se acojan, y con carácter general, las entidades empleadoras que cuenten con centro de trabajo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, organizaciones sindicales y empresariales de ámbito autonómico, entidades sin ánimo de lucro con sede propia en Andalucía, Universidades Andaluzas, municipios andaluces, las mancomunidades de municipios, los consorcios locales constituidos por los ayuntamientos implicados en el proyecto presentado, y las Diputaciones.

2. En el ámbito de la formación para el empleo

Desde el ámbito de la formación profesional para el empleo, el Servicio Andaluz de Empleo seguirá apostando por la igualdad con aquellas actuaciones que se han demostrado eficaces y desarrollando otras novedosas:

- Se sigue avanzando en la programación de acciones formativas específicas en igualdad de género, además de acciones especialmente diseñadas para las mujeres, continuando con la inclusión de un módulo sobre igualdad de género transversal en toda la formación impartida.
- Para que las mujeres tengan acceso a la formación profesional para el empleo sin impedimentos que, de manera directa o indirecta, estén hoy en día produciendo discriminación, se siguen arbitrando medidas específicas donde se han detectado ciertas desigualdades entre ambos sexos y que es urgente corregir, impartiendo, por ejemplo, cursos específicos a mujeres, en el ámbito rural, en sectores donde su participación es minoritaria o el Programa Cualifica para mujeres víctimas de violencia de género.
- La Orden de la Consejería de Empleo de 23 de octubre de 2009, sobre Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, vino a establecer una serie de ayudas a la conciliación para facilitar el acceso a la formación a personas desempleadas con hijas e hijos menores de seis años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, mejorando con ello el acceso a estas acciones formativas.
- Se pretende alcanzar en 2011, la desagregación de datos por sexo, para el alumnado participante en acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, a través de la nueva herramienta de gestión de la Formación Profesional, dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, denominada "FORCAN".
- Se plantea la consecución del tratamiento de los datos sensibles al género por Áreas Territoriales de Empleo, para detectar diferencias geográficas y, en su caso, tomar las medidas correctoras pertinentes.
- En años anteriores se vienen realizando campañas publicitarias en prensa, acción que se mantendrá en lo sucesivo teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias de la coyuntura económica, asegurando por estos canales el acceso a la información en igualdad.

3. En el ámbito de la orientación e intermediación entre oferta y demanda

El Servicio Andaluz de Empleo, quiere agrupar todas las acciones dirigidas a la activación de la oferta y a la dinamización de la demanda, en línea con las medidas 13 y 15 del VII Acuerdo de Concertación Social. La intermediación se llevará a cabo en conexión con la orientación, de cara a ofrecer a las personas demandantes de empleo la opción de participar en aquellas medidas que se adecuen más a sus necesidades y características.

La orientación es entendida como conjunto de actuaciones que incluyen información, asesoramiento y entrenamiento y que contribuyen a incrementar la empleabilidad de la persona.

Se mejorarán en el año 2011 los instrumentos para medir la empleabilidad de las personas usuarias y los procesos de conexión, con éxito, con las ofertas de empleo y la realidad productiva local de la que procedan, o a la que deseen moverse. En este ámbito es necesario destacar:

- Sigue vigente el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. Determina que las personas destinatarias de los programas para la inserción laboral sean preferentemente las mujeres y las personas en riesgo de exclusión, dando prioridad a las mujeres víctimas de violencia de género.
- En la Orden de 26 de diciembre de 2007, se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión del Mercado de trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la inserción; destaca el Programa de Acciones Experimentales, cuyo colectivo preferente son las mujeres con problemas de integración laboral.

La citada Orden recoge también que desde las Unidades de Orientación se desarrollarán, entre otras, acciones específicas para la atención de mujeres, de sensibilización, formación, evaluación, búsqueda de recursos especializados u otras relacionadas que incidan en el equipo humano de la propia unidad y su entorno. Para ello, las Unidades pueden contar con personal técnico especializado, que debe elaborar un plan de trabajo.

- Para el año 2011 está previsto que un total de 102 profesionales de la orientación desarrollen acciones específicas de atención a mujeres en la Red Andalucía Orienta. En relación a la formación dirigida a los profesionales de la Red Andalucía Orienta, entre los contenidos de la formación básica impartida y a impartir a todos los profesionales de la Red al inicio de su desempeño, se incluye un módulo de perspectiva de género en el trabajo de Orientación.
- Para 2011 está previsto diseñar una acción formativa específica en materia de género que se incluirá en la oferta formativa anual para los profesionales de dicha Red.
- En el ámbito del desarrollo local, las líneas generales de actuación desde la perspectiva de género, se siguen llevando a cabo desde la Red de Agentes

Locales de Promoción de Empleo (al amparo de la Orden de 21 de enero de 2004).

- Por último, el Programa para realizar estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral incluye proyectos destinados a la realización de estudios e investigaciones, para la puesta en marcha de acciones innovadoras y para desarrollar acciones de difusión y sensibilización.

14.32 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Para el ejercicio 2011, 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 a los riesgos laborales.
- Análisis ergonómico de los puestos de trabajo y riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- 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 ha creado con la Universidad de Córdoba un Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo bajo la perspectiva de género. Las actuaciones que se continúan desarrollando desde este Instituto son:

- 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 que permitirá la comparación y el establecimiento de indicadores adaptados a los distintos usuarios del sistema con las existentes en España, Europa o en el ámbito internacional.
- Participación en la elaboración de un Plan Director Bienal, en el marco de los objetivos 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 de realizar un análisis y establecer un debate centrado en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales desde una dimensión de género; también sobre la problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los riesgos profesionales, desde una óptica de género y el 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

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Empleo, el Servicio Andaluz de Empleo y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el año 2009

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	0	1
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	5	6
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	4	6	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	3	4	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	9	0	9
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	29	52	81
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	8	24	32
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	6	14	20
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	0	8	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
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