

5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS

El apartado de RECURSOS – RESULTADOS contiene los análisis que realizan las Consejerías de la Junta de Andalucía aportando información sobre el impacto de género de las medidas contenidas en los programas presupuestarios para el año 2011. La información presentada sigue el orden de prelación establecido en la nueva reestructuración de Consejerías, que se regula en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo.

Cada Consejería inicia su exposición con una breve introducción, describiendo las desigualdades detectadas por sus centros directivos en el ámbito de las competencias que tienen asumidas.

Tras la misma, los Centros Directivos realizan un análisis de género de las actuaciones propuestas en los programas presupuestarios que, según la escala G+, quedan clasificados como G+, G y g1. Se excluyen los programas clasificados como g0, ya que no presentan relevancia para el análisis de género.

El apartado de cada Consejería se cierra con las situaciones administrativas del personal que presta sus servicios en cada Consejería y las Agencias Administrativas adscritas a las mismas, desagregando los datos por sexo sobre el número de permisos, reducciones de jornadas y excedencias que dispone el personal.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

1. INTRODUCCIÓN

Según el Decreto 78/2010, de 30 de marzo, en el que se establece su estructura orgánica, la Consejería de Presidencia tiene las siguientes competencias: la asistencia política y técnica del Presidente, el asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Comunidad Autónoma; el protocolo y ceremonial; las competencias en materia de comunicación social y coordinación de la información institucional; la administración económica y del personal de la Presidencia de la Junta de Andalucía; el Secretariado del Consejo de Gobierno; el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y el asesoramiento y coordinación de las publicaciones oficiales de carácter institucional; la coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y la ayuda y cooperación al desarrollo; y las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.

Estas competencias se vienen desarrollando a través de los siguientes programas presupuestarios: 11A Dirección y Servicios Generales de la Presidencia, 12D Cobertura Informativa, 12E BOJA, 52C Comunicación Social, 82A Acción Exterior y 82B Cooperación Internacional.

Aún cuando los distintos centros directivos que ejecutan las políticas asociadas a estos programas (excepto la Cooperación Internacional, asociada al 82B), vienen considerando que en el ejercicio de sus competencias, dadas las características de las mismas, no se detecta desigualdad de género, lo cierto es que a medida que se han institucionalizado los informes de género se observa una mayor reflexión en el estudio de la realidad sobre la que se despliega el ejercicio de estas competencias intentando identificar aquellas desigualdades de género que pudieran existir. De hecho en la actualidad todos los programas presupuestarios, excepto el BOJA, recogen indicadores desagregados por sexo.

2. RECURSOS

12E BOJA

Las desigualdades detectadas en la prestación de los servicios realizados en el ejercicio de las competencias que se desarrollan a través de este programa, son de escasa relevancia y por lo tanto no se han formulado acciones dirigidas a eliminar los posibles desequilibrios entre hombres y mujeres.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Las competencias que, en materia de Comunicación Social, tiene asignadas esta Consejería, corresponden a la Dirección General de Comunicación Social. Estas competencias son en su mayor parte de carácter técnico relacionadas con empresas que prestan servicios de radiodifusión y televisión en Andalucía.

De esta forma, los distintos servicios de la Dirección General colaboran en el otorgamiento de concesiones para la explotación del servicio público de radio y/o televisión, en la inspección a empresas que estén explotando el servicio público de radio/televisión con o sin licencia administrativa, así como en la tramitación de expedientes sancionadores a dichas empresas.

Atendiendo pues a sus competencias, las empresas son los agentes de interacción con estos servicios. Se entiende por tanto, que éstos no poseen una trascendencia relevante en cuanto a materia de igualdad de oportunidades.

Una situación distinta puede encontrarse en el Gabinete de Comunicación Institucional. Entre las distintas funciones que tiene encomendadas este Gabinete, 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 con interés desde el punto de vista de género en el ámbito de las competencias desarrolladas por el Gabinete de Comunicación Institucional:

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

A este respecto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 58.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se pretende reforzar la labor del personal técnico del Gabinete de Comunicación Institucional desde la perspectiva de género con un asesoramiento continuado durante el desarrollo de las propuestas creativas de las campañas y acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, así como en la fase de producción de todos y cada uno de los elementos o piezas

creativas. Se pretende que se respete la utilización de un uso no sexista del lenguaje y se transmita una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas, y, asimismo, haya un equilibrio en la participación o presencia de hombres y mujeres en las secuencias de imágenes de los anuncios y de la locución de los mensajes.

Por último, se mantiene la cláusula del apartado de “Condiciones generales” que se contempla en los Pliegos de Prescripciones Técnicas (modelos-tipo) para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y que todas las consejerías han de utilizar. Esta cláusula va dirigida a las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas y es conforme al artículo 58 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

82A ACCIÓN EXTERIOR

Respecto al programa 82A, con carácter general, en el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, 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.

En todo caso, en aquellas actuaciones que van a tener incidencia en la ciudadanía, se tiene en cuenta la perspectiva de género en todos los aspectos que pueden afectar a un distinto tratamiento entre hombres y mujeres, según se refleja a continuación:

El **objetivo 1 Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior**, contempla entre sus líneas de trabajo el apoyo a los estudios e investigaciones que refuercen la proyección exterior de Andalucía. En dichos estudios se tendrá en cuenta la perspectiva de género, analizándose por tanto las distintas situaciones de hombres y mujeres en todas las áreas objeto de estudio. Asimismo se considerará el enfoque de género a la hora de seleccionar a los equipos investigadores, seleccionándose de manera preferente mujeres.

En cuanto a las actuaciones de promoción de las Casas Árabe y de Sefarad, y el desarrollo de acciones que promuevan el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, asegurando la presencia de las mujeres en las mesas de trabajo y actos de representación. Asimismo, cuando las actuaciones tengan un carácter público, se seleccionarán las

personas asistentes y se realizará su difusión asegurando una participación similar de hombres y mujeres.

El **objetivo 2 Información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea**, pretende favorecer que la ciudadanía andaluza acceda a la información necesaria para participar activamente en el proceso de integración europea, así como favorecer el conocimiento y aprovechamiento de los recursos disponibles.

En el desarrollo de todas las actuaciones correspondientes a este objetivo, se contempla la perspectiva de género. Por un lado, en las actuaciones formativas, se incluyen módulos de contenidos referidos a las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea y su efecto en las políticas desarrolladas en Andalucía. Asimismo, en otras materias no específicas de políticas de igualdad, se promueven contenidos que contemplen la perspectiva de género. Además, se busca la representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de ponentes o docentes que participan en las actuaciones de formación. Respecto a las personas usuarias de las actividades formativas, se fomenta la participación de hombres y mujeres, y se tiene en cuenta el enfoque de género a la hora de recoger los datos de inscripción que permiten un posterior análisis de los grupos de personas destinatarias, lo que a su vez permitirá detectar nuevas necesidades formativas o de sensibilización a hombres o mujeres. También los informes que dan cuenta de todas las actividades reflejan siempre las distintas situaciones entre hombres y mujeres. En este contexto se enmarcan las acciones desarrolladas mediante el “Plan de formación en materia comunitaria”, correspondiente al Programa Operativo FSE Andalucía 2007-2013.

En cuanto a la actualización del convenio de colaboración con la Red de Información Europea de Andalucía que refuerza las actuaciones de la Red en lo referente a la realización de cursos y jornadas relacionados con la Unión Europea sobre cuestiones de interés preferente, entre los temas clave seleccionados para cada año, siempre está presente el relativo a la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Las actuaciones de cooperación con otras regiones y la coordinación de la cooperación territorial contemplan la perspectiva de género en su proceso de desarrollo, estadísticas, informes y estudios que se realizan. Respecto a las actuaciones de divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía, se va a tener especialmente en cuenta el enfoque de género, tanto en los textos difundidos, que tendrán en cuenta referencias a hombres y mujeres por igual, como

en el uso de las imágenes usadas, que serán especialmente cuidadas para que se visibilice de forma equivalente a hombres y mujeres. Igualmente, se cuidará que exista un equilibrio entre el número de hombres y mujeres que participen en las actuaciones de esta área.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La gestión de dicho programa presupuestario la realiza la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (en adelante AACID). Hay que destacar que es éste el único programa presupuestario dentro de la Sección 01.00 clasificado como G+.

Durante 2011, último año de vigencia del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE 2008-2011) el propósito de la AACID será generar las sinergias necesarias entre todos los procesos puestos en marcha desde la entrada en vigor del mismo, para el logro de su objetivo general de “Contribuir a la erradicación de la pobreza y al desarrollo humano y sostenible” y para el cumplimiento del mandato de la AACID de “optimizar, en términos de eficacia y economía, la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo”.

Para la AACID, la integración efectiva de la equidad de género en todos los niveles y en todos los momentos de las actuaciones de la cooperación internacional para el desarrollo es un factor clave en la consecución de estos objetivos.

El año 2011 se plantea como un año de maduración y consolidación de visiones estratégicas y procesos iniciados. Prueba de ello, y así se señala en el Plan Anual de la Cooperación Andaluza (PACA 2010), es que durante 2011 se concluirá la Estrategia para la efectiva integración de equidad de género² en la cooperación internacional para el desarrollo de Andalucía.

En el año 2010, la AACID incorporó en su Plan Anual un nuevo objetivo específico para la cooperación andaluza: “*Garantizar la consideración de las prioridades horizontales en la cooperación andaluza*”³, que contempla como una de sus medidas el desarrollo de las actuaciones del Proyecto G+ y cuyas líneas generales son potenciar un trabajo gradual que genere cambios en la cultura y prácticas de las

² Dentro de la iniciativa general la Estrategia para la integración efectiva de las Prioridades Horizontales en la cooperación internacional para el desarrollo establecidas en el PACODE: Equidad de Género, Protección del Medio Ambiente y su gestión sostenible, Fortalecimiento institucional público y de las organizaciones de la sociedad civil y Diversidad cultural.

³ Plan Anual de la Cooperación Andaluza (PACA) de 2010.

instituciones y organizaciones de la cooperación andaluza para así lograr la consideración sistemática de las prioridades horizontales.

En el año 2011 se consolida la decisión de priorizar el trabajo en los ejes de: I) Violencia de género, para generar sinergias con los esfuerzos multidisciplinares puestos en marcha; II) Diagnósticos sensibles al género, ante la ausencia de datos y la urgencia de producirlos y III) Economía de los cuidados, para incidir en la transformación de las relaciones de género de una manera estructural, al tiempo que se impulsa una línea de gestión de conocimiento para identificar y recoger las lecciones aprendidas durante el periodo de vigencia del PACODE (2008-2011).

Por todo ello, durante el año 2011 la AACID continuará:

- Fortaleciendo la línea de integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones de planificación estratégica y operativa integrando las lecciones aprendidas en los años anteriores.
- Realizando actividades de formación en Género en el Desarrollo (GED) para el fortalecimiento de las capacidades del personal de la AACID en sede y en el exterior así como de los agentes andaluces de cooperación.
- Elaborando y mejorando los instrumentos de análisis y recogida de información sobre las condiciones de vida y los intereses y necesidades, prácticos y estratégicos de las mujeres y niñas, poniendo especial énfasis en los mecanismos de seguimiento y evaluación de las actuaciones de cooperación.

Las actuaciones previstas son:

- Elaboración de “Diagnósticos País” Sensibles al Género, con especial énfasis en los ejes de Economía de los Cuidados y de Violencia de Género, para:
 - Togo, por sus características favorables dentro del grupo de países africanos socios de la cooperación andaluza, así como por la escasez de datos existentes.
 - Norte de Marruecos, por su especial relevancia para Andalucía como país socio de la cooperación.
- Un análisis sobre experiencias y lecciones aprendidas en la erradicación de la mutilación genital femenina en África Subsahariana.
- Elaboración de herramientas para trabajar la Economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo.

- Jornadas con los agentes andaluces de cooperación para la presentación de los diagnósticos elaborados.
- Jornadas de intercambio de experiencias sobre la transversalización del género en la cooperación andaluza, con enfoque de gestión del conocimiento desde una perspectiva de género.
- Elaboración de las herramientas de seguimiento y evaluación.
- Realización de actividades de formación específicas destinadas a mejorar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones de cooperación.

En coherencia con lo anterior:

Los siguientes indicadores del Presupuesto del Programa 82B para el ejercicio 2011, servirán para el seguimiento de la evolución de la incorporación del enfoque de género en las intervenciones de la AACID:

- **El 30% de las intervenciones financiadas son sensibles al género:** en ellas se pone de manifiesto la situación de las mujeres y niñas y se establecen resultados y actividades para mejorar sus condiciones de vida, promover su participación e incidir positivamente en las relaciones de género.
- **El 15% de las intervenciones de investigación y formación están orientadas hacia alguno de estos 3 ejes:** Violencia de Género, Diagnósticos sensibles al género o Economía de los cuidados.
- **El 35% de las intervenciones financiadas presentan diagnósticos e indicadores sensibles al género.**
- **El 20% de las intervenciones financiadas cuenta con mecanismos de gestión del conocimiento desde una perspectiva de género:** se refiere a que recogen un enfoque de análisis sobre lecciones aprendidas, nudos críticos, etc. A su vez, se fomentan redes, espacios de intercambio y sinergias, entre otros.
- **El 70% del Objetivo Específico 6 (OE6) se destina a la promoción de la equidad de género.**
- **El 60% de la población destinataria está integrado por mujeres.**

Los porcentajes que la AACID se propone 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 licencias concedidos al personal de la Consejería de la Presidencia 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)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	15	17
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	15	17
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	14	16
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	105	126	231
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	15	24	39
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	1	1	2
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	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
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	1
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

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

Siguiendo las recomendaciones y directrices internacionales, y dentro de los objetivos y funciones previstos en la legislación estatal y autonómica, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha establecido como una de sus cuatro líneas prioritarias de actuación la igualdad de género, junto a la protección de los menores y colectivos necesitados de mayor protección, la promoción del pluralismo y de la misión de servicio público de los medios.

Los informes y estudios se han orientado a la consecución de cinco objetivos:

1. Conocer el grado de visibilidad y equilibrio de hombres y mujeres en la programación informativa.
2. Identificar y evaluar los estereotipos que transmite la publicidad.
3. Promover la autorregulación para avanzar en igualdad y contribuir a erradicar la violencia de género.
4. Velar por el cumplimiento de la normativa
5. Reclamar la regulación de la publicidad de servicios sexuales y de prostitución, que ha experimentado un notable incremento en el sector audiovisual ligado al uso de teléfonos y sms de tarificación adicional.

De los diferentes estudios e informes realizados se desprende lo siguiente:

1. Persiste un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en la programación informativa, no acorde con la competencia y el papel que tiene la mujer en la sociedad andaluza y española.
2. La programación y la publicidad, especialmente la dirigida a menores de edad, sigue transmitiendo una imagen estereotipada de hombres y mujeres.

2. RECURSOS

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL

Cada año, el Consejo realiza un barómetro, con perspectiva de género, para conocer la opinión que tiene la ciudadanía de diferentes aspectos del sector audiovisual. Los sucesivos barómetros reflejan que ha empeorado la opinión de la población respecto a la imagen que los medios transmiten de las mujeres.

En 2007, el 60,2% de la población consideraba que la radio y la televisión favorecían la igualdad de sexos, porcentaje que en 2009 se situó en el 46,8%.

Por otra parte, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha constatado que la población no se identifica con los estereotipos de hombre y mujer que se utilizan en la publicidad.

El 77% considera que la imagen que se transmite de las mujeres no es cercana a la realidad. Una amplia mayoría (85%) piensa que habitualmente se utiliza el atractivo físico de la mujer como gancho, el 63% cree que se asocia a los hombres con profesiones de prestigio, que la publicidad ofrece una imagen activa y poderosa de éstos (56%), mientras que las mujeres aparecen vinculadas al trabajo de la casa y al cuidado de la familia (58%).

La presencia de estereotipos sobre hombres y mujeres es especialmente acusada y preocupante en la publicidad de juguetes, dirigida a menores de edad, que segrega a niños y niñas en el juego a unos niveles impensables en otras esferas de la sociedad. El estudio sobre los anuncios emitidos en la campaña 2008-2009 confirma lo ya apuntado el año anterior: la publicidad de juguetes está claramente estereotipada en función del destinatario.

Por otra parte, desde enero de 2009, el Consejo monitoriza el reparto del tiempo de palabra de mujeres y hombres en los informativos de 16 televisiones públicas con el propósito de contribuir al pluralismo en los medios de comunicación, una iniciativa recomendada por organismos internacionales y que muy pocas autoridades reguladoras han emprendido hasta el momento. A lo largo del año se analizaron 160.655 noticias emitidas en 6.963 informativos. Trimestralmente se publica un informe sobre el tiempo de palabra según sexo en televisiones locales, RTVA y desconexiones de TVE para Andalucía.

Según el informe anual correspondiente a 2009, la presencia de actores masculinos triplica a la femenina. Concretamente, en la RTVA se detecta que de cada cuatro minutos en tiempo de palabra, los hombres obtienen tres y en las desconexiones para Andalucía de TVE, el tiempo de palabra femenino durante 2009 fue del 22,1%. En las catorce televisiones locales públicas analizadas, la media del tiempo de palabra de las mujeres es del 28,5%.

Al respecto, el Consejo ha reclamado un mayor compromiso de los medios y de sus profesionales para transmitir una imagen equilibrada de hombres y mujeres, recomendando que se adopten algunas medidas como la creación de bases de datos que puedan ser consultadas por los periodistas cuando necesiten profesionales expertas, portavoces o líderes de opinión.

Por primera vez desde la creación del Consejo, el sexismo y la imagen que de las mujeres transmiten los medios se ha situado entre las tres primeras causas de las quejas recibidas a través de la Oficina de Defensa de la Audiencia (ODA). Dicho aumento no puede atribuirse sólo a la mayor concienciación de la población sino también al conocimiento de la propia institución.

Si bien cualquier intento de ir más allá en la reglamentación y control de los medios tropieza generalmente con la imposibilidad de alcanzar un consenso político y social. El Consejo ha seguido insistiendo en la necesidad de mejorar la regulación dado el escaso éxito que hasta el momento ha tenido en nuestro país la vía de la autorregulación y la dificultad añadida que supone encajar en la actual legislación conceptos que como el estereotipo de género, la dignidad humana o el sexismo son jurídicamente indeterminados.

En concreto, se ha solicitado a los grupos parlamentarios del Congreso y del Senado que la Ley General de Comunicación Audiovisual regulase claramente la publicidad de servicios sexuales y de prostitución, así como que desarrollase y concretase aquellas medidas encaminadas a erradicar conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

Por otra parte, la prevención y erradicación de la violencia de género es un objetivo compartido por toda la sociedad, en el que están especialmente implicados los medios de comunicación. Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía debe adoptar -en el ámbito de sus competencias- las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.

La tarea del CAA se centra en:

- a) Promover 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.
- b) Fomentar que los medios difundan información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a su disposición que colaboren con las campañas de sensibilización.
- c) 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 noviembre de 2009, se realizó un primer informe que tenía como objetivo conocer el grado de implantación y desarrollo de las medidas y acciones que la legislación encomienda a los medios de comunicación, así como evaluar el resultado de las iniciativas emprendidas en años anteriores por la propia institución.

Las conclusiones del informe revelan que en Andalucía no se ha firmado el convenio previsto con las autoridades reguladoras en el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género para erradicar de la programación y la publicidad las incitaciones directas o indirectas a la violencia de género. Por otro lado, no se ha modificado el Acuerdo de Autorregulación sobre “Contenidos Televisivos e Infancia” para incorporar la violencia de género y la discriminación, tal y como preveía el citado Plan Nacional. En 2008, el Consejo Audiovisual de Andalucía demandó en dos resoluciones la modificación de dicho acuerdo de ámbito estatal.

Según el Barómetro Audiovisual de Andalucía de 2009, el 78,7% de la población considera que los medios de comunicación han contribuido a la concienciación de la ciudadanía sobre este problema, si bien desciende al 58,5% el porcentaje de personas que piensa que las víctimas reciben un tratamiento informativo correcto y adecuado. La mayor parte de la ciudadanía -siete de cada diez personas- cree que los medios dan un tratamiento sensacionalista a este asunto.

Pese al alto y temprano grado de concienciación y sensibilización de los medios hacia el problema de la violencia de género, el 80% de los medios que han participado voluntariamente en la realización del informe reconoce que no disponen de códigos o normas de autorregulación, objetivo al que la legislación autonómica y nacional concede una gran importancia.

El informe evidencia además una escasa difusión de campañas publicitarias de sensibilización y que, por iniciativa propia, los medios están contribuyendo a dar a conocer los teléfonos de ayuda a las víctimas, especialmente el 016, en programas informativos y de opinión que abordan el asunto.

Para todo ello, el Consejo ha establecido en sus líneas de actuación prioritarias para 2011 un marco de trabajo, ya previsto en el ejercicio presupuestario anterior, que permita profundizar en la corrección de las mencionadas desigualdades, a saber:

- Para mejorar la visualización de la imagen de las mujeres en los medios audiovisuales se está elaborando, en varias fases, un informe integral sobre la mujer en los medios audiovisuales de Andalucía.
- Para conseguir superar las dificultades en el estudio de las desigualdades de género se está trabajando en realizar un informe que permita establecer parámetros e indicadores sobre estereotipos de género.
- Rentabilizando los datos disponibles de los estudios de pluralismo, se está confeccionando un estudio específico sobre violencia de género y ámbito familiar en informativos de televisión.
- Igualmente, a la luz de estos mismos datos, se va a analizar la presencia informativa por sexos en las televisiones de Andalucía.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Consejo Audiovisual de Andalucía 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)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	1	4	5
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; 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	0	0
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 Y JUSTICIA

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la política de Justicia es asegurar el funcionamiento eficaz de la Justicia, haciendo de la misma un servicio público eficaz, ágil y adaptado a las nuevas tecnologías, teniendo como referentes básicos de su actuación a la ciudadanía y a los profesionales que en ella trabajan.

Entre las novedades a reseñar en esta política, destacan en primer lugar las modificaciones en cuanto a los módulos y bases de compensación económica de los servicios de asistencia jurídica gratuita en turno de oficio, con supresión de algunos de los módulos y creación de otros nuevos. Se ha considerado necesario restaurar dos módulos que habían sido eliminados: “expedientes penitenciarios” y “vía administrativa (extranjería)”, y se ha procedido a incrementar el módulo “puntos de entrada masiva”.

Otra de las novedades es la elaboración de un nuevo Sistema de Gestión, que incluiría el rediseño del actual sistema ADRIANO. Finalmente, se impulsarán las oficinas de información y atención a la ciudadanía en las que también es indispensable tener en cuenta las posibles diferencias por razón de género en el acceso a los servicios públicos.

Por otra parte, y vinculado a la naturaleza de los servicios públicos diseñados por parte de la Dirección General de Voluntariado y Participación, se identifica estratégicamente la idoneidad de favorecer la participación ciudadana del conjunto de la ciudadanía a favor de la promoción de valores de solidaridad, participación y justicia social; ocupando un sector estratégico el fomento de participación de las mujeres en el conjunto de la sociedad, así como el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un área activa del asociacionismo andaluz.

De manera complementaria, la Dirección General de Voluntariado y Participación orienta sus recursos hacia la articulación del tejido asociativo andaluz a través del fortalecimiento de redes de trabajo interorganizativas entre las diferentes áreas de actuación del voluntariado, entre cuyos objetivos se incorpora la interconexión entre el movimiento asociativo de mujeres y el resto de movimientos sociales de Andalucía.

2. RECURSOS

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Según el Decreto 132/2010, de 13 de abril, los órganos directivos que se asignan a la Secretaría General para la Justicia son la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales y la Dirección General de Infraestructuras y Sistemas.

Se ha programado y previsto para el año 2011 realizar una actividad formativa sobre violencia contra la mujer, dirigida a la formación de los fiscales especialistas de Andalucía en la materia. Esta medida se adecúa a lo establecido en el Primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA), para la consecución del objetivo de “prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual”.

En relación a las funciones asignadas de asistencia jurídica a víctimas, de acuerdo con los apartados a) y b) del punto 3 del artículo 11 del Decreto 132/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gobernación y Justicia, se realizan las actuaciones que se indican a continuación:

- a. Mantener el sistema unificado de indicadores desagregados por sexo de todos los recursos: Equipos Psicosociales de Apoyo a la Administración de Justicia, Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA) y Puntos de Encuentro Familiar (PEF).
- b. Regular normativamente que las entidades gestoras de los servicios relacionados con la atención y asistencia a víctimas (SAVAs, PEFs, etc.), además de contar con formación especializada en materia de violencia de género y experiencia laboral demostrada en esta materia, incluyan en todas sus acciones, transversalmente, las políticas de igualdad.
- c. Tener en cuenta la igualdad de oportunidades a la hora de constituir los equipos técnicos de los diferentes servicios a los que acceden las víctimas de violencia.
- d. Mantener como criterio básico de las memorias de actividades de los servicios relacionados con la asistencia a víctimas y equipos psicosociales, la desagregación por sexo, con el objeto de obtener datos que reporten una idea clara de la realidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía y permitan realizar actuaciones de supervisión e intervención en los mismos.

- e. Potenciar la formación especializada de los operadores jurídicos y del personal de apoyo a la justicia en materia de prevención y atención a mujeres y niñas víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

En cuanto a la garantía de prestación de servicios de asistencia jurídica gratuita, cabe señalar la existencia de turnos específicos en materia de violencia de género, y de singularidades en el acceso al servicio cuando las personas solicitantes son mujeres víctimas de violencia de género.

Hay que señalar también que se ha detectado que las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, en cuya creación fue pionera Andalucía, deben seguir avanzando, incrementándose los efectivos destinados a las mismas y continuando la formación especializada en este tema.

Otro de los objetivos a tener en cuenta es la optimización de los recursos para asistencia a las víctimas, a través de la coordinación de 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 y la gestión de los Puntos de Encuentro Familiar, con medidas civiles derivadas de órdenes de protección en materia de violencia de género. Las líneas de trabajo en materia de violencia de género, son:

- Formación especializada en esta materia a jueces, magistrados, fiscales, secretarios y demás operadores jurídicos.
- Potenciación de Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género.
- Turnos 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.

Como novedad en 2011 dentro de este programa, se señala la elaboración de normativa reguladora de los servicios de asistencia a víctimas y puntos de encuentro familiar.

22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

La Seguridad Integral sigue constituyendo una actividad prioritaria dirigida a la protección de personas y bienes, y al mantenimiento de la tranquilidad ciudadana. Este sistema comprende no sólo a los Cuerpos de Seguridad sino también a los diferentes colectivos que integran las emergencias en la Comunidad Autónoma.

La Comunidad Autónoma de Andalucía mantiene un papel relevante en este ámbito, tanto por las competencias exclusivas como por las concurrentes con las otras administraciones central y local y aplica el *mainstreaming* de género en todas las actuaciones comunitarias de carácter mixto.

La Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil destaca, entre las actuaciones que va a realizar desde el enfoque de género en el ejercicio 2011, las siguientes:

- Dar respuesta a través de la red de centros del Sistema Emergencias 112 de Andalucía, a determinadas situaciones de violencia de género, y promocionar la contratación de mujeres como medida de acción positiva. 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, con el objeto de garantizar sus derechos, realizándose múltiples intervenciones en este ámbito.
- Dentro del programa de formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), dirigido a la Unidad de Policía Adscrita, Cuerpos de Policías Locales, Bomberos y Personal de Emergencia, se contempla la inclusión en sus temarios de cuestiones relacionadas con la violencia de género, así como Seminarios y Conferencias al respecto. Además se tiene planificado, en este sentido, la realización de varios cursos de violencia de género.

22C ESPECTÁCULOS PÚBLICOS Y JUEGO

De acuerdo con la naturaleza de las competencias del presente programa presupuestario, y con la finalidad de obtener una mejor visión de la realidad de los diferentes sectores regulados por la Dirección General de Espectáculos Públicos y Juego, se ha procedido a la desagregación de datos por sexo en aquellas materias en las que ello resulta posible y útil, a efectos de poder estudiar la presencia de las mujeres en estos sectores, y consecuentemente poder evaluar el impacto de posibles actuaciones que contengan la perspectiva de género.

Con este fin, se ha elaborado un proyecto de difusión estadística en el que se incluye explícitamente la perspectiva de género tanto en materia de espectáculos públicos, incluyendo en éstos a los taurinos, como en materia de juegos. Esto permitirá evaluar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en lo que se refiere a participación, derechos, recursos, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo; en relación a profesionales taurinos, autoridades de

espectáculos taurinos, así como en personas que tengan autoprohibida la entrada en locales de juegos, todo ello con el fin de reconducir, si fuera necesario, las políticas en cuestión.

31H VOLUNTARIADO Y ANDALUCES EN EL MUNDO

El movimiento de voluntariado es un sector de participación ciudadana caracterizado por una alta diversidad tanto en su composición interna como en la heterogeneidad de expresiones a través de las cuales la ciudadanía andaluza participa en la vida pública. En esta diversidad de manifestaciones de participación ciudadana, el enfoque de género está presente tanto en la consideración de las personas protagonistas de la acción voluntaria organizada, como en la identificación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de colectivos cívicos y agentes sociales vinculados con la promoción de la participación ciudadana y el voluntariado.

La Dirección General de Voluntariado y Participación configura el desarrollo de sus actividades incorporando indicadores de seguimiento y evaluación final a través de programas informáticos, que permiten la gestión de la información sobre las iniciativas previstas en el **III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014**, en cuyo diagnóstico de la realidad se identificaron necesidades en materia de participación ciudadana desde un enfoque de género, a partir de los datos proporcionados en las diferentes actividades previstas por parte de la Consejería de Gobernación y Justicia, como el Congreso Andaluz del Voluntariado, las Ayudas Públicas en materia de voluntariado, el Plan Anual de Formación y el Registro General de Entidades de Voluntariado.

Por su parte, la aprobación del Fondo G+ denominado “Fomento de la Igualdad de Género en el contexto del movimiento asociativo y voluntariado andaluz”, constituye una experiencia pionera en el movimiento de voluntariado andaluz, por cuanto pone las bases para sistematizar un conjunto de indicadores para analizar el grado de calidad en la gestión asociativa desde una óptica de igualdad de género. El programa está diseñado conforme a las siguientes líneas de trabajo:

- Sesiones formativas dirigidas a entidades de voluntariado, en las 8 provincias.
- Recogida de datos sobre la situación actual de la gestión de ONGs con perspectiva de género.

- Elaboración de una guía práctica, con orientaciones para la gestión de ONGs, desde la perspectiva de género.
- Difusión de los resultados del proyecto en el VIII Congreso Andaluz del Voluntariado: Retos 2011.

Para la elaboración de los indicadores de género, se han considerado los objetivos y medidas previstas en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA), y cuyo planteamiento en materia de voluntariado se esquematiza de la siguiente manera:

Resumen de los objetivos y medidas del IMHA en materia de voluntariado

Objetivo	Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres	Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos ámbitos con un mayor índice de masculinización.
Promover el tejido asociativo de mujeres	Reconocimiento del papel de las mujeres en el movimiento asociativo andaluz a través de las distintas convocatorias de Premios que se establezcan.
	Integración de la perspectiva de género en los materiales formativos en materia de voluntariado y juventud. 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.

Por otra parte, la Ley 8/2006, por el que se aprueba el **Estatuto de los Andaluces en el Mundo**, establece entre los derechos de los andaluces en el exterior, la igualdad de género, reconociendo el acceso a las actuaciones desarrolladas por la Junta de Andalucía que tengan como fin promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de participación política, asociativa, cultural, social y económica. Además, se exige que en la ejecución de todo lo regulado por la mencionada Ley, se tenga en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres de modo transversal.

También el Estatuto dispone que para el reconocimiento de una entidad como comunidad andaluza, será necesario adjuntar a la solicitud un certificado de la relación de socias y socios de la entidad, y, por otra parte, que se impulsarán las iniciativas destinadas a las mujeres y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la inclusión del Eje Transversal de Género en el **Primer Plan Integral de andaluces y andaluzas en el mundo 2009-2012**, ha llevado a pensar y analizar todos los programas desde la perspectiva de género, aplicando herramientas e instrumentos que permiten actuar y cambiar situaciones concretas.

Se contemplan grandes avances, destacando la inclusión de las mujeres en las directivas de las Comunidades Andaluzas o la creación de áreas de mujer dentro de las estructuras de estas entidades. En cualquier caso, el concepto transversal de género, supera cualquier denominación específica y afecta a todas y cada una de las acciones del Plan.

La colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer en el programa de Andaluces en el Mundo, se refleja en el compromiso de diversos objetivos:

- Prestar asesoramiento y atención a los andaluces y andaluzas en el exterior, a través del teléfono gratuito 900 200 999 y la web del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Colaboración en la realización de estudios sobre la mujer andaluza en el exterior y las mujeres retornadas.
- Difusión de información de interés para las mujeres, a través de las comunidades andaluzas y los colectivos de emigrantes retornados, mediante folletos, revistas (Revista Meridiam).
- Difusión de campañas de sensibilización entre las comunidades andaluzas y los colectivos de emigrantes retornados.

Las actuaciones concretas previstas para el año 2011, orientadas a corregir desigualdades entre sexos, son las siguientes:

- Difusión de las publicaciones, informaciones y folletos del Instituto Andaluz de la Mujer, a las comunidades andaluzas y colectivos de emigrantes andaluces retornados, a través del Servicio de Relaciones con las Comunidades Andaluzas.
- Promoción de la participación de las mujeres y de la creación de áreas de la mujer, dentro de las comunidades andaluzas, mediante la concesión de subvenciones.
- Se tendrá en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo relativo a la concesión de becas de investigación.
- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género, tanto en los temas a tratar como en los índices de participación, en el Congreso Mundial de Comunidades Andaluzas que se prevé organizar para el año 2011. Este Congreso se celebra

cada cuatro años, el último fue en el año 2007 y en él participaron 231 mujeres y 244 hombres. Para el año 2011, se prevé la participación de 220 hombres y 250 mujeres.

- Realización de estudios con enfoque integrado de género sobre las condiciones de vida de la población residente en el extranjero.
- Se tendrán en consideración los datos desagregados por sexo en lo relativo al número de socios y socias de las comunidades andaluzas, a efectos de controlar la evolución de la participación femenina y actuar en su caso.
- Se tendrá en consideración la perspectiva de género en las actuaciones de información y asesoramiento a las comunidades andaluzas y colectivos de retornados.

31N JUSTICIA JUVENIL Y SERVICIOS JUDICIALES

Dentro de los objetivos de este programa se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades e impacto de género en la ejecución de las medidas impuestas a los menores infractores por los Juzgados de Menores en Andalucía. Para ello se siguen desarrollando actuaciones para promover el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral, así como actividades de ocio y esparcimiento, en complemento del proyecto educativo.

Las actuaciones previstas en los Presupuestos para el ejercicio 2011 se dirigen a garantizar los derechos de las personas usuarias de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil de Medio Abierto e Internamiento.

Para profundizar en el estudio de los menores/jóvenes infractores e infractoras, desagregando datos por sexo, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales cuenta con un sistema informático para la tramitación de expedientes de Justicia Juvenil, compuestos por dos subsistemas, Intra (Internamiento) y Media (Medio Abierto), donde se recogen una serie de datos que capturan la variable del sexo.

El fomento de la igualdad de acceso de los menores infractores a los centros y servicios de justicia juvenil es otro de los objetivos a mantener, y para su consecución se busca la participación e implicación lo más amplia posible del sector civil, especialmente el perteneciente al entorno geográfico del menor o la menor.

Como novedad, cabe destacar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras de los centros de internamiento de los menores infractores. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recoge como uno de sus principios generales el de conciliación de la vida familiar y laboral de las ciudadanas y los ciudadanos de nuestra Comunidad Autónoma, poniéndose en marcha a partir de ella medidas para lograr este fin en los ámbitos laboral y educativo.

En el caso de los Centros de Internamiento financiados por el programa presupuestario 31N, la prestación de servicio que en ellos se da (salvo el Centro San Francisco de Asís, cuyo personal se rige por el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía) contempla en sus pliegos de prescripciones técnicas la necesidad de contar con planes que impulsen la conciliación entre la vida familiar y laboral, lo que supone un esfuerzo por parte de la administración de hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de los referidos Centros y Servicios. Para ello, en todo momento este Centro Directivo supervisará el cumplimiento de dicha exigencia como requisito contractual del servicio de guarda, reeducación e inserción de menores infractores en los Centros de Internamiento.

La referida medida que se aplicará en 15 Centros de Internamiento repartidos por toda la geografía andaluza, favorecerá la igualdad de género, beneficiando a más de 1.100 trabajadores y trabajadoras, concretamente, a 517 trabajadoras y a 593 trabajadores.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Gobernación y Justicia 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)	-	3	3
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	199	201
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	7	68	75
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	1	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	65	70
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	54	3	57
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	430	910	1340
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	178	409	587
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	48	113	161
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	5	60	65
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)	-	-	-
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	10	11

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	5	34	39
Excedencia por cuidado de familiar	2	3	5
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

Tras la reestructuración llevada a cabo por el Decreto del Presidente 14/2010, la Consejería de Hacienda y Administración Pública pasa a contar con unas competencias de carácter transversal idóneas para integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

La Orden de 20 de mayo de 2010, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto para el año 2011, establece como actuación prioritaria, entre otras, la promoción de la igualdad de oportunidades, en especial, entre hombres y mujeres en el diseño y aplicación de las diferentes políticas presupuestarias.

Por otra parte, con la publicación del Decreto 133/2010, queda adscrito a la Consejería de Hacienda y Administración Pública el Instituto Andaluz de Administración Pública.

2. RECURSOS

12A INNOVACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de oportunidades, se han seguido las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de factores de igualdad de género como elemento a evaluar en las candidaturas a los Premios en la modalidad de Mejores Prácticas de Administración Electrónica.
- Recomendaciones de desagregación por sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios.
- Control del lenguaje no-sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- En materia de formación y congresos 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 en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad 2009-2012.
- Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa (Barómetro).
- Desarrollar acciones de difusión de la administración electrónica en eventos donde se impulse la igualdad de género.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Se ha adaptado el Observatorio de la Calidad para la captura del registro de usuarios desagregados por sexo.
- En la aplicación Ágora se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la gestión por procesos desagregados por la variable sexo.
- En la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) se obtienen indicadores relativos a las personas que se atienden a través de la misma por los distintos canales (teléfono, correo electrónico y web).

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dentro del marco de competencias conferidas por el Decreto 133/2010, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, 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 esta Consejería. Es el órgano directivo que asumirá las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, reguladas en el Decreto 275/2010, con el fin de consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en Andalucía, teniendo que velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las actuaciones que se llevan a cabo destacan:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos:

Impulso y apoyo al desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que se adopten, como flexibilidad horaria, vacaciones, reducción de jornada, asuntos particulares y la Escuela Infantil Torretriana. Del análisis de los datos realizado por la Secretaría General Técnica, se observa que durante el año 2010, el 86% de las mujeres son las que optan por asumir el cuidado de la familia frente al 88% de años anteriores.

Impulso a la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Se continúa en la línea de mejorar la preparación del personal en materia de presupuesto y género, y de concienciar las diferencias existentes y las líneas de actuación que se están siguiendo. Para ello se ha incorporado un curso específico de nueva creación "El presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía" para el personal de la Consejería, dentro de la programación de los cursos de teleformación con dos ediciones realizadas durante 2010 (julio/noviembre) que se seguirán impartiendo durante 2011. Los datos revelan que, de los alumnos y alumnas participantes, el 64% han sido mujeres.

A través de la página web, todo el personal tanto hombres como mujeres pueden acceder al módulo formativo "Iniciación al Presupuesto Público con perspectiva de género" de nueva creación en 2010.

En el área de formación se ha analizado la participación por sexo, tanto del personal docente como de los asistentes, en los cursos organizados en la Consejería:

Datos 2009	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	35	70	15	30
Alumnos /as	606	40	911	60
Nº EDICIONES: 50				

Datos 2010	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	18	50	18	50
Alumnos /as	707	63	416	37
Nº EDICIONES: 36				

Se observa que la proporción de hombres y mujeres como tutores de teleformación es paritaria en 2010 frente al 70% de hombres y 30% de mujeres en 2009. Sin embargo, se ha incrementado de un 40% en 2009 a un 63% el número de alumnos en 2010 y el número de alumnas ha disminuido de un 60% a un 37%. Hay que aclarar aquí que los criterios de selección se ajustan a la orden de llegada de la solicitud y al número de abandonos.

2. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante 2010 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 42% respecto al total de las publicaciones editadas.

Anualmente se edita el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, dada la importancia y notoriedad alcanzada desde su primera tirada efectuada en el año 2005. Como novedad, se ha realizado una versión en inglés, en junio de 2010, del folleto “Proyecto G+, una guía para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos”.

Hay que destacar también el desarrollo normativo en 2010 que se ha integrado y ha afectado directamente a las actuaciones llevadas a cabo por este programa, como pilares de la organización para poder avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellos: el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que regula la Comisión de Impacto de Género y el Decreto 275/2010, de 27 de abril, que regula las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como herramientas para consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en Andalucía.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

En el ejercicio 2011, la Dirección General de Presupuestos en el desarrollo de las competencias en materia de integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias, establecidas en el artículo 8 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, de Estructura Orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública avanza en la inclusión de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, constituyen las normas básicas en relación con esta materia, así como la Estrategia de Igualdad de Género 2010 -2015, recientemente aprobada por la Comisión Europea, que insiste,

en su documento de base, en la importancia de trabajar en la inclusión del enfoque de género en el presupuesto.

Además, la recientemente aprobada regulación de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, órgano colegiado asesor, cuya Vicepresidencia está ocupada por el Director General de Presupuestos, establece que la Comisión constituye un elemento activo en la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos para el ejercicio 2011 y las actuaciones para su consecución se expresan a continuación:

- Preparar el Informe de Impacto de Género del Anteproyecto del Presupuesto 2012.

Elaboración de los informes de análisis de la inclusión de la perspectiva de género sobre el borrador del anteproyecto del presupuesto 2012.

Coordinación de la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género 2012, que acompaña al Presupuesto, con todas las consejerías.

- Avanzar en la consolidación de la metodología del Proyecto G+.

La metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos, promovida por la Consejería de Hacienda y Administración Pública e impulsada desde la Dirección General de Presupuestos, el Proyecto G+, entra en su tercera fase, centrada en el análisis de resultados y el seguimiento del trabajo llevado a cabo por los centros directivos. Para desarrollar esta tercera fase, se prevé seguir trabajando en el modelo de auditoría de presupuesto y género, y su aplicación en fase piloto a una o varias Consejerías.

- Sensibilizar y formar al personal implicado en el proceso.

La Dirección General de Presupuestos tiene previsto desarrollar una serie de actuaciones, entre las cuales se encuentra continuar profundizando en el fortalecimiento de capacidades mediante:

- El desarrollo de sesiones de asesoramiento técnico dirigidas a las Consejerías y Agencias Administrativas.
- La impartición de un curso presencial de presupuesto y género (20h.), incluido en el programa del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- La actualización de contenidos del módulo divulgativo on-line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género.

- La actualización del temario y tutoría del curso on–line (40h.) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Incentivar las acciones innovadoras de presupuesto y género en las consejerías (Fondo G+).
 - Desarrollo de las actuaciones contenidas en el proyecto financiado por el Fondo G+ que la Dirección General de Presupuestos está llevando a cabo en la actualidad en colaboración con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, que lleva por título “Metodología para la implementación de un sistema de presupuestos con perspectiva de género en las políticas de impulso a la Sociedad de la Información de la Junta de Andalucía”.
 - Seguimiento de los resultados de los proyectos financiados por el Fondo G+.
 - Creación de una red de intercambio entre los distintos socios de los incentivos a proyectos del Fondo G+.
- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

Otra de las actuaciones que impulsa la Dirección General es potenciar el intercambio de conocimiento sobre los Presupuestos con Perspectiva de Género. Para el ejercicio 2011 se prevén las siguientes actuaciones:

- Organización de la IV Conferencia Economía y Presupuestos en clave de género.
- Desarrollo de actuaciones de sensibilización sobre la experiencia de presupuestos con perspectiva de género en Andalucía.
- Organización de una Jornada de presupuesto y género en el ámbito local.
- Colaboración y asistencia técnica a otras Comunidades Autónomas.
- Elaboración de una publicación sobre presupuestos y género.
- Firma de convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas y la Consejería de Hacienda y Administración Pública para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género.
- Mantenimiento del portal Web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Con el objeto de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género, se realiza desde la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Dentro del marco de las actuaciones de aplicación del control financiero permanente del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2007, se incluye la encuesta y se distribuye al Departamento de Recursos Humanos de estas empresas. El acuerdo determina un conjunto de áreas de actuación y entre las áreas objeto de revisión se encuentran los gastos de personal de las empresas. En concreto, son objeto de examen los incrementos de retribuciones y los procedimientos de selección de personal. En este entorno de control se incluyeron procedimientos y tareas de obtención de información con incidencia desde un enfoque de género.

Mediante la citada encuesta al Departamento de Recursos Humanos de las Empresas se llevan a cabo pruebas y peticiones de información referidas a:

- *Participación de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores.*
- *Política de igualdad en materia de selección de personal.*
- *Diferencias cuantitativas en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.*
- *Diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres.*
- *Estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas y se presenten por género.*
- *Retribuciones por categoría y/o grupo profesional para mujeres y hombres.*
- *Personal directivo diferenciando por sexo.*
- *Representantes en órganos de decisión, diferenciado por sexo.*

Estas pruebas tienen como finalidad la obtención de información sobre la materia que nos permita un análisis más detallado de la realidad en cada una estas empresas.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de los contribuyentes andaluces por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio-económica de la Comunidad Autónoma andaluza, se ha procedido a realizar el análisis de las figuras tributarias, en las que resulta posible su estudio por género, de acuerdo con los compromisos adquiridos por esta 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.

En el presente informe se muestran los resultados más significativos del análisis efectuado en los principales tributos 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 información por razón de sexo de los impuestos sobre la Renta y el Patrimonio de las Personas Físicas en Andalucía ha sido facilitada por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, mientras que la información de los tributos de gestión propia, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, se ha obtenido a través del Sistema Unificado de Recursos (SUR).

En relación con el Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas es importante mencionar que la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, estableció una bonificación general de la cuota íntegra del 100% a aplicar por los sujetos pasivos por obligación personal o real de contribuir, así como la supresión de la obligación de presentar declaración por los mismos. Dichas medidas, de acuerdo con la Disposición Final Quinta de la ley anteriormente mencionada, entraron en vigor el día 1 de enero de 2008, por lo que el ejercicio económico de 2007 fue el último del que se pudo obtener información en materia tributaria, motivo por el cual no procede su análisis.

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 2005-2008

	Total	Varón	%	Mujer	%
Total declaraciones ejercicio económico					
2005	2.811.278	1.818.464	64'68	992.814	35'32
2006	2.947.780	1.870.022	63'44	1.077.758	36'56
2007	3.096.240	1.930.751	62'36	1.165.489	37'64
2008	3.199.048	1.969.107	61'55	1.229.941	38'45

Fuente: AEAT.

Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 64,68% en el año 2005, respecto del total, a un 61,55% en el año 2008, experimentando una disminución de 3,13 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los varones, ha supuesto un incremento de 150.643 declaraciones, un 8,28% más que las presentadas en el año 2005.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 35,32% en 2005 a un 38,45% en el año 2008, lo que representa un incremento de 3,13 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 992.814 a 1.229.941, lo que supone un incremento de 237.127 declaraciones, es decir, que ha sufrido un aumento de un 23,88% respecto de las presentadas en el año 2005.

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 período.

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2005-2008.

■ IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006-2009

	Total	Varón	%	Mujer	%
Transmisión mortis causa					
Total autoliquidaciones mod.650:					
herederos legatarios					
2006	136.917	62.064	45,33%	74.853	54,67%
2007	140.664	62.820	44,66%	77.844	55,34%
2008	139.190	62.780	45,10%	76.410	54,90%
2009	134.828	61.106	45,32%	73.722	54,68%
Transmisión inter vivos					
Total autoliquidaciones mod.651:					
Donatarios					
2006	11.308	5.692	50,34%	5.616	49,66%
2007	12.299	6.467	52,58%	5.832	47,42%
2008	10.541	5.305	50,33%	5.236	49,67%
2009	9.780	4.809	49,17%	4.971	50,83%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos varones, durante el cuatrienio 2006-2009, han pasado de representar en el año 2006 un 45,33%, respecto del total, a un 45,32% en el año 2009, por lo que se ha experimentado una leve disminución de 0,01 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos por varones ha supuesto una disminución de 958 autoliquidaciones en la horquilla comprendida entre 2006 y 2009, es decir, una disminución de un 1,54% respecto de las presentadas en 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 54,67% en 2006 a un 54,68% en 2009, lo que representa un aumento de 0,01 puntos porcentuales que se corresponde con la disminución sufrida por las autoliquidaciones de sujetos pasivos varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un decremento de 1.131 autoliquidaciones, lo que equivale a una disminución del 1,51%, en el periodo comprendido de 2006 a 2009.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes del Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” es superior en todos los ejercicios al de los hombres, con una media de un 54,90% frente al 45,10% de los declarantes varones a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos.

En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 50,34% en 2006 a un 49,17% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha disminuido en 883 autoliquidaciones desde el año 2006 a 2009, lo cual ha supuesto un decremento de un 15,52% en dicha franja temporal.

Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 49,66% en el año 2006 a un 50,83% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 645 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2006 y 2009, lo que supone un decremento del 11,48% respecto a las presentadas en el año 2006.

Respecto a las transmisiones “inter vivos”, en conclusión, la distribución sigue una trayectoria paritaria entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que mujeres reciben donaciones.

Gráfico 5.4.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009.
Transmisión Mortis Causa.



Gráfico 5.5.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009.
Transmisión Inter Vivos.



■ IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES ONEROSAS Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2006-2009.

	Total	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídica	%	Varón	%	Mujer	%
Total mod. 600							
2006	1.112.433	231.865	20'84%	646.600	58'12%	233.968	21'04%
2007	1.016.150	230.666	22'70%	566.199	55'72%	219.285	21'58%
2008	788.961	208.148	26'38%	414.694	52'56%	166.119	21'06%
2009	690.655	212.735	30'80%	336.615	48'74%	141.305	20'46%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2006-2009.

	% Varones	% Mujeres
Total mod. 600		
2006	73'43%	26'57%
2007	72'08%	27'92%
2008	71'40%	28'60%
2009	70'43%	29'57%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos varones, durante este cuatrienio 2006-2009, pasan de representar un 73,43% en 2006, respecto del total de personas físicas, a un 70,43% en 2009, experimentando una disminución de tres puntos porcentuales.

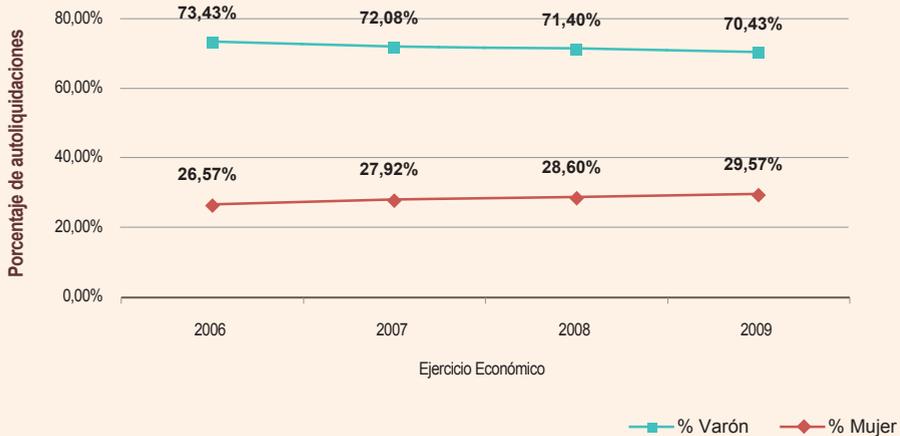
En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha supuesto una disminución de 309.985 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2006 a 2009, lo que supone un decremento de 47,94% de las presentadas en el año 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres hay que decir que ganan peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 26,57%, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 29,57%, lo que representa un incremento de tres puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución de 92.663 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2006 a 2009, lo que supone un decremento del 39,60% de las presentadas en el ejercicio 2006.

Gráfico 5.6.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2006 a 2009. Personas Físicas.



10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía; 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.

El Instituto debe ofrecer un sistema de formación al personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía que contribuya a poner de relieve la importancia de su actuación, de su preparación para el desempeño de sus funciones, de su desarrollo profesional y de la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que posibilite la efectiva implantación de las diferentes estrategias y la consecución de los objetivos propuestos al servicio de la política de la Junta de Andalucía, y de forma especial los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además, el Instituto es un instrumento para la promoción de un espacio de análisis, reflexión, evaluación, debate y difusión sobre todos los aspectos de las Administraciones y entidades públicas andaluzas, las políticas públicas y sus relaciones con la ciudadanía. Desde esta perspectiva, el Instituto Andaluz de Administración Pública se encuentra en inmejorable posición; además de ser parte esencial para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, como en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

12B SELECCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL

Los objetivos generales del Instituto Andaluz de Administración Pública se desarrollan siguiendo las líneas de trabajo, que pretenden corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en aras de la aplicación de la normativa vigente, así como la puesta en práctica de los siguientes recursos específicos:

- 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 la Comisión de Formación Continua, donde participan los Agentes Sociales que están constituidos como Órganos paritarios. En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento, o en las dirigidas al personal laboral o al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, se introducirá de forma transversal el conocimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- 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.
- 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.
- Cooperación con otras Administraciones, Instituciones y Organizaciones de la Comunidad Autónoma en materia de formación, mediante la homologación de acciones formativas que permiten ampliar las posibilidades del personal al servicio de la Junta de Andalucía para acceder a un abanico más amplio de actividades formativas.
- Programa de desarrollo personalizado de competencias directivas de las personas al servicio de la Junta de Andalucía.
- 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.

SECCION 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERÍAS

Con motivo del incremento de competencias, para el ejercicio 2011 se incluye en la Sección 31 el Programa 61I Gestión de Tecnologías corporativas y el programa 12C Acción Social del Personal.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Hacienda y Administración Pública le corresponde, junto a las competencias tradicionalmente asociadas al ámbito de la Hacienda Pública, las relativas a la Administración Pública. Posteriormente, el Decreto 133/2010, de 13 de abril, por el que se regula la estructura

orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 2 dispone la organización general de la Consejería, creándose la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica.

El objetivo es configurar un modelo organizativo que conjugue los principios de eficacia, eficiencia, igualdad de trato entre mujeres y hombres y modernización del aparato administrativo, con la mejora continuada de la calidad de los servicios y la adopción de las nuevas tecnologías en orden a simplificar la gestión administrativa. Un proceso de transformación continua de la Administración Pública que se encuentra sustentado en la simplificación administrativa y la utilización intensiva de las nuevas tecnologías.

Según el artículo 9 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, corresponde a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, la política informática de la administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en el ámbito económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación, iniciado en el año 2010 y cuyo desarrollo en 2011 permitirá avanzar en el proceso de consolidación de 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 procedimientos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos 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.

Desde esta perspectiva, se incorporan en el año 2011 una serie de actuaciones para ahondar en la estrategia para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía, pasando a continuación a detallar las más significativas:

- Continuar con el programa de atención expresa a la perspectiva de género en el ámbito digital en la gestión de la propia organización central de la Consejería, consolidando una cultura de análisis de la configuración de los equipos directivos y técnicos que trabajan en la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, utilizando el indicador “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres” (IRPHM).

- Posibilitar y promover la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos a digitalizar, de tal forma que se puedan efectuar los registros oportunos, y a partir de la información disponible obtener un diagnóstico que permita realizar actuaciones pertinentes en materia de igualdad de género. En este sentido, seguirán incorporándose 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.
- Intensificar la formación en materia de género desde el ámbito digital en el Plan de Formación interno y externo de las personas adscritas a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, así como en la docencia a impartir, con la creación de plataformas de teleformación que permitan incrementar la calidad de los procesos formativos y la accesibilidad a los mismos en términos de equidad, en cuanto que la formación es herramienta de mantenimiento y actualización de la capacidad para participar en la sociedad de la información y superar la brecha de género.
- Potenciar la introducción de la perspectiva de género en la concepción, planificación, implantación y desarrollo de los servicios de gobierno electrónico dirigidos tanto al personal de la Administración de la Junta de Andalucía como a la ciudadanía en general.
- Garantizar un acceso equitativo a las tecnologías y la posibilidad de producir y recibir información de manera autónoma, como condiciones indispensables para la construcción de una sociedad de la información para la ciudadanía. En este sentido, dentro del Plan Estratégico, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha puesto en funcionamiento el nuevo Centro de Información y Servicios (CEIS), en el ámbito económico-financiero, de ingresos, gastos y de contratación pública, concebido como un nuevo modelo organizativo que ha unificado los diferentes Centros de Atención a usuarios internos y externos de la Consejería anteriormente existentes, a la vez que ha integrado la operación del Centro de Información y Atención Tributaria, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los contribuyentes y con los ciudadanos y ciudadanas en general.

12C ACCIÓN SOCIAL DE PERSONAL

Las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 12C, orientadas a corregir desigualdades entre sexos, correspondiente a la Acción Social del personal, se explican a continuación.

Desde hace unos años, las solicitudes de las ayudas de Acción Social llevan incluido el apartado de hombre/mujer, por lo que se puede conocer el dato del sexo, respecto a la persona solicitante.

Asimismo, el programa informático de gestión de las ayudas, que es el Subsistema de Acción Social de Sirhus, tiene incorporada también la desagregación por sexo, respecto a las ayudas que se gestionan a través de él (estudios, guardería, alquileres, préstamos por la adquisición de primera vivienda y anticipos reintegrables). No se han incorporado al cuadro las ayudas de actividad continuada (ayuda médica, protésica y odontológica, sepelio, defunción, disminuidos, préstamos para necesidades urgentes, excepcionales e indemnización por accidentes), por no poderse gestionar las mismas a través del citado subsistema.

La tipología de ayudas actual está enfocada a la persona como empleada pública, valorando su necesidad, sea hombre o mujer. Sin embargo, existe una tendencia a recibir un mayor número de solicitudes de ayudas de Acción Social de mujeres que de hombres. En general, las empleadas solicitan, respecto del total de las ayudas, en torno al 50% y el 60% y también es mayor el número de solicitudes en las que resultan ser beneficiarias. Los porcentajes de solicitudes son:

	% Mujeres	% Hombres
Ayuda de Alquileres	50,53	49,47
Ayuda de Estudios	58,40	41,60
Ayuda de Guarderías	62,50	37,50
Ayuda de Anticipos	60,10	39,90
Ayuda de Préstamos vivienda	61,33	38,67
Total de las ayudas	58,47	41,53

Por último, está prevista una medida aún no en vigor, de reconocer al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por ser víctima de violencia de género el derecho a ser beneficiario de las ayudas de acción social, aún no estando en activo laboralmente. Esta medida sólo podrá ponerse en práctica si se aprueba el proyecto de un nuevo Reglamento de ayudas de Acción Social que se encuentra actualmente en tramitación.

3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía. Destaca la medida de conciliación que se ha puesto en marcha desde esta Consejería en el Edificio Torretriana:

Escuela Infantil Torretriana

Uno de los pilares básicos para la igualdad entre hombres y mujeres es la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

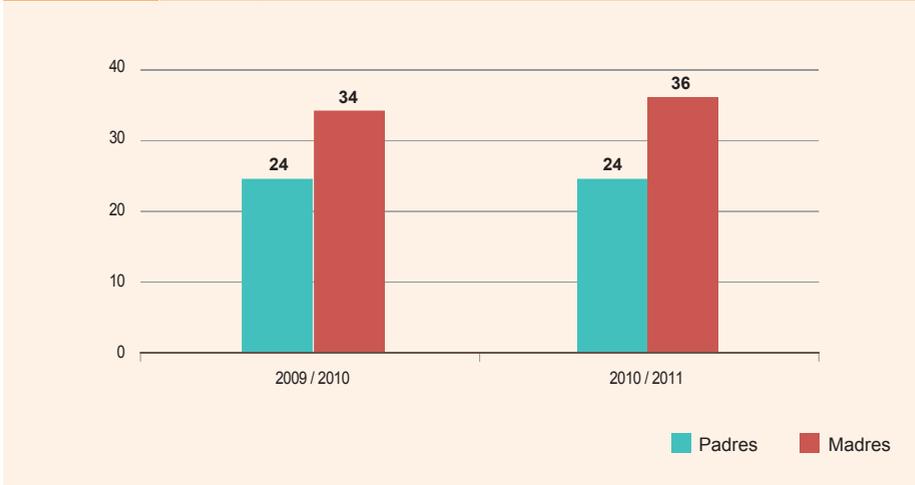
En julio de 2007 comienza a funcionar la Escuela Infantil Torretriana que además presta servicios de Ludoteca y SOS papás, al que pueden acceder los hijos y las hijas de todo el personal que trabaja en el edificio, con la finalidad de conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres y modificar los roles tradicionales, fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como promover un justo reparto de las responsabilidades familiares.

En 2008 se implanta 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 las trabajadoras y trabajadores y así conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los 12 años.

Hay que destacar que en el año 2010, se produce un aumento del uso del servicio de ludoteca pasando de un 20% a un 37% de niñas y niños matriculados con respecto a 2009. Asimismo, como se observa en la siguiente gráfica, el 41% en 2009 y 40% en 2010 de los padres son los que asumen el llevar a sus hijos o hijas a la Escuela Infantil Torretriana, incrementándose la participación de los hombres en el cuidado de la familia, consiguiendo así, ir modificando los roles tradicionales y promoviendo un reparto más justo y coherente entre hombres y mujeres.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torre Triana



Durante 2010 se dio 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 que se seguirán llevando a cabo durante el año 2011.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y el IAAP 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)	0	8	8
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	42	42
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	25	30
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	1	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	28	37
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	20	0	20
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	265	443	708
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	77	119	196
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	23	75	98
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	7	42	49
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	1	0	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	5	6
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

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, 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 promover entre el alumnado los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece como uno de sus objetivos principales el garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos al cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. Sobre las directrices emanadas de esta Ley surge el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 19 de enero de 2010, como instrumento que, no sólo desarrolla y hace efectivo el cumplimiento de la Ley 12/2007, sino que viene a consolidar las líneas de trabajo puestas ya en marcha desde el año 2005 por el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

La incorporación de la perspectiva de género a la educación supone, a raíz de la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad (IMHA), cimentar las bases para alcanzar la igualdad real y efectiva, impulsando los procesos de transformación social que sean necesarios y modificando las estructuras sexistas y discriminatorias existentes.

El primer paso para poder establecer las medidas que favorezcan la igualdad es el conocimiento del contexto en el que se desenvuelven las actuaciones en la Administración educativa sostenida con fondos públicos. Así, en el ámbito educativo de Andalucía, las desigualdades detectadas más evidentes son las siguientes:

- El profesorado andaluz 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 estando igualado o siendo 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 post-obligatoria hay importantes diferencias entre sexos, tanto en el número de los que acceden a ese tipo de enseñanza (con mayoría de chicas) como en 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 son educados chicas y chicos. Del mismo modo, el alumnado, de uno y otro sexo, se enfrenta de forma diferenciada a la resolución de conflictos y tienen actitudes distintas hacia la violencia.
- Las mujeres participan en mayor medida que los hombres en los Consejos Escolares de los centros públicos en todos los sectores: profesorado, alumnado, familias y Personal de Administración y Servicios (PAS). Sin embargo, son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMPAS).

2. RECURSOS

Los recursos de que dispone la Consejería de Educación para promover la igualdad entre hombres y mujeres se dividen en dos grupos:

- Por un lado, aquéllos cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad y que determinan en buena medida la manera de conducirse de forma diferenciada entre hombres y mujeres, y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Por otro, los encaminados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los del segundo grupo, quedan enmarcados en los programas presupuestarios 31P Servicio de Apoyo a la Familia y el 42I Educación para la Primera Infancia y se detallan en los epígrafes correspondientes.

No ocurre así con los del primer grupo ya que, aunque su implicación económica se encuentra incluida en el programa 54C de Innovación Educativa, su influencia es transversal a todo el sistema educativo y por ello se ven afectados todos los distintos niveles educativos y por tanto, sus programas presupuestarios.

La Consejería de Educación ha participado en la convocatoria, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Fondo G+, (Orden de 27 de enero de 2010, de 8 de febrero de 2010 y Resolución de 21 de marzo de 2010 de la Dirección General de Presupuestos, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública), mediante la cual se va a financiar la realización del estudio denominado *Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención*. A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se promoverán medidas correctoras de las desigualdades detectadas entre alumnos y alumnas.

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.

En relación a este Plan, hay que destacar que la **Agencia Andaluza de Evaluación Educativa** está ultimando su proceso de evaluación, cuyos resultados aportarán nuevas medidas de intervención para eliminar las desigualdades por razón de sexo. El objetivo final es la redacción y tramitación del *II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*. Para ello se han puesto en marcha seis Comisiones de Trabajo cuyo objetivo es la elaboración del documento definitivo del citado II Plan. Asimismo, se realizarán diversas actividades para su difusión, principalmente, a través de los centros educativos, los Centros de Profesorado, las coordinadoras y coordinadores de coeducación y los Gabinetes Provinciales de Asesoramiento a la Convivencia Escolar y la Cultura de Paz.

Del mismo modo, se prevé la realización de publicaciones relativas al citado II Plan de Igualdad, que aporten al profesorado, al alumnado y a las familias, materiales y documentos de apoyo y consulta para la elaboración del Proyecto Educativo de Centro, el Proyecto Curricular de Centro; y el Plan de Orientación y Acción Tutorial con perspectiva de género.

En este sentido, está previsto la publicación de materiales coeducativos y para la prevención de la violencia de género, nuevos protocolos de intervención en el ámbito educativo; así como orientaciones a las familias, a las editoriales y a los Consejos Escolares para la integración de la perspectiva de género.

Por su parte, la Orden de 4 de febrero de 2010, por la que se convocan subvenciones a proyectos de coeducación presentados por las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos para el curso 2010-2011, es el marco a través del cual se facilita y desarrolla la participación e implicación de las familias en el proceso educativo y el fomento a la creación de asociaciones de madres y padres del alumnado así como la colaboración de otras entidades a través del voluntariado en el ámbito educativo. Su objetivo es la promoción de actuaciones que persigan el desarrollo integral de alumnos y alumnas en igualdad y metodologías de trabajo que incorporen la perspectiva de género.

Se detallan a continuación las actuaciones que se llevarán a cabo en el curso 2010-2011 para el desarrollo del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación:

- Contar con profesorado responsable en materia de coeducación en todos los centros sostenidos con fondos públicos.
- Fomentar el acceso equilibrado de ambos sexos en varios ámbitos: los ciclos formativos de Formación Profesional poco demandados, la dirección escolar y los puestos de responsabilidad en los centros, las asesorías de formación del profesorado y la inspección educativa.
- Organización de encuentros provinciales dirigidos a personas expertas en materia de género nombradas en todos los Consejos Escolares.
- Impulso de la Red Andaluza de Escuelas Espacio de Paz.
- Elaboración y traslado a los Consejos Escolares y a las editoriales de recomendaciones para la selección de materiales curriculares con el criterio de primar aquellos que mejor contribuyan a la coeducación.
- 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. Elaboración y publicación de un modelo de Plan de Orientación y Acción Tutorial con perspectiva de género.
- Oferta ampliada de la asignatura optativa *Cambios Sociales y Género* al alumnado de 1º, 2º y 3º de ESO.

- Distribución de materiales editados para la difusión del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Publicación y distribución de los materiales coeducativos correspondientes a la III y IV edición de los trabajos premiados en la convocatoria anual del Premio Rosa Regás.
- Reestructuración del espacio-web del portal de la Consejería de Educación.
- Publicación y distribución de los trabajos premiados en XXII y XXIII ediciones de los premios Antonio Domínguez Ortiz y Joaquín Guichot a la innovación e investigación educativas que incluyan la perspectiva de género.
- Convocatoria 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.
- Subvenciones a proyectos de coeducación presentados por las asociaciones de madres y padres del alumnado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos para el curso 2010-2011 (Orden de 4 de febrero de 2010).
- Formación específica dirigida al profesorado responsable en materia de Igualdad y Coeducación en los centros escolares.
- Desarrollo, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, de las ocho Jornadas Provinciales de Formación docente en Igualdad de Género, denominada *Construyendo Igualdad*, organizadas en virtud del Convenio Marco de Colaboración entre las Consejerías de Educación y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Actividades formativas organizadas, a través de la Red de Centros del Profesorado, para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Ampliación y consolidación de los grupos de trabajo, y los proyectos de Formación en Centros que integran la igualdad, la perspectiva de género, la prevención de la violencia y el maltrato en el ámbito educativo.
- Difusión y distribución de los materiales editados por el Instituto Andaluz de la Mujer relativo a las campañas educativas por el día 25 de noviembre, contra la violencia de género; 8 de marzo, día de la mujer; la campaña del juego y el juguete no sexista y el 28 de mayo a favor de la promoción de la salud de las mujeres.

- Realización de jornadas para la difusión del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Respecto al II Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres en Educación está prevista la publicación de 5 manuales:
 - II Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres en Educación.
 - Guía para la elaboración del Proyecto Educativo con perspectiva de género.
 - Guía para la elaboración de material coeducativo y orientaciones a los Consejos Escolares y a las editoriales.
 - Guía de Educación para la Igualdad en el ámbito familiar.
 - Protocolos de actuación ante la violencia de género en los centros educativos.

Como novedad, está prevista la creación de la Red Andaluza de Escuelas Coeducativas, tomando como modelo la Red de Escuelas Espacio de Paz.

Como se ha mencionado anteriormente el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación tiene efectos sobre la mayoría de los programas presupuestarios, ya que parte de un enfoque transversal que implica a los centros, profesorado y alumnado de todos los niveles educativos.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

Con el objetivo de posibilitar la aplicación de medidas a favor de las familias andaluzas en el ámbito educativo, para facilitar la vida familiar y laboral en condiciones de igualdad, este programa presupuestario recoge las medidas de apoyo a la familia, conocidas genéricamente como Plan de Apertura de los Centros Docentes (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares). Para el curso 2010-2011 el número total de centros acogidos al Plan de Apertura asciende a 2.082 centros, 89 más que en el curso anterior.

Para el curso 2011-2012 se ha presupuestado la dotación a 20 centros más en desarrollo de la Ley de Educación de Andalucía. Es necesario destacar la evolución que ha experimentado 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
2005-2006	124.570	32.384	173.367
2006-2007	143.875	44.579	186.910
2007-2008	169.833	61.705	228.633
2008-2009	189.136	74.037	239.953
2009-2010	188.838	77.836	489.506

Dentro de este programa presupuestario, 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, añade 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 Escuelas Deportivas, fuera del 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 todo el curso escolar, se hará con un carácter abierto, evitando las discriminaciones por razones de sexo 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, hay que destacar que desde 2005 en los Encuentros Deportivos Escolares Andaluces todos los equipos han sido mixtos, rompiendo la dinámica existente hasta entonces.

El Decreto 59/2009, de 10 de marzo, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias, en el curso 2009-2010, incorporó las medidas relativas a 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 alguna actividad laboral. En este curso 2010-2011, se incluirán en el programa de la BECA 6000 los cursos de 1º de Bachillerato y 1º de 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 post-obligatoria, ya que la menor presencia de alumnos en estos niveles se podría deber, en parte, por su acceso temprano al mercado laboral. En

definitiva, se trata de una medida que puede compensar la desigualdad existente e incidir favorablemente en el aumento de las tasas de escolarización y el rendimiento escolar de los jóvenes en estas etapas.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

En esta Dirección General hay que destacar dos aspectos relevantes. En primer lugar, el sistema de información SÉNECA de gestión de los centros educativos permite el acceso remoto al servicio, dicho servicio se ofrece en alta disponibilidad, 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.

En 2011, 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 Género y formación para la dirección escolar. También está prevista la formación de las familias en coeducación, a través de la nueva Red Andaluza de Escuelas Coeducadoras.

Asimismo se impulsará la elaboración de materiales coeducativos por parte del profesorado, y se prevé la realización de un curso en cada provincia dirigido a las familias y el profesorado para la formación de personal colaborador de los centros de Profesorado en materia de convivencia e igualdad.

Como en años anteriores, está prevista la realización, de las Jornadas Provinciales “Construyendo Igualdad”, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer y de las Jornadas Provinciales sobre Convivencia Escolar, para impulsar y mejorar la convivencia y la resolución de conflictos en los centros docentes.

En colaboración con la Dirección General de Violencia de Género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social se realizan actividades formativas para la prevención de la violencia de género, a través de los Centros del Profesorado.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

En el ejercicio 2011 se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado una verdadera igualdad entre mujeres y hombres así como erradicar los estereotipos y conductas discriminatorias, mediante estrategias y modelos de intervención diseñados por el propio profesorado, así como con la edición y distribución de materiales que contribuyan a dar a conocer la aportación de las mujeres al conocimiento (guías para el profesorado, fichas para el alumnado). Los Premios Anuales a la Promoción de la Cultura de Paz y la Convivencia Escolar en Andalucía, se regulan en la Orden de 27 de octubre de 2009 y para el curso 2010-2011 se han convocado en la Resolución de 8 de septiembre (BOJA de 27 de septiembre de 2010).

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, 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 presta especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En este nivel educativo se desarrollan igualmente proyectos de coeducación, y además se continua ofertando la materia optativa *Cambios sociales y género* en 1º, 2º y 3º de ESO.

Bajo el objetivo de eliminar la perpetuación en bachillerato y formación profesional de los estereotipos de género se realiza el análisis de los datos del alumnado de enseñanzas post-obligatorias desagregados por sexo, 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 y familias profesionales. Igualmente, se elaboran indicadores orientados a facilitar la eliminación de la discriminación y que visualicen las desigualdades de género. Se espera que el estudio mencionado en la introducción "Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención" facilite información de gran utilidad al respecto.

A través 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. Asimismo se intensificará la educación del alumnado en la promoción de la cultura emprendedora; dicha actuación se enmarcará en el I Plan de Emprendedores en el Sistema Educativo Andaluz.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

Para los niveles educativos con alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y alumnado con necesidades especiales asociadas a su capacidad, también se desarrollan actuaciones orientadoras recogidas en el Plan de Igualdad.

Como novedad para el ejercicio 2011, la Consejería de Educación va a poner en marcha, durante este curso, una medida encaminada a lograr la universalización del éxito escolar. Se trata de un nuevo Plan de Actuación para la Atención Educativa al Alumnado con Altas Capacidades Intelectuales en Andalucía, que se desarrollará durante el período 2010-2012 y que viene a dar un nuevo impulso a las líneas de trabajo iniciadas desde la Administración en la atención a estos escolares.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, asociadas a sus condiciones socioeconómicas desfavorecidas, es el que presenta mayores índices de fracaso escolar, y menores tasas de titulación.

Para luchar contra el fracaso escolar en el marco de este programa presupuestario se potenciarán diversas actuaciones en educación compensatoria, tales como medidas para combatir el absentismo escolar, planes de compensación educativa, programas de apoyo y refuerzo, programa de acompañamiento escolar, programa de extensión del tiempo escolar así como la mejora en la atención del alumnado extranjero. En estos casos, la variable sexo se añade a otros aspectos que pueden generar desigualdad (inmigrantes, etnias, población rural), por lo que es necesario considerar actuaciones específicas destinadas a detectarlas e intentar corregirlas.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía, creado por el Decreto 19/2007, viene desarrollando, como proyecto de investigación, el “Estudio estatal de indicadores de convivencia”, que organiza y coordina el Ministerio de Educación, en el que participan todas las Comunidades Autónomas. El estudio se ha realizado desde una perspectiva integral de la convivencia, que permite detectar indicadores

y proponer medidas concretas de intervención, de forma que evalúe los distintos componentes de la convivencia escolar, incluyendo las relaciones entre estudiantes, entre el profesorado y el alumnado, entre profesores y profesoras, con el equipo directivo así como entre las familias y la escuela.

También pretende el estudio ayudar a evaluar 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 y se realizan actividades que tratan sobre la violencia contra las mujeres. Los resultados del estudio se presentarán en el último trimestre de 2010.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía colabora también en 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”, desarrollado en el marco de un Convenio suscrito entre el Ministerio de Igualdad y la Universidad Complutense de Madrid.

Por último, la nueva Red Escuela Espacio de Paz tiene como característica principal la incorporación de un proceso organizado de evaluación externa que garantizará la pertenencia a la red como elemento de prestigio y excelencia para los centros. En total consonancia con los Planes de Convivencia, formando parte de su propio planteamiento, se ofrece esta posibilidad a los centros que voluntariamente se adscriban a ella para profundizar en la planificación de algún objetivo concreto que un centro necesite para su mejora.

La participación en la Red Escuela Espacio de Paz ofrece a la Comunidad Educativa, la estructura, planteamientos, estrategias y herramientas que facilitan procesos de profundización, abriendo líneas de actuación encaminadas a buscar de forma sistemática mayor cohesión y coherencia, evaluando y sumando sinergias de todos los sectores de la Comunidad Educativa. Valores como la inclusión, la igualdad de género, el respeto, la justicia social, la tolerancia o la libertad de elección, potencian el desarrollo integral de las personas, enseñando a convivir, desde la diferencia, gestionando los posibles conflictos pacíficamente, buscando alternativas y soluciones positivas a los dilemas que inevitablemente la vida actual plantea.

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.

En el marco de este programa, se pretende, por una parte, una 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 lo 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 70 centros (se ha implantado en otros 30 en el curso 2010-2011 para secundaria obligatoria y en 18 en bachillerato), 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 capacidad básica para el desempeño de una actividad laboral, es un referente para la educación de personas adultas. En este sentido, se ha suscrito el Acuerdo de Colaboración con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia para la realización e implantación del **I Plan de Emprendedores en el Sistema Educativo Andaluz** y la realización de diversos programas y materiales de apoyo al alumnado y al profesorado, orientados al fomento de dicha cultura, los cuales se integran en la perspectiva de género.

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 simultanean ambos estudios. Cabe señalar las diferencias de género que se observan en el número absoluto de niños y niñas que acceden a estas enseñanzas, y también en la distribución dentro de algunas especialidades de dichos estudios. En estos momentos se continúan analizando estas diferencias de género como requisito previo para la adopción de las medidas que puedan ser oportunas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, establece que la Consejería de Educación asume las competencias en relación con los centros de atención socioeducativa para menores de tres años que pasan a denominarse centros educativos de primer ciclo de educación infantil.

En este sentido, el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil (BOJA de 15 de mayo de 2009), establece la equidad en la educación, como principio general, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión educativa como un elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, de forma que se asegure la atención a la diversidad del alumnado, así como la prevención y protección de la población de 0 a 3 años en situaciones de marginación y discriminación.

En Andalucía, el número de plazas ofertadas de Educación Infantil de primer ciclo es de 87.905, de las cuales un total de 80.534 son públicas o sujetas a convenio. El número de centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en el curso 2010-11 alcanza la cifra de 1.632. Y, para el año 2011 se amplía la oferta a otras 11.053 plazas en los centros de titularidad pública o de convenio.

Este Decreto 149/2009, anteriormente mencionado, integra el marco normativo en el que se recogen los requisitos que han de cumplir estos centros, en cuanto a la ratio de alumnado, instalaciones y número de puestos escolares; la organización y funcionamiento, horarios y servicios que ofrecen, órganos de gobierno y de participación, así como la regulación del proceso de admisión del alumnado. Sin olvidar el carácter asistencial de estos centros, que supone uno de los mecanismos más eficaces para la conciliación de la vida laboral y familiar, entre las novedades que recoge el citado Decreto destaca el carácter educativo. Por ello, los centros educativos que imparten el primer ciclo de la educación infantil también elaboran su Proyecto Educativo y Asistencial. En dicho proyecto se abordan, 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.

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 sostenidos con fondos públicos hacen partícipe a la Consejería de Educación de otro importante grupo de medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela de las niñas y niños; así como la colaboración de las familias con los centros y con su personal.

Así el citado Decreto 149/2009 recoge la obligatoriedad de que todos los Consejos Escolares tengan que garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres; facilita la escolarización de los hijos e hijas de mujeres víctimas de la violencia de género y de personas víctimas de terrorismo; amplía los derechos de acceso a las familias monoparentales o numerosas y mejora la oferta de puestos escolares con objeto de atender las demandas de las familias, mediante convenios con las Corporaciones locales, otras Administraciones públicas o entidades privadas sin ánimo de lucro.

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.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa 54C Innovación y Evaluación Educativa se orienta a la modernización del sistema educativo lo que supone adecuarlo a la 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.

Para facilitar el acceso a la Sociedad del Conocimiento de las niñas y los niños, la Consejería de Educación ha realizado, en el curso 2009-2010, un importante esfuerzo económico que se ha concretado en las actuaciones siguientes:

- Dotación de un ultraportátil personal al alumnado de 5º y 6º de educación primaria con 88.772 niños y 82.317 niñas.
- Dotación de ultraportátiles al profesorado de los centros públicos que imparten actividad docente en aulas de 5º y 6º de Educación Primaria.

- Equipamiento de 6.439 aulas digitales en los centros públicos, (con una dotación de pizarra digital, cañón de proyección con equipamiento de audio, ordenador de contenidos, conexión a internet y material didáctico en soporte digital).
- Formación del profesorado, que profundice en el conocimiento tecnológico y en aspectos metodológicos y sociales para la integración en el aula de los recursos TIC.

En el año 2011 está previsto instalar 3.112 aulas digitales en Educación Secundaria de 1º de ESO, equipadas con pizarra interactiva, cañón de proyección y equipo multimedia, así como un ordenador ubicado en la mesa del profesor/a. Estas aulas se sumarán a las que ya están funcionando en 5º y 6º de Primaria, elevando su número hasta las 9.551. Además, se entregarán más de 108.000 portátiles al alumnado de 5º de Primaria y de 1º de ESO que no disponga ya del mismo.

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 de actuaciones apuesta por el fomento de la cultura de la evaluación y de 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 2010-2011 se enmarca en las líneas anteriormente descritas y en la aplicación de la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía. Por tanto, esta Agencia se centra en aquellos elementos claves con incidencia directa en la calidad del Sistema Educativo y en 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 con la evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, publicado en Acuerdo de Consejo de Gobierno en noviembre de 2005 (en adelante Plan de Igualdad).

Durante el ejercicio 2010 la Agencia llevará a cabo el despliegue de la evaluación cuyo enfoque ha sido definido, durante el curso 2009-2010, por Comisiones y Subcomisiones de personas expertas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en las que se contará con personas sensibilizadas en materia de igualdad entre hombres y mujeres para que los indicadores de medición contengan todos y cada uno de los aspectos contenidos en el citado Plan.

De acuerdo con lo contemplado en el Plan de Igualdad y con relación a las competencias de la Agencia en materia de evaluación se valorará la participación de las mujeres en órganos directivos de los centros docentes 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.

Se investigarán de manera muy específica los elementos que puedan ser evidenciadores de falta o inexistencia de equidad entre los sexos para establecer medidas encaminadas a eliminar los estereotipos culturales que favorezcan 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.

Ello contribuirá a que se tome conciencia del estado de la situación sobre las diferencias y desigualdades que existen todavía entre hombres, mujeres, niñas y niños y a estudiar el impacto que ha supuesto la aplicación del citado Plan, con objeto de corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas así como conocer y elevar las buenas prácticas y los avances conseguidos en este ámbito.

Por otro lado, en todas las Pruebas de Evaluación de Diagnóstico del curso escolar 2010-2011, que se realizarán en abril-mayo de 2011, al igual que en años

anteriores, la Agencia llevará a cabo la constitución de Comisiones y Subcomisiones de personas expertas para la evaluación de las competencias del alumnado, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, 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, que se harán públicos a finales de 2010, la Prueba General de Evaluación de Diagnóstico del Ministerio de Educación y otras pruebas de evaluación, nacionales e internacionales. Hay que señalar que una vez recibidos dichos informes, la Agencia Andaluza de Evaluación hará 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.

3. PERSONAL

Prácticas de conciliación puestas en marcha en la Consejería de Educación

Las prestaciones y medidas de conciliación para el personal de la Consejería, tanto para el personal de administración y servicios como para el personal docente, son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

Con carácter específico se dan algunas particularidades en cuanto a las bases aplicables al profesorado interino que cubre las necesidades que surgen en la prestación del servicio público educativo. 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, por la que se establecen las bases aplicables al profesorado interino, 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.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Educación 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)	11	385	396
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	159	3.895	4.054
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	216	2.702	2.918
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	14	28	42
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	185	3.132	3.317
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	414	4	418
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	662	2.517	3.179
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; 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	183	1.275	1.458
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	9	9

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	38	400	438
Excedencia por cuidado de familiar	26	65	91
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	1	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre las siguientes materias:

- El impulso de la actividad económica, la elaboración de las directrices de política económica y financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la coordinación de su ejecución y cumplimiento y su internacionalización. Asimismo, tiene atribuida la coordinación y el impulso de la política de diálogo y concertación social.
- La política financiera, correspondiéndole en particular el ejercicio de las funciones de supervisión y control público sobre cajas de ahorros, fundaciones que gestionan la obra social de las mismas, cajas rurales y demás cooperativas de crédito, mediadores de seguros y mutualidades de previsión social no integradas en la Seguridad Social, así como el protectorado de las cajas de ahorros y de las fundaciones que gestionan la obra social de éstas.
- La programación, seguimiento, evaluación, coordinación y verificación de las actuaciones de contenido económico y financiero que, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se derivan de las intervenciones de los Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, otros instrumentos financieros no estructurales establecidos por la Unión Europea y Banco Europeo de Inversiones, actuando como órgano técnico en las relaciones que, para el ejercicio de dicha coordinación, se hayan de establecer entre los órganos de la Administración autonómica, la Administración General del Estado y la Unión Europea, exceptuando las relaciones que corresponden a otros órganos de la Administración autonómica en virtud de las competencias que ostentan.
- La planificación económica y, en particular, la realización de todos los trabajos relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes económicos de Andalucía, la coordinación y supervisión de todos los planes sectoriales y horizontales en el marco de la planificación económica regional y la programación, evaluación y seguimiento de las inversiones públicas.
- La economía social, y en especial las cooperativas y las sociedades laborales.

- Las actividades industriales, energéticas y mineras, así como la cooperación económica y el fomento de las iniciativas y acciones en dicho campo.
- La defensa de la competencia y la promoción y vigilancia del funcionamiento competitivo de los mercados, para contribuir a la existencia de una competencia efectiva en los mismos y a la protección de los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La enseñanza universitaria en Andalucía, en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, sin perjuicio de la autonomía universitaria y de las salvedades constitucional y legalmente previstas.
- La coordinación y el fomento de la investigación científica y técnica, la innovación y la transferencia de tecnología en el Sistema Andaluz de Ciencia, Tecnología y Empresa.
- El desarrollo tecnológico aplicado a las empresas mediante el fomento de la implantación de nuevas tecnologías y, en concreto, de la inversión empresarial en materia tecnológica.
- La optimización del sistema regional de apoyo a la innovación.
- Las políticas de innovación derivadas de la aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como la elaboración y desarrollo de la política informática en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, la definición de los bienes y servicios informáticos de carácter general y, en su caso, su gestión y contratación, incluida la intervención reglamentariamente prevista para el supuesto de adquisición centralizada, excepto en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de gestión de recursos humanos en el sector público, atribuidos a la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el ejercicio de las competencias asignadas a ésta en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo.
- Los sistemas de información y de telecomunicaciones relacionados con las políticas de desarrollo de la sociedad de la información en Andalucía.
- Cuantas iniciativas tiendan al desarrollo de la cultura emprendedora en la Comunidad Autónoma mediante medidas de unificación, coordinación y apoyo que resulten pertinentes, sin perjuicio de las competencias que le correspondan a la Consejería de Empleo.

2. RECURSOS

42J UNIVERSIDADES

La Dirección General de Universidades, centro directivo responsable del programa presupuestario 42J, en el ámbito de sus competencias y a la hora de planificar sus objetivos y aplicar sus acciones, tiene presente lo dispuesto en la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, concretamente en su artículo 20, que establece el deber de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema universitario andaluz.

Para propiciar el logro de tales objetivos este programa contiene las dotaciones presupuestarias destinadas a financiar a las Universidades Públicas de Andalucía, siendo su principal fuente de financiación. El montante total de la financiación que aporta la Junta de Andalucía a las universidades se asigna según las especificaciones del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía para el periodo 2007-2011, estando parte de ella vinculada a los resultados alcanzados en las líneas de formación, investigación e innovación, así como en el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la universidad.

En 2011 sigue siendo un objetivo prioritario conseguir que las mujeres tengan una representación equilibrada en todos los ámbitos universitarios. En los Contratos Programa firmados con las Universidades públicas andaluzas se establecen acciones positivas para incrementar la presencia de las mujeres en los órganos de gestión y representación universitaria. Siguiendo el **Modelo de Financiación Universitaria 2007-2011**, las acciones a realizar se concretan en:

- a. Asignar financiación a las Universidades Andaluzas (en adelante UU.AA.), en función de las Cátedras ocupadas por mujeres en cumplimiento del objetivo establecido anualmente para cada Universidad en el contrato programa. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al menos en el 20% a final de 2011.
- b. Asignar financiación a las UU.AA según el número de las investigadoras principales. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de investigadoras principales se sitúe al menos en el 20% a final del 2011. El contrato programa, permite vincular anualmente una parte de la financiación a las universidades según la proporción de mujeres responsables de proyectos y grupos de investigación, etc.

- c. Asignar financiación a las UU.AA. según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de las Universidades. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de mujeres se sitúe al menos en el 40% en cada Universidad a final de 2011.

Por otra parte, se fomentará la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres promoviendo la inclusión de materias de igualdad en los planes de estudio, la creación de postgrados específicos, y la realización de estudios e investigaciones especializadas en esta materia en las Universidades Públicas andaluzas. Igualmente, se fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y la no discriminación de forma transversal. Para ello, los programas de formación permanente de profesionales de la educación incluirán como materia específica la de la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos sobre violencia de género, y sobre una educación sexual, sanitaria y afectiva que dignifique la relación de ambos sexos.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Las actividades que se desarrollan en la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, centro directivo responsable de la gestión de este programa presupuestario, están enmarcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013 (PAIDI), que constituye el nuevo marco de planificación de las políticas de investigación y desarrollo tecnológico para la innovación, orientada a la mejora de la competitividad empresarial, la creación de empleo de calidad y la rentabilidad social de la ciencia, para contribuir al progreso social, económico y cultural de Andalucía.

En este Plan se aborda de manera primordial la construcción equilibrada del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+I) y de manera explícita se recoge que en esta construcción, deberán abordarse al mismo tiempo problemas relacionados con la estructura del sistema, su organización, la forma en que se desarrollan los procesos y el modo en que se gestiona la calidad, teniendo presente el principio de igualdad de hombres y mujeres y la perspectiva de género.

De modo transversal, el Plan recoge el principio de garantía de igualdad de oportunidades. La promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas a todos los niveles es un objetivo irrenunciable. Garantizar y favorecer 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, es uno de los valores de este Plan.

Aunque la composición del tejido investigador andaluz esté formada mayoritariamente por hombres, un estudio desagregado por edad del porcentaje de hombres y mujeres investigadores, nos descubre que en las edades más jóvenes se está comenzando a ver cierto equilibrio, mientras que estos porcentajes se van desajustando progresivamente, en detrimento de la presencia de mujeres, a medida que se avanza en la edad del personal investigador. Esto provoca que la percepción de incentivos para la Formación de Personal Investigador sea prácticamente equitativa para ambos sexos, mientras que en aquellos otros incentivos en los que la población beneficiaria abarca todo el espectro de edades (como son los incentivos a la actividad interanual de los grupos de I+D andaluces o los incentivos a proyectos de investigación de excelencia), la presencia de beneficiarios hombres es superior a la de mujeres, por ser éstos mayoría en la presentación de solicitudes.

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 Presupuesto del Programa 54A para el año 2011 se encuentre el impulso a la presencia de las mujeres en el escenario investigador, para lograr una efectiva igualdad de género en este ámbito; estimular a la juventud para iniciar carreras de investigación; así como 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 doctores y doctoras 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 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 concreto se han establecido como metas a conseguir con el presupuesto para el año 2011, la formación de 825 investigadoras; la contratación de 69 mujeres, entre doctoras y técnicas, en proyectos de excelencia; la presencia de 8.283 mujeres en grupos de investigación, estando 500 de éstos dirigidos por una investigadora principal.

54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

La Secretaría General Técnica asume la gestión de la política de personal, tras la publicación del Decreto de reestructuración de Consejerías 14/2010 y la Orden de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, de 24 de junio de 2010, de delegación de competencias.

A través de la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con el Servicio de Personal, se ha puesto en marcha en 2010 un Plan de Formación en materia de igualdad dirigido al personal de la Consejería, por considerar que la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas sus actuaciones requiere de la adquisición de conocimientos técnicos específicos. En una primera fase han sido beneficiarias del mismo, personas que ocupan puestos de decisión en Servicios Centrales, Delegaciones Provinciales y Agencias dependientes. El Plan consta de dos acciones formativas, de 20 horas lectivas cada una, que se corresponden, a su vez, con niveles de formación que van desde la importación de los conocimientos más básicos a los más especializados, para incorporar la dimensión de género en el ámbito de competencias de la Consejería.

En 2011 está previsto realizar una segunda fase de este Plan, dirigida a mandos intermedios y personal técnico de Servicios Centrales, Delegaciones Provinciales y demás entes instrumentales.

54I SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LA CIUDADANÍA

La situación en la que se encuentran hombres y mujeres de Andalucía, con relación a los indicadores oficiales de la Sociedad de la Información, la encontramos descrita en el estudio *Brecha Digital de Género 2009*, elaborado por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

En este estudio se identifica la existencia de una doble brecha digital de género; una primera que tiene que ver con el acceso de hombres y mujeres a internet, así como con la intensidad del uso de unas y otros, y que se atribuye, por un lado, al menor nivel económico de éstas por su menor incorporación al empleo y, por

otra, por disponer de menos tiempo para acceder a internet, debido, entre otras cuestiones, a la doble jornada (laboral y doméstica) que por socialización de género suelen asumir; y una segunda brecha digital, que tiene que ver con las habilidades tecnológicas, relacionada con la escasa presencia de mujeres en el mundo de la ingeniería y las tecnologías TIC.

Destacan dos objetivos estratégicos a desarrollar, a través de este programa presupuestario, en los que se enmarcan las actuaciones que se describen a continuación:

1. Fomentar la innovación y la competitividad empresarial con incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como apoyar a la incorporación de innovación al conjunto de sus negocios, procesos productivos y gestión, con especial atención a la disminución de los desequilibrios de género.

Se plantea, como objetivo básico para los presupuestos de 2011, fomentar la competitividad empresarial a través del impulso de la incorporación de las TIC y de la innovación al conjunto de sus negocios, procesos productivos y gestión empresarial, poniendo el énfasis en disminuir los desequilibrios de género.

Para conseguirlo se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa Cheque Innovación y enfoque sectorial. Entre las actuaciones previstas se encuentran:

- Acciones de formación en materia de género al personal técnico.
 - Estimular el acceso a las TIC en empresas lideradas por mujeres.
 - Desarrollo del Plan de Formación Empresas que contenga la perspectiva de género y que esté especialmente dirigido a empresas lideradas por mujeres.
 - Acciones de difusión para lograr la participación de empresas de mujeres en encuentros y ferias empresariales.
2. Promover el acceso en igualdad de oportunidades a la sociedad de la información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

Una de las prioridades básicas del programa presupuestario consiste en facilitar el acceso de la ciudadanía a las nuevas tecnologías a través de redes avanzadas de servicios de comunicaciones electrónicas. Para contrarrestar el efecto pernicioso de la *brecha digital*, se desarrollan toda una batería de intervenciones encaminadas a hacerla desaparecer, mediante programas de formación, sensibilización e incentivos para el acceso y uso de las nuevas 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 y/o miembros activas del tejido asociativo. A continuación se recogen estas actuaciones:

- Barómetro andaluz de las TIC.
En el año 2011 se desarrollará el tercer estudio “Brecha Digital de Género en Andalucía”, obtenido a través de los datos de la Encuesta TIC hogares proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Andalucía.
- Programa ciudadanía digital.
Se ofrecerá apoyo técnico-formativo para la integración digital de las organizaciones de mujeres, así como para su inserción dentro de redes territoriales, sectoriales y globales.
- Programa crecer en la red, que desarrolla una serie de actuaciones para la ejecución del Decreto 25/2007, por el que se establecen medidas para el fomento, la prevención de riesgos y la seguridad en el uso de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por parte de las personas menores de edad, ha perseguido promover el uso de buenas prácticas en la utilización de las TICs por parte de las personas menores de edad de Andalucía y la protección de sus derechos específicos, a través de diversas actuaciones que promoverán la ruptura del rol de género. Entre estas actuaciones están previstas acciones formativas para madres que intervienen en el proceso formativo de sus hijos e hijas. Se realizarán acciones formativas dirigidas específicamente a reducir los riesgos específicos de las menores andaluzas. La presencia web del proyecto se modificará para poder obtener información desagregada por sexo.
- Proyecto Guadalinfo y Centros de Acceso Público a Internet, más allá de la evidente consecuencia positiva para la cuestión de género que supone la eliminación de la brecha digital entre el entorno rural y urbano, el proyecto Guadalinfo destaca por la prioridad dada al establecimiento de líneas

de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM). Los centros Guadalinfo acogerán, en colaboración con el IAM, un programa de teleformación para usuarias de Asociaciones de Mujeres. Entre los módulos de formación se encuentran herramientas específicas para el abordaje de la brecha de género, tales como bancos de tiempo. Por otro lado se destina específicamente un programa de formación en la modalidad *blended learning* a las asociaciones de mujeres, esta vez con presupuesto y currículo elaborado en el marco de este programa presupuestario.

- Por su parte los dinamizadores locales y territoriales tendrán acceso a los módulos de formación dispuestos por el IAM, al tiempo que serán entrenados en el uso de la plataforma de formación de dicho Instituto. La obligación de organizar estas unidades formativas y apoyarlas supone un espacio de sensibilización de especial relevancia para este colectivo.
- Programa Andalucía Compromiso Digital.
En el marco de este programa 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
- En el año 2011 se impartirá un módulo de formación en la modalidad *blended learning* a aproximadamente 120 personas voluntarias de la Red Atención específica a colectivos en riesgo de exclusión (Mayores e Inmigrantes).
- Programa ayudas técnicas TIC.
Se ha planificado una nueva convocatoria de esta Orden para el año 2011. Su articulación va a permitir disminuir la brecha de género en el colectivo de personas con discapacidad y personas mayores para acceder en igualdad de condiciones a las nuevas tecnologías y por tanto a la sociedad de la información, donde el porcentaje de población de mujeres es superior al de hombres.
- Programa EDUKANDA, esta plataforma de recursos formativos a disposición de toda la ciudadanía incorporará, entre otros, recursos formativos específicos para mujeres así como de formación en género, en colaboración con el IAM.

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.

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, de la igualdad de oportunidades, con especial incidencia a la igualdad de género.

Durante el año 2010, la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación ha sido destinataria de incentivos del Fondo G+, convocados mediante Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos incentivos están destinados a la realización de un estudio en materia de género consistente en la elaboración de un índice sintético, el *Índice de Desigualdad de Género de Andalucía*, en colaboración con el IEA, que va a medir las diferencias económicas por razón de género. Con este Índice se pretende

mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica.

Está previsto que en el último trimestre del ejercicio 2010, se continúe con la experiencia desarrollada en el año anterior con el seminario de “Planificación de Políticas Públicas desde el enfoque de Género”, completando la formación teórica ya impartida con una parte eminentemente práctica, para ayudar a implementar el enfoque de género en la planificación de las políticas públicas.

Para el ejercicio 2011 se plantea como actuación a desarrollar dentro del proyecto financiado con Fondo G+, realizar la difusión del estudio del *Índice de Desigualdad*. Se ha optado por proponer esta actuación al entender la especial relevancia que este proyecto tiene debido a su carácter pionero en la materia.

Por lo que se refiere al ámbito de Fondos Europeos, cabe señalar las siguientes partidas:

- 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.
- 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 como aplican, en la realización de estas actuaciones, la perspectiva de género.
- En este tema la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación es miembro de la Red de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las actuaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales, creada al amparo del Marco Estratégico Nacional de Referencia, integrada por la Comisión Europea, las autoridades nacionales, las Comunidades Autónomas y los organismos

de igualdad para implementar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de los fondos europeos.

- Las 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.

610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Las actuaciones incluidas dentro del Programa 610 Internacionalización de la Economía andaluza así como del Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza 2010-2013, están centradas en el campo de la promoción comercial exterior, tienen como destinatarios a personas jurídicas, en el que resulta fundamental conocer cuál es la distribución de mujeres y hombres en las empresas afectadas por las actuaciones de este programa.

Por otro lado, las actuaciones de formación en comercio exterior, han puesto de manifiesto que, como resultado de las convocatorias realizadas para becas de comercio exterior, los resultados pueden considerarse bastante paritarios, ya que, por ejemplo, en la convocatoria 2009-2011, el resultado del proceso de selección indica que de las 41 candidaturas con mejores puntuaciones, 21 correspondían a hombres y 20 a mujeres, mientras que, en la convocatoria anterior 2008-2010, de las 32 becas convocadas, 9 correspondieron a hombres y 23 a mujeres.

72C DESARROLLO ECONÓMICO Y FOMENTO EMPRESARIAL

Las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora se estructuran entorno a los siguientes objetivos estratégicos:

- La política de economía social se implanta fijando como objetivo la promoción y el fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, en el marco de un desarrollo basado en la generación y consolidación de empleo cualificado, en estrategias y responsabilidades para avanzar en igualdad de género, y en la implantación de las bases de una economía sostenible y socialmente responsable.

- La política de impulso emprendedor tiene como finalidad general promover la cultura y la actitud emprendedora y, especialmente, el fomento de una actividad emprendedora y empresarial entre la población andaluza, que derive en la generación de nuevas iniciativas empresariales que creen empleo en el ámbito de la economía social y la microempresa y en el marco de un modelo de desarrollo económico sostenible (políticas que se materializan fundamentalmente en el modelo de empresa de Trabajo Autónomo).

Los resultados finales de estas políticas tienen su mayor incidencia en la creación y consolidación de empresa y empleo en el ámbito de la economía social y del trabajo autónomo, resultando, en términos de empleo, la siguiente relación entre hombres y mujeres:

Ámbito	Economía Social		Trabajo Autónomo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Andalucía	55,5%	44,5%	67,0%	33,0%
Almería	42,3%	57,7%	66,6%	33,4%
Cádiz	62,2%	37,8%	66,9%	33,1%
Córdoba	60,8%	39,2%	67,2%	32,8%
Granada	51,9%	48,1%	66,4%	33,6%
Huelva	54,3%	45,7%	66,2%	33,8%
Jaén	71,5%	28,5%	67,8%	32,2%
Málaga	56,2%	43,8%	66,9%	33,2%
Sevilla	55,4%	44,6%	67,6%	32,4%

Por otro lado, según se indica en la publicación de Mujeres y Hombres en España del año 2009, realizados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer, en el cuarto trimestre de 2008 y de acuerdo a la nueva clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009, la distribución de los varones de nacionalidad española que trabajaban en los distintos sectores económicos, era de un 58,6% en el sector servicios, un 21,2% en la industria, un 15,5% en la construcción y un 4,7% en la agricultura, mientras que la distribución de las mujeres de nacionalidad española trabajadoras por sectores económicos era de un 86,3% en el sector servicios, un 9,2% en la industria, un 2,1% en la construcción y un 2,4% en la agricultura.

Con el fin de eliminar o reducir las diferencias que se observan en el ámbito de la economía social, donde existe un equilibrio aceptable a nivel del conjunto de la Comunidad Autónoma, con tendencia a una mayor nivelación, y con tres provincias,

Jaén, Cádiz y Córdoba, con mayores diferencias entre hombres y mujeres, se pondrá el acento, preferentemente en las siguientes líneas de actuación:

- Se potenciarán las acciones de difusión, información y concienciación entre el sector femenino de la población andaluza adaptando, tanto los contenidos como las formas, a la sensibilidad y especiales capacidades de este sector potencialmente emprendedor, aumentando la intensidad en aquellas provincias más desfavorecidas por las estadísticas.
- Se promocionará entre este colectivo el modelo de empresa de economía social mostrando ejemplos reales de cooperativas y sociedades laborales creadas por mujeres.
- Los convenios que se establezcan con las federaciones, asociaciones y fundaciones para la impartición de la formación de personas desempleadas incluirán cláusulas que exijan la adaptación curricular de los cursos, la difusión de estos, su impartición y la certificación de su aprovechamiento, a las especiales circunstancias sociales de las mujeres desempleadas.
- Se pondrá especial atención en la elaboración de contenidos formativos para facilitar salidas laborales en actividades emergentes, desarrolladas fundamentalmente por mujeres.
- Se incentivarán en especial grado aquellos estudios, trabajos de investigación y labores de asesoramiento que orienten sus objetivos en examinar la situación de las mujeres, para paliar sus dificultades y eliminar las barreras que obstaculizan o retrasan su incorporación al mercado de trabajo o impiden un adecuado desarrollo empresarial.

Para paliar los desequilibrios que hasta ahora arrojan las políticas de impulso emprendedor, con importante incidencia en el Trabajo Autónomo, donde se observa un importante diferencial entre hombres y mujeres, tanto en el análisis del conjunto de Andalucía, como en la comparativa de cada una de las provincias, las líneas de trabajo previstas contendrán las siguientes actuaciones:

- Apoyo a la creación de empresa y empleo, con acciones positivas hacia aquellos proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres, ofreciendo un acompañamiento técnico diferenciado y especializado y favoreciendo el alojamiento empresarial para la incubación de las ideas de negocio o el desarrollo de los proyectos.

- Apoyo posterior en el progreso de proyectos y modernización de empresas dirigidas por mujeres, que recibirá un tratamiento específico, con independencia del que reciban para la consolidación de la actividad y el empleo.
- Del mismo modo, se elaborarán contenidos formativos que tengan en consideración las dificultades de acceso a la adquisición de habilidades de gestión empresarial.
- Se aumentará el número, y se adecuará su distribución provincial, de aquellos programas especiales que hasta ahora se vienen desarrollando para mujeres empresarias, y se pondrá especial énfasis en su divulgación y en la promoción de sus atractivos y utilidades para el acceso de las mujeres al mundo empresarial y del trabajo autónomo.

Por lo que respecta a los ámbitos de la Industria, Energía y Minas se promueve, en el ámbito empresarial, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y todo ello, por medio de acciones concretas y específicas que den respuesta a valores esenciales de la sociedad andaluza, como es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Con el fin de conseguir este objetivo, desde el año 2008, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2008-2013, se fomenta la realización de proyectos de innovación y desarrollo empresarial promovidos mayoritariamente por mujeres, aumentando los porcentajes de intensidad de los incentivos para los proyectos de Modernización, Cooperación Competitiva e I+D+I.

De igual modo, para los proyectos de creación de empresas, se exige la realización de planes de igualdad de género, aumentándose la intensidad para las otras tipologías de proyectos, siempre que la empresa presente dichos planes de igualdad. En cualquier caso, en la valoración de los proyectos, se tiene también en cuenta, las medidas y actuaciones adoptadas por las empresas solicitantes en materia de igualdad de género derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En el año 2011 se continúa con esta línea de trabajo, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008, atendiendo a todos los proyectos promovidos mayoritariamente por mujeres, que cumplan con los requisitos establecidos en la citada Orden.

Otro de los objetivos del programa 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 2011 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

61R SERVICIOS CORPORATIVOS Y DE TELECOMUNICACIONES

En el marco de este programa es necesario destacar la importancia de la universalización de las infraestructuras de telecomunicaciones como elemento que, en sí mismo, contribuye a facilitar el acceso a las TIC de hombres y mujeres en igualdad.

En materia de e-administración, la transposición de los datos estadísticos del INE en materia de Sociedad de la Información aplicables a la ciudadanía en general, parece indicar que entre el personal de la Junta de Andalucía se darán los mismos usos diferenciales con relación a las TIC. No obstante el estudio sobre el uso y valoración de las TIC en la Junta de Andalucía, que se está realizando en 2010, nos permitirá tener un diagnóstico más ajustado.

Destacamos dos objetivos estratégicos a desarrollar a través de este programa presupuestario en el que se enmarcan las actuaciones que describimos a continuación:

1. Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas.

El desarrollo y extensión de infraestructuras que den soporte a los servicios de comunicaciones electrónicas constituye en sí mismo un aspecto básico y favorecedor de la equidad de género, en la medida en que cuanto más universal sea el acceso, mayores facilidades tendrán las mujeres para acceder a las TIC, fundamentalmente influyendo en la potenciación de infraestructuras en los entornos rurales. El desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones de la administración de la Junta de Andalucía igualmente incide en la igualdad en la medida que de año en año la Red de Servicios se universaliza, dando soporte a los servicios dirigidos a la ciudadanía.

En materia de seguridad de las TIC se ofertará formación al personal de la Junta de Andalucía durante 2011, se incidirá especialmente en la incorporación de mujeres a este tipo de formación.

2. Coordinar, impulsar y desarrollar la e-administración y política TIC en la Junta de Andalucía teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.

En el año 2011 estarán disponibles los resultados del estudio “Situación de las personas empleadas públicas ante las TIC”, realizado en la administración de la Junta de Andalucía, con datos desagregados por sexo. Esto nos permitirá, en el marco del desarrollo de la Estrategia Pública Digital de la Junta de Andalucía, incorporar contenidos de género en la formación de formadores que se impartirá al personal TIC de la Junta de Andalucía y, por otro lado, realizar actuaciones de formación y sensibilización específicas para las mujeres, en aquellos casos que los datos del estudio así lo recomienden.

Por otro lado, la implantación del Proyecto GUÍA, gestión de identidades, tanto de ciudadanos y ciudadanas, como de personas empleadas públicas o de empresas, nos permitirá contemplar el diagnóstico que nos indique actuaciones a realizar con la ciudadanía constituida por hombres y mujeres, las empresas y su compromiso con la igualdad, las personas empleadas públicas y adaptar por tanto la estrategia Pública Digital a las necesidades de la Ciudadanía.

Por último cabe destacar que la Secretaría General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información ha sido destinataria de incentivos del Fondo G+, convocados mediante Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Con estos incentivos se está desarrollando, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el proyecto “Implantación de un Proyecto de Presupuestación con perspectiva de género en las políticas de Sociedad de la Información de la Junta de Andalucía”, que permitirá disponer de dos productos finales concretos, por un lado un manual de procedimiento para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos y, por otro, un estudio sobre el uso y valoración que hace de las TIC el personal al servicio de la Junta de Andalucía.

73A PLANIFICACIÓN, DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO DE LA MINERÍA

La mayor parte de las actuaciones que desarrolla este programa presupuestario tienen un impacto limitado desde la perspectiva de género ya que la mayor parte de ellas están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración de la minería.

Dentro del ámbito del sector energético del programa presupuestario 73A, cabe distinguir dos grupos de personas destinatarias de las actuaciones, el grupo de consumidores de energía en general y el grupo de proyectistas e instaladores de sistemas energéticos.

Respecto a los consumidores de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía (50,48% de mujeres y un 49,52% de hombres) y no se detectan desigualdades por razón de género en el acceso a estos recursos.

Respecto a proyectistas e instaladores de sistemas energéticos, aunque no están disponibles aún los datos desagregados por sexo de la población ocupada en Andalucía en el conjunto del sector, observando los datos desagregados por sexo del sector de la energía eléctrica –bastante representativo porcentualmente–, podemos inferir que la participación de la mujer en la actividad de producción de energía e instalaciones energéticas es actualmente muy inferior a la del hombre (12% de mujeres frente a un 88% de hombres).

Para avanzar en el conocimiento del sector y corregir desigualdades, en 2011 se pondrán en marcha aplicaciones informáticas para el registro de habilitaciones profesionales y puestas en servicio de actividades e instalaciones, que permitirán conocer el género de las personas instaladoras, del personal directivo de empresas instaladoras, de las gerencias de empresas industriales, así como el de las personas autoras de los proyectos y de quienes realizan la dirección de obra.

Dentro del sector minero, se adaptará la herramienta informática de registro para que permita la segregación por sexo de la información de personas usuarias. Está previsto que esta herramienta pueda estar disponible a final de 2011.

Finalmente, la información anual remitida por las explotaciones mineras a la Administración Minera, a través del Plan Anual de Labores, que próximamente se incluirá en la aplicación de tramitación telemática, en los apartados relativos al personal de la explotación, así como aquellos relativos a los datos de trabajadores según cualificación, permitirá a partir de 2011 la desagregación por sexo.

12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

La actividad estadística del Instituto de Estadística de Andalucía (en adelante, IEA), 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. En el año 2010 se ha iniciado la tramitación de la ampliación de la vigencia del Plan Estadístico que se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 2011 y pasará a denominarse Plan Estadístico de Andalucía 2007-2012. 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 consolida una nueva dimensión necesaria 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.

En esta línea, el IEA ha sido destinatario de incentivos del Fondo G+, convocados mediante la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Mediante estos incentivos se han financiado en el ejercicio 2010 dos proyectos denominados "Estudio del género en los registros administrativos de la Junta de Andalucía" y "La participación de la mujer en las ramas productivas y en la creación de empresas". Los objetivos generales de estos proyectos son analizar si la información relativa a las personas contenida en los registros administrativos recoge la variable sexo y profundizar en el conocimiento de la evolución y características de la participación de las mujeres en la actividad económica de Andalucía.

El Programa Estadístico de Andalucía para el año 2011, pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno, comprende un total de 283 actividades estadísticas clasificadas en proyectos estadísticos, operaciones estadísticas, actividades de difusión y actividades instrumentales. De éstas, 134 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo y 44 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística de Andalucía.

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 esta perspectiva de género en las siguientes actividades en el Programa Estadístico de Andalucía para el año 2011:

- Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía.
- Estadística sobre propiedad intelectual en Andalucía.
- Portal de estadísticas sanitarias “Pascua”.

12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N AGENCIA DE 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 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 centra su atención en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas y formular propuestas de estudio u otras en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. En 2011, la Agencia de Defensa de la Competencia tiene previsto:

- Potenciar 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.
- Detectar 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.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, la Agencia de Defensa de la Competencia, el Instituto de Estadística de Andalucía y la AAECAU 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)	3	16	19
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	13	14
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	14	16
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	15	20
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	12	0	12
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	51	53	104
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	17	27	34
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	14	12	26
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	9	9
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	1	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	3	3
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

13.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Obras Públicas y Vivienda, conforme al Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre Reestructuración de Consejerías, asume las competencias de las extintas Consejería de Obras Públicas y Transportes y Vivienda y Ordenación del Territorio. Por tanto, en virtud de dicho Decreto, le corresponden las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de: planificación y ordenación territorial, urbanismo, vivienda, suelo, arquitectura, inspección y cartografía, carreteras, transportes y puertos. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de calidad de la edificación, construcción y obra pública.

El contexto económico existente a nivel internacional, puede incidir negativamente en la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres si no se adoptan medidas políticas y administrativas concretas que contribuyan a corregir las situaciones de desigualdad.

La Consejería de Obras Públicas y Vivienda en el ámbito de las dos grandes Políticas de Gasto que tiene atribuidas, la Política de Infraestructuras y la de Vivienda y Urbanismo, mantiene su compromiso de contribución a la igualdad de género y cumplimiento de los objetivos del Proyecto G+.

2. RECURSOS

Los programas que reciben créditos presupuestarios para el desarrollo de las políticas de la Consejería son los que a continuación se relacionan, destacando por tener potencialmente una influencia mayor en materia de género los programas de Arquitectura y Vivienda y el de Servicio de Apoyo a la Familia en su línea de adecuación funcional de viviendas.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS Y 43A ARQUITECTURA Y VIVIENDA

Las actuaciones financiadas con cargo a estos dos programas presupuestarios son gestionadas por la Secretaría General de Vivienda, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía y la Dirección General de Rehabilitación Sostenible de Viviendas y Barriadas, siendo sus objetivos fundamentales el facilitar a las personas residentes en Andalucía el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a

su situación familiar, económica y social, la rehabilitación del parque residencial existente, para convertir en digna y adecuada la vivienda que se habita y el edificio en que se encuentra, y la rehabilitación del patrimonio arquitectónico.

En el Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, son destinatarios las andaluzas y andaluces con ingresos limitados. La beneficiaria de las actuaciones que se regulan es, con carácter general, la unidad familiar que accede o rehabilita su vivienda o el edificio o entorno en que está situada. Se incluyen también en el Plan como beneficiarias de las ayudas a las parejas de hecho, a las personas que no estén integradas en ninguna unidad familiar y a las unidades de convivencia.

Ello hace que alrededor del cincuenta por ciento de las peticiones de ayudas para el acceso a la vivienda, correspondan como beneficiarias directas a parejas compuestas por personas de ambos sexos. En el resto de los casos, el 80% de las personas solicitantes son jóvenes menores de 35 años.

En los programas de rehabilitación y conservación aumenta el número de casos en que las destinatarias de las ayudas, propietarias o arrendatarias de la vivienda objeto de la actuación son familias constituidas, por lo que en sus beneficiarios directos existe equilibrio entre hombres y mujeres, siendo en algunos casos superior el número de mujeres que reciben estas ayudas, como ocurre con el programa de adecuación de viviendas para personas mayores (dado el mayor número de personas de este sexo entre los mayores de 65 años).

La Orden de 26 de enero de 2010, 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 cumplimentar 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.

Igualmente, se ha procedido a adaptar los programas informáticos para la recogida de estos nuevos datos. De esta forma en un proceso continuo de avance hacia el conocimiento de la realidad en cuanto a igualdad de género, una vez definidos los indicadores relevantes se han implantado los procedimientos necesarios para la medición de resultados. Esto debe permitir a través del análisis de la nueva información obtenida la detección de situaciones de desigualdad para establecer los mecanismos correctores necesarios.

A estos efectos, la disposición adicional única de la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se establece el procedimiento en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el reconocimiento del derecho a la renta básica de emancipación de los jóvenes, ha generado la inclusión de la variable sexo entre los datos a tratar. Este dato está ya tratándose en el programa informático creado para la tramitación de la ayuda regulada en la Orden referida.

Además, tal como se citaba el pasado año, 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 Obras Públicas y Vivienda. En todos los ficheros de la Secretaría General de Vivienda, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía se prevé la recogida del dato del sexo de las personas a que se refieren los ficheros.

La Orden de 1 de julio de 2009, de esta Consejería es el instrumento por el que se regula la selección de personas adjudicatarias de viviendas protegidas. Los Registros Municipales de Viviendas Protegidas constituyen el único medio para realizar la selección de los referidos adjudicatarios/as. Entre los datos de las personas demandantes inscritas que obligatoriamente deberán constar 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 ha puesto a disposición de los ayuntamientos una herramienta informática con el objeto de facilitar la gestión, coordinar las bases de datos de estos Registros y permitir extraer datos estadísticos.

Este Registro unido a los Planes Municipales de Vivienda, que según se contempla también en el Plan Concertado deberán contener los estudios de necesidades de vivienda y del nivel de renta de las familias residentes en el municipio, desagregados por sexo, posibilitará la construcción de indicadores relevantes al género, desde el estudio de las estructuras de la unidad familiar que necesitan una vivienda hasta las formas de uso, permitiendo que se pueda controlar su evolución y corregir situaciones de desigualdad.

En cuanto a la competencia de esta Secretaría 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 genere 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 URBANISMO

En el ejercicio 2011, la ejecución de los créditos de este programa presupuestario corresponde exclusivamente a la Dirección General de Urbanismo, cuyas competencias son el impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo, y en particular el fomento, tutela, seguimiento y control de la actividad urbanística sin perjuicio de las competencias de las Corporaciones Locales, así como la elaboración de estudios y el fomento de la formación e investigación en materia de urbanismo.

Para la consecución de una igualdad real y efectiva de las mujeres, se hace necesaria la implementación de medidas políticas y administrativas que contribuyan a remover todos los obstáculos que posibilitan el mantenimiento de situaciones de desigualdad en la línea fijada por el artículo 9.2 de la Constitución.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, contemplan entre sus medidas para promover la igualdad, las siguientes: “Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.”, y “Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia”.

Asimismo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establece entre sus objetivos la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes.

Un hito histórico fue la aprobación de la *Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad* de 1995, la cual supuso una de las principales líneas de investigación promovidas por la Comisión Europea en este ámbito. En dicha Carta se recogen los aspectos que han de ser puestos en marcha con la finalidad de promocionar la participación de las mujeres en la elaboración del planeamiento regional y del planeamiento urbano, ya que este último es el que ha dado origen a las ciudades tal y como las encontramos hoy día diseñadas, y ha sido realizado y ejecutado fundamentalmente

por hombres y desde una perspectiva que recoge exclusivamente las necesidades y aspiraciones del sexo masculino, dejando así de lado en muchos casos las necesidades de las mujeres. La *Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad*, pretende concebir una nueva filosofía en el planeamiento de la ciudad, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los ciudadanos y ciudadanas.

La ciudad configurada como el espacio físico donde las personas viven y desarrollan todas sus expectativas de tipo personal, familiar, profesional y de ocio, constituye un elemento dinámico y activo que puede contribuir a acrecentar la desigualdad o exclusión social o puede favorecer la integración o inclusión social de los diferentes grupos sociales transformando así el clima urbano. Las ciudades no pueden satisfacer su función de motor de progreso social y crecimiento económico si a su vez no son el instrumento básico para mantener el equilibrio y la inclusión social tanto intra como interurbana. En este aspecto la actividad urbanística entendida en sentido amplio como aquella que crea, construye o interviene en la ciudad, se configura como un poderoso pilar en la consecución de la inclusión social de las mujeres en la ciudad. Es necesario por tanto, que en la planificación, ejecución y desarrollo de la actividad urbanística se involucren todas las personas e instituciones creando estrategias globales y coordinando sus acciones más allá del ámbito de cada ciudad.

Los principales problemas de las mujeres en relación con la ciudad y la ordenación urbanística, se concretan básicamente en una serie de áreas como son: la participación de mujeres y la gestión democrática de la ciudad; la movilidad urbana; el espacio público y equipamientos urbanos y la seguridad. Para el análisis y valoración de estos problemas resulta necesario realizar un estudio estadístico sobre aspectos críticos, percepción, necesidades y aspiraciones de las mujeres en relación con la configuración y diseño de la ciudad, y el planeamiento configurador de la misma, especialmente en las áreas mencionadas.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y los avances normativos que se han producido en esta área, la Dirección General de Urbanismo tiene como objetivo incorporar a sus políticas un enfoque de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medioambiente, equilibrando en la medida de lo posible la tendencia de crecimiento urbano, donde predominan factores e intereses económicos, con los objetivos sociales y medioambientales, históricamente relegados a un segundo plano frente a aquéllos. Asimismo, en 2010 se está realizando un proyecto en el marco del Fondo G+, un Fondo de incentivos destinado a profundizar en la elaboración de presupuestos con enfoque de género "Incorporación de la Perspectiva de Género en la Ordenación Urbanística de Andalucía" que aborda y analiza los principales problemas de las

mujeres en relación con la ciudad y la ordenación urbanística, y cuya finalización y obtención de resultados está prevista para el año 2011. Este proyecto permitirá extraer una serie de recomendaciones para la praxis urbanística, a través de las cuales poder incidir con un enfoque de género en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

La Secretaría General Técnica es el principal órgano responsable de este programa presupuestario, caracterizado por su horizontalidad y por prestar apoyo técnico al resto de la Consejería, siendo sus principales objetivos la dirección y coordinación de las actuaciones de la Consejería, 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.

Para el ejercicio 2011, se van a continuar con las actuaciones ya iniciadas en 2010 y se pondrá especial atención en la puesta en marcha de cualquier otra medida que pueda contribuir directa o indirectamente a corregir las desigualdades de género. Entre las que se vienen realizando podemos destacar las siguientes:

- Velar por un uso no sexista del lenguaje administrativo en disposiciones normativas, informes y documentos así como en todas las publicaciones que realice la Consejería.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y cargos intermedios de la Consejería.
- Potenciar la sensibilidad de género del personal de la Consejería, especialmente de los cuadros directivos.
- Participar activamente en el cumplimiento de los objetivos y compromisos asumidos por la Consejería en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Elaborar el Informe de Impacto de Género en los Presupuestos, con la colaboración de todos los centros directivos de la Consejería.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos y compromisos recogidos en los Documentos de Orientaciones Estratégicas de los programas de la Consejería.

- 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 para introducir la variable sexo en todos los formularios, solicitudes y aplicaciones informáticas de la Consejería.
- Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades formativas que organice la Consejería, tanto de formadores como participantes.

También cuenta con dotación presupuestaria en este programa la Oficina de Colaboración Territorial, Social y Ciudadana, y de Gestión de Datos; a la que corresponde la atención, el seguimiento y coordinación de las demandas, iniciativas y propuestas que se formulen en las materias competencia de la Consejería. Como órgano encargado de coordinar la actividad estadística, será el responsable de la explotación de los datos residentes en el sistema para dar respuesta a las necesidades de los demás centros directivos de la Consejería, en forma de salidas gráficas, estadísticas e indicadores que integren la perspectiva de género.

51B PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

Atendiendo a la nueva estructura orgánica de la Consejería, aprobada por el Decreto 135/2010, de 12 de abril, asumen las competencias para la ejecución de los créditos asignados a este programa presupuestario la Secretaría General de Planificación, Ordenación Territorial, Infraestructuras y Movilidad Sostenibles, la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles y la Dirección General de Infraestructuras Viarias.

Aunque la política de fomento del transporte público pudiera considerarse *a priori* neutral al género al dirigirse a la totalidad de la población, es cierto que las actuaciones encaminadas al desarrollo y creación de nuevas infraestructuras y medios de transporte más eficientes, sostenibles y competitivos con el transporte privado, que permitan reducir las distancias y tiempos de desplazamiento, tiene un importante impacto de género ya que los patrones de movilidad de hombres y mujeres son diferentes.

Esta Consejería a pesar del escenario presupuestario actual, va a continuar consolidando la red de transporte público en las áreas metropolitanas, a través de infraestructuras y modos de transportes autónomos y no motorizados, en los que destaca el desarrollo de los Metros y sistemas tranviarios, como medios de transportes eficaces, sostenibles y seguros.

Asimismo hay que destacar la posición que en el desarrollo del transporte público están adquiriendo los Consorcios Metropolitanos de Transportes, que persiguen la consolidación de modelos de transporte metropolitano sostenibles, dinámicos y vertebradores del territorio. Su labor se centra en alcanzar la integración tarifaria de todos los servicios de transporte, mediante la implementación de una tarjeta única y en la mejora de la intermodalidad, contribuyendo todo ello a la reducción del tiempo de desplazamiento y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para el ejercicio 2011, se mantienen como indicadores de impacto de género el número de personas usuarias de transporte público metropolitano, así como el de empleos directos creados. En cuanto a este último, sigue ocupando un papel destacado entre los objetivos de esta Consejería y más concretamente de la política de infraestructuras; la promoción de la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo, tanto en el sector público como privado, por lo que se va a continuar 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 con presencia mayoritaria de hombres.

En cuanto a las actuaciones en materia de infraestructuras viarias desarrolladas dentro de la Política de Infraestructuras de la Consejería, es necesario destacar que esta inversión destinada a la mejora de la accesibilidad, seguridad vial, movilidad y, en general, al desarrollo de la red de carreteras andaluzas, favorece en igual forma a hombres y mujeres, al constituir las carreteras un elemento de primer orden para mejorar la calidad de vida de la población andaluza, la competitividad de la economía andaluza y la cohesión del territorio.

No obstante, la Dirección General de Infraestructuras Viarias va a continuar manteniendo las actuaciones concretas puestas en marcha en ejercicios anteriores orientadas a favorecer y fomentar la igualdad de género, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Potenciar la participación de equipos técnicos con una representación equilibrada por sexo para la redacción de estudios de carreteras.
- Incrementar la participación de mujeres en los contratos de obras y proyectos realizados con empresas privadas, bien directamente o a través de entidades dependientes de la Consejería.

- Incrementar el número de empleos directos creados para mujeres en el sector de la construcción en general.
- Incorporación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que celebren las empresas con GIASA y la Agencia de la Obra Pública de Andalucía de la condición relativa a que el porcentaje de personal femenino sobre el total de nuevos empleos generados con el contrato supere en diez puntos porcentuales a la media nacional del sector de la construcción, siempre que el mercado laboral de la construcción lo permita.
- Incorporación en los pliegos de prescripciones técnicas particulares de los contratos de una condición relativa a la constitución equilibrada por sexo de los equipos de redacción de estudios de carreteras que celebren las empresas con la Dirección General de Infraestructuras Viarias.
- Facilitar la participación del personal adscrito a la Dirección General en jornadas y cursos sobre igualdad de género.

Por su parte, la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles tiene como objetivo establecer los elementos básicos de planificación para la ordenación y estructura del territorio, entre ellos, las infraestructuras básicas, los equipamientos y dotaciones de carácter o ámbito supramunicipal. Además, a esta Dirección General también le corresponde establecer las zonas, criterios y medidas para la ordenación de los usos del suelo, así como para la planificación de las infraestructuras del transporte.

El establecimiento de estos elementos potencia la integración territorial, económica y social, afectando por igual al conjunto de la población incluida en los ámbitos de planificación, contribuyendo por tanto, sólo de manera indirecta, a la corrección de las desigualdades que pudieran existir por razón de género.

No obstante, esta Dirección General también puede contribuir a la corrección de los desequilibrios existentes a través del proceso de contratación administrativa, estableciéndose una serie de medidas en la adjudicación de los contratos, encaminadas al fomento de una participación equilibrada de ambos sexos en los equipos de redacción de los planes, así como en la dirección facultativa del conjunto de los trabajos contratados. Así, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se recogen cláusulas que establecen la posibilidad de adjudicar las licitaciones, en caso de empate, a la empresa que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y que permanezcan en el tiempo manteniendo su efectividad.

Por otro lado, dependientes de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles se encuentran el Observatorio Territorial de Andalucía y el Observatorio de la Movilidad y la Logística, que seguirán incluyendo en sus estudios e informes la identificación de las posibles desigualdades en materia de género en el acceso, uso o disfrute de los servicios públicos y en la planificación y ordenación establecida hasta la fecha, con el fin de desarrollar las actuaciones para su corrección.

Por último, añadir que los centros directivos responsables de este programa presupuestario se comprometen a seguir cumpliendo y desarrollando en 2011 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.

54E CARTOGRAFÍA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA

Con la nueva estructura orgánica de la Consejería, las competencias en materia de cartografía y por consiguiente la ejecución de este programa, corresponden a la Secretaría General de Vivienda, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía.

Este programa presupuestario, con una incidencia neutra en la igualdad de género, consolida para el ejercicio 2011 el compromiso adquirido en años anteriores, manteniendo los mecanismos de registro diferenciados por sexo, en la comercialización de productos cartográficos, siendo éste uno de los pocos indicadores de este programa donde es posible realizar una desagregación por sexo, para que en el caso de que existan diferencias, incidir en la difusión de los mismos en hombres o mujeres, según corresponda.

3. PERSONAL

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal de esta Consejería se observa que los permisos solicitados en los que el hecho causante del mismo es el embarazo o los cuidados requeridos por hijos o hijas, el porcentaje de mujeres (80%) es muy superior al de los hombres (20%), sin tener en cuenta el permiso de paternidad. Estos datos quedan prácticamente igualados en aquellos permisos que tienen como sujeto causante otros familiares, como los permisos por accidente o enfermedad de familiares de primer o segundo grado y la reducción de jornada del 50 % durante un mes.

En relación con las excedencias solicitadas, se observa que, en las relativas a cuidados de hijos, son también las mujeres las que mayoritariamente las disfrutan. De los datos de excedencias por cuidado de familiares y agrupación familiar no se puede extraer ninguna conclusión, ya que sólo se ha concedido una por modalidad durante 2009.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda 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	4	5
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	48	49
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	33	38
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	19	28
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	31	0	31
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	247	208	455
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	199	196	395
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	30	55	85
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	4	50	54
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	1	1	2

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	7	8
Excedencia por cuidado de familiar	1	0	1
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	1	0	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

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 seiscientas 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

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD

1. INTRODUCCIÓN

La mayor parte de los problemas de salud están condicionados por factores determinados socialmente, que afectan desigualmente a la población y que superan al sector sanitario. Por tanto, afrontar adecuadamente los determinantes sociales de la salud y conseguir una equidad efectiva en salud es uno de los mayores retos del sistema sanitario.

Las desigualdades sociales en salud se describen como aquellas diferencias en salud injustas y evitables entre grupos poblacionales definidos social, económica, demográfica o geográficamente. Entre ellas, las de género tienen un enorme impacto en la salud y por lo tanto la igualdad de género tiene que ser una prioridad de salud pública y un eje transversal de las políticas sanitarias, siguiendo la línea trazada por los principales organismos internacionales y países de nuestro entorno.

Con el objeto de lograr una igualdad efectiva en salud, es esencial incluir a ambos sexos en el diseño de la planificación y gestión de las políticas de salud. Es interesante, por ejemplo, conocer los factores que protegen a los hombres ante problemas de alta prevalencia en las mujeres o viceversa. Por ello, el análisis de género se constituye como elemento transversal y supone investigar las diferencias existentes entre hombres y mujeres debidas a los roles asignados a unos y otras en las condiciones de vida, necesidades y prioridades, acceso a los recursos, grado y tipo de participación social, etc.

Es necesario también visibilizar los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada, y la manera que tienen los servicios sanitarios de abordar la atención sanitaria en función de las diferencias. Para lograr estos objetivos, y como primera medida, es fundamental obtener de manera desagregada por sexo los datos relacionados con la asistencia sanitaria en todo el “continuo salud-enfermedad” del ser humano.

En este contexto, el abordaje multisectorial de la salud se constituye como motor e impulso para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades en salud. Al mismo tiempo, los servicios de salud se deben basar en principios de equidad, siendo necesario disponer de instrumentos para evaluar la extensión de las desigualdades en salud y los efectos positivos y negativos de las intervenciones puestas en marcha.

Este año, se quiere hacer una especial mención a la iniciativa del Fondo G+. En este marco de incentivación para proyectos concretos que promuevan la inserción de la perspectiva de género, se ha obtenido la aprobación para desarrollar cuatro proyectos en el sector salud.

Los proyectos son de diversa índole cubriendo un itinerario de temáticas, en concreto son los siguientes:

- Proyecto *Desigualdades de género en el acceso al Sistema Sanitario de pacientes con Síndrome Coronario Agudo en Andalucía*. Se trata de un proyecto que desarrolla el SAS en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) y que se encuadra en el impulso de investigaciones con enfoque de género.
- Proyecto *Herramientas para la gestión estratégica de personas*, desarrollado conjuntamente entre el Hospital Virgen del Rocío y la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir. Gracias a esta iniciativa se ha creado la Comisión de Género del Hospital Virgen del Rocío y se va a obtener un mapa laboral con perspectiva de género del personal de este centro.
- Proyecto *Acciones para la Evaluación de impacto de género en los presupuestos públicos del SAS*, desarrollado por el SAS y la EASP, cuyo objetivo es formar y sensibilizar en género y en actuaciones presupuestarias con dicha perspectiva al personal técnico y directivo con responsabilidad en materia de gestión económica-financiera para fomentar su liderazgo en este ámbito.
- Proyecto *Asistencia técnica para el diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su articulación con planes de igualdad en instituciones del Sistema Sanitario Público de Andalucía*. Este proyecto está implementado por la propia Consejería de Salud, en colaboración con la Fundación Mujeres y la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, en la línea de diseño de actuaciones innovadoras que tengan aplicación directa y resultados visibles.

La gran diversidad estructural, organizacional y relativa a recursos humanos presente en el Sistema Sanitario Público de Andalucía ofrece una serie de dificultades pero también permite la generación de oportunidades e iniciativas. Por eso, es necesario destacar que junto a las estrategias globales que parten de arriba abajo, también hay algunas medidas que parten de la base y que pueden resultar tremendamente beneficiosas para los centros donde se originan.

Hay que señalar que estas iniciativas ya se han ido realizando en otros centros. En algunas ocasiones estas actuaciones se han replicado y, en otras, se han generado

iniciativas nuevas. Se trata de proyectos específicos en clave de género. A modo de ejemplo, se puede mencionar la construcción de una escuela infantil en el centro Hospitalario Reina Sofía (Córdoba) con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, o las acciones iniciadas en el Distrito Sanitario de Granada, encaminadas a fomentar la presencia de mujeres en los procesos selectivos de cargos intermedios con objeto de avanzar hacia la representación equilibrada.

2. RECURSOS

En relación con las estrategias de actuación en materia de género, la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud están consolidando diferentes medidas que contribuyen al objetivo de erradicar desigualdades en la atención a hombres y mujeres.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

En lo que respecta a la Atención Temprana se han observado diferencias por sexo en el colectivo de niñas y niños que la reciben. Por ello en 2010 se ha iniciado un estudio que se va a continuar durante 2011 para identificar si existen causas y condiciones que justifiquen dichas diferencias.

Las actuaciones del Plan Andaluz de Alzheimer están diseñadas con una perspectiva hacia la persona cuidadora, figura que es mayoritariamente femenina, y su entorno familiar y social. En esta línea de trabajo se ha elaborado una guía de apoyo: "Proyecto al lado", en colaboración con las asociaciones y de forma coordinada con los profesionales de los servicios sanitarios de los que son usuarias. El objetivo es analizar este entorno, identificar las necesidades de las personas y profesionales que conviven con la persona enferma e intentar mejorarlo con una visión de "entorno vital", y no meramente asistencial.

Para 2011 está previsto ampliar la elaboración de guías de apoyo a otras patologías: salud mental, discapacidad intelectual, etc.

41C ATENCIÓN SANITARIA

En el ámbito de la asistencia sanitaria prestada por las Empresas Públicas adscritas a la Consejería de Salud, las acciones que se preveían para 2010 eran las siguientes:

- Análisis de las situaciones de bajas temporales voluntarias en la Lista de Espera Quirúrgica, según sexo.

- Análisis de las empresas que acceden a contratos y líneas de subvenciones en función de su compromiso con la igualdad.
- Análisis de la mortalidad masculina y femenina en las áreas de influencia.

En cuanto a las actuaciones relativas a las bajas voluntarias en la Lista de Espera Quirúrgica, se dispone del diseño del análisis. En el mes de enero de 2011 se solicitará la base de datos a AGD (Aplicativo de Gestión de Demanda Quirúrgica) para realizar el análisis.

En lo referente a los contratos y líneas de subvenciones, las empresas públicas enviarán un informe anual sobre su compromiso con la igualdad.

El análisis de la mortalidad masculina y femenina se ha realizado en 11 de las 15 áreas de influencia previstas. Esta acción se enmarca dentro de la Estrategia de Intervención en Morbimortalidad que llevan a cabo conjuntamente las Empresas Públicas y los Distritos de Atención Primaria con el objeto de disminuir la mortalidad en la población de referencia. Los resultados obtenidos han sido propuestas de intervención interniveles, manteniéndose este compromiso en el Contrato Programa 2010-2013.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

En la programación para el año 2011 se van a incrementar los esfuerzos para facilitar la oferta y acceso a los recursos y a la formación con perspectiva de género al personal implicado en las actuaciones. Se seguirán adaptando y ajustando los instrumentos de medida desagregados por sexo y concienciación al personal profesional para la obtención de los datos desagregados por sexo.

También se promoverá la búsqueda de información cualitativa que oriente sobre la causa de las posibles desigualdades, así como el análisis de los condicionantes de género en todos los estudios e informes contribuyendo así a explicar las posibles brechas encontradas.

En aras de una mejora continua y permanente sobre el trabajo ya realizado, se están implementando las directrices de la “Metodología de Elaboración y Seguimiento de los Planes Integrales” y de la “Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los Planes Integrales de Salud”.

En el Plan Integral de Salud Mental, uno de los objetivos prioritarios de los acuerdos de gestión SAS-Consejería de Salud consiste en la inclusión de la perspectiva de género en la salud mental.

En el Plan Integral de Cardiopatía, en 2011, se trabajará de acuerdo a las diferencias de género en las patologías vasculares para llevar a cabo las intervenciones en salud.

El Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía continúa con la línea de atención dedicada a situaciones de especial atención, como la del tabaquismo en las mujeres embarazadas y las internas en Instituciones Penitenciarias. Del mismo modo, y a través del programa Forma Joven, se trabaja en la reducción de la incidencia de consumo de tabaco en las jóvenes.

El Proyecto de Humanización de la Atención Perinatal en Andalucía, al que se están adhiriendo los hospitales de la Comunidad Autónoma, tiene entre sus objetivos mejorar la calidad de la atención al proceso de parto y nacimiento incrementando el protagonismo de las mujeres; implicando a las parejas de forma activa en todo el proceso de nacimiento; contemplando el marco regulador de derechos de usuarias y usuarios; y actuando de forma específica en la mejora de la accesibilidad y equidad en la atención de mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Igualmente, identifica los beneficios de transformar las maternidades tradicionales en maternidades centradas en la familia, unido a la formación del personal profesional en habilidades de comunicación que permiten prevenir y gestionar conflictos y mejorar las relaciones interpersonales con las usuarias y usuarios.

El Plan Andaluz para la Promoción de Actividad Física y la Alimentación Equilibrada incluye actuaciones de fomento del consumo de frutas y verduras en toda la población, y en especial en chicos y chicas adolescentes, la práctica deportiva de la población en edad escolar hasta conseguir su universalización, haciendo especial énfasis en la participación femenina, y reducir el sedentarismo en las mujeres adultas con la ayuda de las Entidades Locales a través del proyecto de Rutas de Vida Sana.

El Plan Integral de Atención a la Accidentalidad, en la línea de prevención en colectivos específicos, ha creado el “Programa Mayores” de prevención de accidentes y de promoción de vida saludable dirigido a personas adultas, con objetivos como el de fomentar la educación sobre la seguridad en el hogar para la prevención de caídas. Estos objetivos han incluido la perspectiva de género ya que son muchas las mujeres mayores que viven solas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el ámbito de este Plan también se está trabajando en una línea de prevención de los posibles problemas derivados de la conducción de vehículos por parte de las mujeres embarazadas.

El Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía tiene integrada la perspectiva de género en todas sus líneas y pretende abordar en el año 2011 el sedentarismo en niños y niñas con discapacidad.

El Programa de Salud Sexual y Reproductiva mantiene entre sus actuaciones facilitar a la población información y educación utilizando un enfoque de género mediante el cual se fomenta una atención de salud sexual y reproductiva en los distintos ámbitos asistenciales, basada en la calidad y equidad.

En lo que respecta a la atención a las personas que ejercen la prostitución, se está trabajando en un protocolo de atención específica a este colectivo para el que se requiere la coordinación con el tejido asociativo de las zonas de especial uso.

41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

Para el año 2011, se prevé que se vaya consolidando la perspectiva de género como variable del quehacer diario tanto de profesionales como de gestores en la totalidad del SSPA. Por ello, se está reforzando la desagregación por sexo de las estadísticas sanitarias, orientada a la evaluación y utilización para la gestión de dicha información.

Este programa presupuestario, junto con el programa 41K Política de Calidad y Modernización, está llevando a cabo la coordinación de los cuatro proyectos incentivados a través del Fondo G+.

Al observar que estos proyectos están claramente interrelacionados e interconectados entre sí, se han realizado varias reuniones con la asistencia de todo el personal responsable y técnico de proyectos para crear todas las sinergias posibles entre unos y otros, así como, para potenciar los productos y resultados que se obtengan de los mismos y lograr la mayor eficiencia posible.

41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Se ha creado un grupo de trabajo específico para la implementación de la perspectiva de género en todas las líneas de actuación de este programa presupuestario.

La integración de la perspectiva de género en los Planes de formación continuada y de postgrado contribuirá a mejorar la efectividad y calidad del servicio prestado ya que, por un lado, se estará formando a profesionales sensibles a las desigualdades de género y su influencia en la salud, y por otro, se aprovechará

al máximo el potencial de todas las personas en función de sus capacidades y competencias.

En concreto, se están definiendo y elaborando indicadores de género para su inclusión y posterior medición en los planes de formación de la organización sanitaria. Asimismo, se está trabajando muy activamente en la transversalidad de género en la formación pregraduada, postgraduada y continuada del conjunto de profesionales del SSPA. Las medidas propuestas para lograr estos objetivos son:

- Incluir actividades específicas o transversales en materia de igualdad de género tanto en los programas de formación continuada como en los programas formativos del personal profesional especialista en formación.
- Incluir la competencia “Formación en género” en los mapas de competencias clave en formación especializada y formación continuada.
- Continuar desarrollando el proyecto de “Incorporación de la perspectiva de género en la formación del personal profesional del SSPA” contemplado en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA.
- Realizar una evaluación del impacto de género en la implantación del Plan Estratégico de formación.
- Editar y difundir la “Guía para la integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA”.
- Realizar análisis con perspectiva de género en torno a la definición de los mapas de competencias, así como de los criterios de valoración utilizados por el sistema de acreditación.
- Definir el mapa de competencias sobre género y sistema sanitario.
- Establecer un sistema permanente de colaboración con la Unidad de Igualdad de Género del SSPA.

44H CONSUMO

La totalidad de la ciudadanía andaluza es consumidora de bienes y servicios, por lo que cobra especial importancia la información sobre los derechos de las personas consumidoras y las garantías que ofrece la Consejería de Salud cuando surgen problemas relacionados con el consumo. Asimismo, se observa la relevancia

del enfoque de género tanto para analizar pautas de consumo como para evaluar los contenidos de algunas campañas publicitarias donde la utilización del lenguaje sexista o de la imagen de la mujer ofrece elementos que fomentan la generación de desigualdades de género.

En el estudio “Valores, actitudes y comportamiento de los andaluces en temas de consumo y protección de los derechos de los consumidores” (elaboración del Barómetro Andaluz de Consumo “BACO” 2009) se ponen de manifiesto las distintas actitudes de consumo en función del sexo.

Para lograr la mejora en este ámbito, se encuadran medidas como:

- La generalización de la desagregación de datos por sexo que se ira incorporando a la práctica diaria de los sistemas de información sobre consumo.
- La especial vigilancia sobre campañas publicitarias para evitar mensajes distorsionados y estereotipados por sexo.
- El fomento de estudios donde se dé específicamente relevancia al género como criterio de valoración y evaluación de los mismos.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, abarca el Plan de cuidados, la rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en Atención Primaria y la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia. En todas estas áreas es fundamental la incorporación de la perspectiva de género en las medidas implementadas.

En primer lugar, hay que señalar que se continúan llevando a cabo todas las medidas y actuaciones especificadas para el año anterior. En esta edición se pretende hacer una breve explicación de aquellos datos que muestran la existencia de desigualdades relacionadas con el sexo.

Inicialmente, cabría destacar que el rol de cuidador/a informal en el domicilio está fuertemente feminizado con la consiguiente brecha de género y sobrecarga

para las mujeres. Esta desigualdad se ve reflejada en una mayor asistencia a consultas de atención primaria así como en el aumento de la incidencia de las patologías relacionadas con esta situación (problemas osteoarticulares, salud mental, etc.).

En cuanto a los dispositivos de rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en atención primaria, se incorpora progresivamente la perspectiva de género a este tipo de atención a través de medidas como el apoyo a las cuidadoras y cuidadores de pacientes discapacitados y dependientes, garantizando la formación y el manejo de problemas relacionados con el cuidado.

En lo concerniente a la Salud mental de la infancia y la adolescencia, también se trabaja activamente en la valoración de niños y niñas desde las particularidades de cada sexo y en relación a lo establecido en el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA).

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Además de continuar con las medidas ya iniciadas en años anteriores se está usando la gran cantidad de información desagregada por sexo que se obtiene de los indicadores de seguimiento del programa presupuestario 41C, y de los sistemas de información para incorporar y adecuar la gestión de personal a la perspectiva de género.

En relación a la aplicación de la normativa en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007) el SAS ha aplicado la misma dándole un mayor desarrollo que el recogido en la citada norma, mediante la aplicación de determinadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en colaboración activa con la Subdirección de Personal. En el ámbito de exención de la jornada complementaria, las reducciones de jornada por interés personal, por guarda legal o por enfermedad muy grave, permisos de lactancia, maternidad, y por violencia de género.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y DE POSTGRADO

Incorporar la perspectiva de género al análisis, planificación, diseño, implementación, evaluación y procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SAS permitirá superar los condicionamientos y estereotipos sociales y desarrollar los principios de igualdad plena entre profesionales, aumentando así la calidad y eficacia de la organización.

A continuación se exponen los principales objetivos y actuaciones a adoptar para potenciar la integración de la perspectiva de género en los programas de formación:

- Incluir indicadores de género para la evaluación de los planes de formación y contrastar el impacto que el modelo formativo tiene sobre el desempeño profesional de las mujeres y los hombres que trabajan en el SAS.
- Continuar trabajando en el desarrollo de aplicaciones informáticas de gestión de la formación con el objetivo, entre otros, de mejorar la recogida de información desagregada por sexo, los datos obtenidos y el tratamiento de los mismos.
- Contribuir a la mejora de las prácticas y procesos de desarrollo desde la perspectiva de género a través de la valoración y difusión de experiencias significativas y buenas prácticas.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la descripción de objetivos, fines e indicadores de evaluación, así como en cualquier documento e instrumento de difusión, gestión o evaluación de los planes formativos.
- Fomentar la realización de estudios e investigaciones cualitativas y cuantitativas con objeto de mejorar el conocimiento sobre formación y género.
- Continuar potenciando la formación del personal docente, tutores, responsables de formación, etc. para la aplicación de la integración de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de acciones formativas.
- Potenciar el principio de conciliación en relación a las políticas de gestión formativa.
- Establecer acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en las que exista subrepresentación por sexo.
- Supervisar que los principios de igualdad formal en cuanto al acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas se transformen en una igualdad real.

41C ATENCIÓN SANITARIA

El Sistema Andaluz de Salud es consciente de que para que haya equidad sanitaria, es preciso que el sector de la salud reconozca las diferencias que existen entre hombres y mujeres en lo que respecta al sexo y al género. La evidencia acumulada

lleva a pensar que ambos influyen en los riesgos para la salud, así como en el acceso a los sistemas de atención de salud y en la respuesta de dichos sistemas. Por tanto, las distintas necesidades sanitarias de los hombres y las mujeres en los servicios de prevención, tratamiento y atención se deben abordar de manera equitativa y con perspectiva de género.

En concreto, el género influye en los riesgos de mortalidad y morbilidad debido a las siguientes diferencias: en exposición y en vulnerabilidad, en la gravedad y las consecuencias de la enfermedad, en el acceso a los recursos para la promoción de la salud y la prevención, el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad, en los comportamientos relacionados con la salud, en la experiencia y las consecuencias de la mala salud, y en las respuestas del sector de la salud.

Entre los aspectos más necesitados de una acción específica se encuentran, el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el impacto sobre la salud del maltrato, la infrarrepresentación de las mujeres en los ensayos clínicos, la respuesta medicalizadora ante las vivencias femeninas en crisis y la atención a las mujeres con discapacidad.

En concreto se han propuesto como objetivos, líneas de trabajo y actuaciones del programa 41C en materia de género:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.
- Promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental.

Para la consecución de estos objetivos se han establecido entre otras, las siguientes líneas y medidas de actuación:

- Garantía de la equidad en la atención teniendo en cuenta la prevalencia de las enfermedades en función del sexo, así como las diferentes formas de enfermar y las respuestas terapéuticas de las mujeres y de los hombres.

- Realizar el seguimiento y actualización de los indicadores del programa presupuestario 41C desagregados por sexo con el fin de detectar posibles desigualdades de trato en función del sexo y actuar en consecuencia.
- Incluir la perspectiva de género en los sistemas de gestión de calidad (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.
- Implantación general del programa Promoción de la Humanización en la Atención Perinatal de Andalucía (PHAPA), en el SSPA.
- Desarrollo del Protocolo Andaluz de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género desde los centros del SSPA.
- Articulación de medidas y estrategias para la prevención y detección de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos de las mujeres y las niñas, especialmente la mutilación genital femenina.
- Establecimiento de garantías en lo referente a los derechos y la dignidad de las personas en cuanto al desarrollo de su salud sexual y reproductiva y la prevención de las situaciones de riesgo derivadas de éstas, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil.
- Fomento y mejora de medidas, dirigidas a las personas cuidadoras, que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado en los varones y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia.
- Impulso de las medidas de salud contempladas en el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.
- Estudios y análisis de vigilancia de la salud de la población, con perspectiva de género, incorporando información tanto cualitativa como cuantitativa y contemplando variables socio-demográficas en materia de salud.
- Inclusión en todas las estadísticas de acceso y de actividad de los servicios sanitarios de los resultados diferenciados por sexo y grupo de edad.

- Inclusión de la variable sexo y edad en las herramientas de información en el campo de la investigación.
- Colaboración con otras instituciones implicadas en el estudio de temas relativos a la igualdad de género tanto en el ámbito estatal (Observatorio de Salud y Género del Ministerio de Sanidad y Consumo) como en el ámbito de otras Comunidades Autónomas.
- Impulso a la realización de estudios sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de accesibilidad a los recursos sanitarios.

Con respecto a la salud mental y género, los estudios epidemiológicos demuestran cómo determinados trastornos mentales, sobre todo aquellos más frecuentes (depresión, ansiedad y quejas somáticas) predominan en las mujeres, constituyendo un serio problema de salud pública. Este tipo de trastornos (y las altas tasas de comorbilidad que se dan entre ellos) están asociados significativamente con factores de riesgo que tienen que ver con las funciones asignadas a las personas en función de su sexo. Entre estos factores destacan la continua responsabilidad del cuidado de terceras personas o la violencia de género. Por todo ello, introducir la perspectiva de género en salud mental como una herramienta de trabajo para la detección de la desigualdad entre mujeres y hombres, 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 la salud mental de las poblaciones actuales y venideras, se convierte en una prioridad para la red de profesionales de Salud Mental de Andalucía y para el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA).

Aunque la integración de este enfoque se ha procurado que sea transversal, a lo largo de todo el Plan Integral y de cada una de las estrategias y actividades propuestas, se consideró pertinente incorporar, además, una estrategia específica que visibilice la prioridad que el PISMA atribuye a este enfoque y que aglutine determinadas propuestas que por sus características no se incorporan en el resto de estrategias.

Otra medida para 2011 es elaborar y poner en marcha un Plan de formación en género y salud mental dirigido a todo el personal profesional implicado en la prevención y la atención de los problemas de salud mental, incluyendo a las diversas estructuras administrativas. También en 2011 se elaborará 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 general y para desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo de comunicación entre profesionales.

41E HEMOTERAPIA

Desde el programa presupuestario de Hemoterapia se ha realizado una encuesta de satisfacción a las personas donantes de sangre, en la que se ha considerado la variable sexo. Con ella se pretendía obtener alguna respuesta sobre la menor afluencia de mujeres en la donación. Sin embargo, los resultados muestran una mayor satisfacción por parte de las mujeres en el proceso de donación, aunque la diferencia sea discreta con respecto al sexo masculino. De ello se desprende que el dispar número de donantes femeninos y masculinos es debido a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación, y no a los posibles problemas posteriores una vez que ya han acudido a estos puntos.

Para 2011 se propone:

- Diseñar actuaciones para aumentar la captación de donantes del sexo femenino.
- Obtener datos diferenciados por sexo de los pacientes transfundidos por los Centros de Transfusión que tienen asumida esta actividad y solicitar este dato a los hospitales. Si hubiera diferencias significativas se procedería a su análisis y estudio.

41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, desde el Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en Andalucía.

Las diferencias entre sexos en cuanto al índice de mortalidad por AVC (Accidente Vascular Cerebral) determina en gran medida que el número de hombres donantes supere al número de mujeres. Esta misma tendencia se viene observando en años anteriores.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El sistema de información de farmacia (FARMA) continúa facilitando información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desagregada por sexo. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico y la calidad de las prescripciones por sexo.

No obstante, hay que aclarar que dicha información, diferenciada por sexo, sólo se obtiene de las prescripciones realizadas a través de recetas informatizadas (impresas en papel de forma informática) y a través del sistema de receta electrónica de Andalucía (Receta XXI). No es posible obtener esta información de las recetas prescritas de forma manual, que suponen el 10% del total de las recetas, debido a que en éstas la identificación del paciente no aparece en códigos de barra, lo que impide su lectura automatizada.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo se puede obtener a nivel de Andalucía, Provincias, Distritos de Atención Primaria, Hospitales, Unidades de Gestión Clínica y facultativos prescriptores. También, el grado de utilización de Receta XXI, con las ventajas que aporta para los pacientes, se puede obtener diferenciando entre hombres y mujeres.

A modo de ejemplo, se informa que en el periodo enero-julio de 2010, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas en Andalucía a las mujeres es del 59% frente al 41% de los hombres. En cuanto a la utilización de receta XXI, es del 61% en las mujeres y de un 39% en los hombres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud 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)	2	24	26
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	46	1.962	2.008
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	98	1.495	1.593
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	6	18	24
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	216	1.845	2.061
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	788	0	788
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	667	1.589	2.256
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	6.564	18.806	25.370
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	13	30	43
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	362	3.527	3.889
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	4	4
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	362	3.509	3.871
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	159	806	965

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	21	241	262
Excedencia por cuidado de familiar	33	83	116
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

1. INTRODUCCIÓN

El sector agrario en Andalucía tiene un destacado papel, no sólo como generador de renta y fuente de empleo, sino también por su contribución al desarrollo sostenible y al mantenimiento del paisaje y la cultura del medio rural. Los sectores agrario y pesquero andaluces han demostrado fortaleza ante las dificultades económicas del último año, lo que les otorga, junto con la agroindustria, un papel destacado como motor de la actividad económica regional.

En las últimas décadas, las estructuras agrarias en Andalucía han experimentado un avance desconocido hasta ahora, en buena medida gracias a los fondos emanantes de la Unión Europea. Sin embargo, sigue adoleciendo de otra problemática ligada a las personas que desarrollan esta actividad: la mayor presencia de hombres, el envejecimiento de la población activa, las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías y la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones. Por ello, las políticas de igualdad de oportunidades se muestran imprescindibles para mantener vivo el medio rural.

Algo similar ocurre en el sector pesquero, que como el agrario presenta un mayor número de hombres. Sólo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros es representativo el empleo femenino, mientras que en el extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente.

2. RECURSOS

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Este programa presupuestario se destina, principalmente, al mantenimiento de los servicios generales de la Consejería, incluyendo los gastos de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, así como a parte de los asignados a la Secretaría General del Medio Rural y la Producción Ecológica, excluyendo la Producción Ecológica.

Entre otros elementos, la formación del personal de la Consejería de Agricultura y Pesca (CAP) se imputa a este programa presupuestario. El número total de personas asistentes a cursos en 2009 se ha mantenido prácticamente igual respecto a 2008. Los cursos presenciales se incrementaron en un 86%, mientras que la asistencia de mujeres a los mismos sólo lo hace en un 51%. De hecho, en este tipo de formación la presencia de mujeres es del 39%, un porcentaje que se eleva al

47% en el caso de los cursos de formación interna, ya que se imparten en la propia Consejería y en horario laboral; mientras que los de perfeccionamiento exigen, en muchos casos, desplazamiento y tienen horario de mañana y tarde. La teleformación sigue siendo la opción más utilizada por las mujeres, modalidad en la que participan en casi un 55% respecto a los hombres.

Formación del personal de la CAP. Cursos impartidos en 2009

		Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
Presenciales	Formación interna	142	52,99	126	47,01
	Perfeccionamiento	293	66,14	150	33,86
Teleformación		427	45,19	518	54,81
Total		862	52,05	794	47,95

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

También corresponden a este programa la elaboración de las estadísticas de producción agraria y ganadera, además del estudio y la evaluación de las políticas sectoriales y de los sectores estratégicos y la planificación, la prospectiva e investigación de mercados sectoriales prioritarios para la Consejería. A partir de estos estudios, se pueden detectar desigualdades y adoptar actuaciones orientadas a la corrección de las mismas.

En este sentido, para 2011 se tiene previsto realizar un estudio comparativo de los datos obtenidos del Censo Agrario 2009 con los del Censo Agrario de 1999 y encuestas intermedias, analizando la evolución de los mismos desde la perspectiva de género; tanto en la incorporación a la actividad así como en el cese de la misma, con distinción de sexo y grupos de edad. Por otra parte, en el Observatorio de Precios y Mercados se van a tomar los datos de acceso a las consultas del mismo, recogiendo la información correspondiente a sexo y edad de las personas.

Asimismo, se han empezado a contemplar las variables de sexo, grupo de edad y formación en las encuestas que se realicen para el estudio de percepción de la población andaluza ante la situación agraria, que se reflejan en el agrobarómetro.

71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

En este programa presupuestario se integran las líneas de actuación de la Consejería de Agricultura y Pesca para avanzar en el desarrollo sostenible del sector agrario en materia de sanidad animal y vegetal y de gestión de riegos, en el ámbito de los regadíos e infraestructuras agrarias y en el área de la producción ecológica.

En relación con las ayudas para el fomento del bienestar animal en las explotaciones ganaderas, entre los criterios de selección de los proyectos subvencionables, se establecen como prioritarios aquéllos en que la persona solicitante es mujer o, en el caso de persona jurídica, al menos el 50% de los miembros sean mujeres. La nueva Orden de subvenciones destinadas al fomento del conocimiento del Sistema de Seguros Agrarios, como gestión de los riesgos naturales de la actividad agraria, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, fija como criterio preferente de valoración el hecho de que las propuestas incluyan en la memoria descriptiva actuaciones para fomentar el conocimiento de la gestión de riesgos naturales dirigidas de manera específica a mujeres.

Similares medidas de acción positiva hacia las mujeres se recogen en las líneas de ayuda a la modernización de regadíos y a la creación de servicios de asesoramiento de riegos; así, cuando en una Comunidad de Regantes más del 30% de sus miembros son mujeres, se incrementa la puntuación en el baremo de criterios de valoración. La preferencia en el reparto de las ayudas a las Comunidades de Regantes con mayor presencia de mujeres está facilitando la presencia de las mujeres como comuneras en un entorno tradicionalmente masculino y refuerza su papel como titulares de explotaciones agrarias.

Andalucía es la región con un mayor número de elaboradores de producción ecológica del conjunto de las Comunidades Autónomas. Siendo ya de por sí el agrario un sector con presencia mayoritaria de hombres, el subsector ecológico no presenta una brecha de género menor. Así, las operadoras representan el 27% del total y las mujeres elaboradoras representan sólo el 11,42%. De ahí la importancia de aumentar la presencia de las mujeres en este subsector, un objetivo que se incluye en el rediseño que se va a realizar del **Plan Estratégico de la Producción Ecológica** y que se pretende alcanzar fomentando la participación de mano de obra femenina y apoyando las iniciativas de mujeres. Dos son las principales líneas de actuación en este sentido:

- Incorporar la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas, como son las ayudas a los servicios de asesoramiento técnico específico en agricultura ecológica, las ayudas a la mejora e innovación de la distribución de productos ecológicos o las actuaciones de fomento y difusión de la agricultura y ganadería ecológicas.
- Desagregación por sexo en las aplicaciones informáticas de gestión y registro de la producción ecológica. Su análisis permitirá conocer con mayor exactitud en qué ámbitos de esta actividad se encuentran las mujeres.

Además, como novedad para 2011, el programa 71C refuerza la incorporación de la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía.

En cuanto a los indicadores presupuestarios de género, éstos han sufrido modificaciones acordes con los cambios acaecidos en el programa a finales del año pasado. De esta forma, ha desaparecido el indicador “beneficiarios/as de explotaciones agrícolas ecológicas” y ha sido sustituido por “beneficiarios/as de explotaciones ecológicas”.

71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Con este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria, se pretende conseguir que el sector agroindustrial alcance el liderazgo a nivel nacional y mejore su posición competitiva, sobre la base de la calidad, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad, dando un nuevo enfoque a las estrategias empresariales.

Este objetivo general está en la base del Plan Estratégico de la Agroindustria andaluza Horizonte 2013, con el que se busca situar al sector en una mejor posición, reforzando su competitividad y creando empleo de calidad y puestos de trabajo no deslocalizables, que contribuyen a mantener la población en las zonas rurales.

El subsector agroindustrial es muy importante en Andalucía, como pone de manifiesto el hecho de que con un 15% del total nacional, sea la segunda Comunidad Autónoma respecto a Valor Añadido Bruto de la Agroindustria. En 2007 representaba el 20% de las personas ocupadas en la industria. Varias líneas de ayudas de este centro gestor incorporan criterios de priorización para reforzar el papel de las mujeres:

- Las ayudas a la implantación de sistemas de gestión de la calidad y mejora de la trazabilidad, cuando las inversiones sean realizadas por empresas constituidas mayoritariamente por mujeres.
- Las ayudas a la creación de Organizaciones Interprofesionales Agroalimentarias en Andalucía, cuando las contrataciones fomenten la creación de empleo neto, especialmente de mujeres.
- Las ayudas a la transformación y comercialización de productos agrícolas, cuando las empresas estén constituidas mayoritariamente por mujeres.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este programa tiene por objetivo el apoyo a los sectores productivos agrícolas y ganaderos a través de la modernización de la estructura productiva de las explotaciones, la mejora de la producción agrícola y ganadera; y una eficaz gestión de las ayudas agrarias europeas.

El sector agrario se caracteriza por una fuerte presencia de hombres (sólo el 26% de las explotaciones tienen como titular a una mujer). El envejecimiento de la población agraria es otro hecho incuestionable: el 46% de las personas titulares de explotaciones tienen más de 60 años, un porcentaje que se eleva al 67% para los mayores de 50 años. En este sentido, tienen un especial interés las actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma. Por ello, tanto las ayudas a la instalación de jóvenes como a la modernización de explotaciones incluyen como prioritarias las solicitudes presentadas por mujeres.

En el año 2009 se concedieron 207 ayudas y el porcentaje de mujeres jóvenes que se incorporaron representó el 23,19%, si bien el importe medio de las ayudas concedidas fue superior al de los hombres.

Número de ayudas e importe de las mismas concedidas para la incorporación de jóvenes agricultores en 2009

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas Euros
	Total	%	Total	%	
Mujeres	48	23,19	2.364.636,30	26,84	49.263,26
Hombres	159	76,81	6.443.974,80	73,16	40.528,14
Total	207	100,00	8.808.611,10	100,00	42.553,68

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

En cuanto a la mejora de la producción agrícola y ganadera, actualmente la Dirección General competente en esta materia está trabajando en la desagregación de las estadísticas para incluir la variable sexo en la recogida y tratamiento de los datos, lo que posibilitará un mejor conocimiento de la situación diferencial entre hombres y mujeres en el ámbito de la agricultura y la ganadería. Además, desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía para el período 2007-2013 la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera ha adoptado medidas de discriminación positiva hacia las mujeres en sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a la mujer, en 8 de las 11 líneas de ayudas

incluidas en el Programa de Desarrollo Rural. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

Con cargo al programa presupuestario 71F se financian actuaciones de compensación de la renta de agricultores y ganaderos. En el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, se incluyen las siguientes líneas de ayudas enumeradas a continuación. Todas, a excepción de la del cese anticipado, contemplan entre los criterios de priorización la titularidad de la explotación en manos de mujeres.

- Ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.
- Ayudas agroambientales.
- Ayudas a la primera forestación en tierras agrarias.
- Ayudas destinadas a compensar a los agricultores de las dificultades que plantea la producción agrícola en zonas de montaña y otras zonas con dificultades.

En los dos últimos ejercicios presupuestarios se ha realizado un esfuerzo por adaptar los modelos de solicitud y las aplicaciones informáticas que gestionan estas ayudas, incluyendo la variable sexo de los solicitantes, lo que ha permitido desagregar los datos de la última campaña y en el futuro evaluar la evolución de los solicitantes.

Ayudas a la compensación de rentas de los agricultores (FEADER) campaña 2010

	Hombres		Mujeres		Personas jurídicas		Sin especificar	
	Solicitudes	%	Solicitudes	%	Solicitudes	%	Solicitudes	%
Ayudas agroambientales	12.686	59,68	6.159	28,98	2.406	11,32	5	0,02
Ayudas forestación	1.069	52,04	575	27,99	410	19,96	0	0,00
Ayudas zonas de montaña	8.142	73,31	2.962	26,67	0	0,00	2	0,02
Ayudas cese anticipado	40	59,70	27	40,30	0	0,00	0	0,00
Total	21.937	63,62	9.723	28,20	2.816	8,17	7	0,02

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

En la campaña 2010, los porcentajes de hombres y mujeres que han solicitado estas ayudas mantienen la proporción respecto a los de titularidad de las explotaciones (28% solicitantes mujeres respecto al 26% mujeres titulares de explotaciones).

71H DESARROLLO RURAL

Este programa presupuestario es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Las mujeres constituyen la base de las economías rurales, participando activamente en el desarrollo de sus territorios, desde sus formas e identidades asignadas pero no reconocidas como actrices del mismo. Igualmente, sostienen una amplia diversidad de elementos sociales y culturales necesarios para la supervivencia de sus medios. Por ello, 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 los últimos tiempos la situación en el mundo rural está experimentando evidentes cambios, y una de las razones más significativas por las que se lleva a cabo esta transformación es la mayor implicación de las mujeres en la vida económica, social y laboral de dicho entorno. Sin embargo es necesario seguir avanzando para conseguir la plena igualdad real en un medio que, tradicionalmente, se ha caracterizado por una fuerte presencia masculina.

En este sentido, para el actual Período de Programación 2007-2013, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, a través de su programa LIDERA⁴, se propone consolidar la política de igualdad mediante la integración transversal del enfoque de género y la aplicación de medidas positivas para las mujeres en todas y cada una de las Estrategias comarcales de desarrollo.

De lo que se trata es de impregnar a todas las acciones de esa perspectiva de género que promueva la integración real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos rurales, con especial incidencia en el empleo. Para la ejecución de este programa la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural cuenta con la colaboración de los 52 Grupos de Desarrollo Rural (en adelante GDR) andaluces en el citado período, abarcando con ello más del 90% del territorio andaluz.

Los datos de ejecución del Plan LIDERA se recogen en los cuadros siguientes. Es importante señalar que se trata de una ayuda plurianual y su ejecución está

⁴ LIDERA es el conjunto de estrategias que los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía a través del método LEADER (enfoque ascendente) desarrollan en las 52 comarcas rurales andaluzas durante el período 2009-2015 www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal

iniciándose. No obstante, las solicitudes han superado las 3.500, lo que hace pensar en la continuidad y reconocimiento que el desarrollo rural andaluz tiene en los municipios rurales.

Contratos realizados	Nº Total de Contratos realizados	874
	Nº Mujeres beneficiarias a título individual	68
	Nº Hombres beneficiarios a título individual	161
	Nº Entidades de mujeres (asociaciones de mujeres y empresas de más de 51% de titulares y/o participación)	56
Nº de Solicitantes de ayudas		3.543

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Dado que el mayor esfuerzo al comienzo de la ejecución del Plan LIDERA radica en la búsqueda de promotores y promotoras que soliciten estas ayudas y que se formalicen a través de un contrato, el empleo generado aún es incipiente, esperando que durante 2011 se vayan incrementando las certificaciones derivadas de la ejecución de los proyectos.

Empleo certificado desde la puesta en marcha del programa LIDERA

	Mujeres	Hombres
Empleo creado	28	40
Empleo mantenido	89	140

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Pero en este Plan LIDERA no sólo la generación de empleo es fundamental; también lo es la realización de proyectos con incidencia en género, las denominadas “acciones positivas” y aquellos otros que incorporan de manera transversal la perspectiva de género, teniendo en cuenta los efectos que el mismo va a producir en hombres y mujeres. Así, se han contratado 242 proyectos con perspectiva de género, lo que supone que el 32% de los proyectos contratados en los GDR tienen incidencia en género, o lo que es lo mismo, influyen positivamente en la población femenina y favorecen la disminución de las desigualdades existentes.

También es importante medir la presencia de hombres y mujeres en los órganos de decisión en el desarrollo rural, esto es, en las Juntas Directivas de los GDR, en los Consejos Territoriales de los mismos y en las gerencias de los GDR; con ello se visibiliza la participación, con voz y voto, de las mujeres en el espacio público, en la toma de decisiones en lo que a sus territorios se refiere y en la ocupación de puestos de responsabilidad de la gestión del Plan LIDERA. Para ello los datos desglosados por sexo son los siguientes:

Composición de los órganos de decisión de los GDR

Consejos Territoriales de Desarrollo Rural ⁵	Nº de mujeres en el Consejo Territorial	595
	Presidencia ocupada por mujer	6
	Nº de hombres en el Consejo Territorial	1.142
Juntas Directivas ⁶	Nº de mujeres en la Junta Directiva	239
	Presidencia ocupada por mujer	6
	Nº de hombres en la Junta Directiva	719
Gerencias de los GDR	Mujeres	17
	Hombres	35

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Estos datos reflejan que en la actualidad las mujeres van ocupando puestos de responsabilidad, que hasta hace unas décadas lo estaban casi exclusivamente por hombres.

Para la implementación del enfoque de género, este órgano gestor prevé destinar al menos el 30% de los fondos asignados a las actuaciones (eje 4 del FEADER) que gestiona en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

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.

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

⁵ El Consejo Territorial es el órgano colegiado de decisión para la ejecución y el seguimiento del Eje 4 del Programa de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, y como órgano colegiado de participación social del Grupo de Desarrollo Rural. Entre otras funciones tiene la de conceder o denegar las subvenciones para la realización de intervenciones del citado eje. Por ello es esencial conocer la presencia de mujeres en este órgano de decisión.

⁶ La Junta Directiva es el órgano de representación de las Asociaciones de Desarrollo Rural. También es importante conocer la presencia de mujeres en este órgano dado que es donde se toman las decisiones a nivel de Asociación, que luego pasarán al Consejo Territorial cuando la Asociación ejerza sus funciones de Grupo de Desarrollo Rural.

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.

Durante 2010 esta Dirección General ha puesto en marcha la ejecución del **proyecto Red de mujeres rurales y urbanas**. El objeto de esta Red es ser un puente entre lo rural y lo urbano, que por un lado dé respuesta a las necesidades que unas y otras tienen independientemente del lugar donde residan, y por otro que se establezcan mecanismos de colaboración y de coordinación de actuaciones a los efectos de aunar esfuerzos entre todas, creando así una voluntad común para trabajar de manera conjunta a fin de lograr una sociedad más justa e igualitaria. La experiencia ha sido considerada por la Red Rural Nacional del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino como de especial relevancia y durante 2011 se llevarán a cabo distintas actuaciones para la consecución de los objetivos de la Red, a la vez que se procederá a transferir el proyecto a 8 comunidades autónomas.

Con el objetivo de visualizar y reconocer el importante papel que las mujeres rurales desempeñan en el desarrollo de sus territorios este centro directivo organizará durante 2011 actos conmemorativos del Día Internacional de la Mujer y del Día de la Mujer Rural.

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural considera primordial y estratégico formar en Igualdad y en perspectiva de Género a las personas que trabajan bajo el Programa de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, es decir, al personal técnico de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y Delegaciones Provinciales correspondientes, así como al equipo técnico y gerencial de los Grupos de Desarrollo Rural y entidades que participan en su funcionamiento.

Es por ello que en 2010, con motivo de la convocatoria de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de ayudas de la Orden de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+), este órgano gestor ejecutó el proyecto Plan de Formación de presupuestos con enfoque de género para el desarrollo rural. De igual forma este centro directivo prevé participar en la convocatoria del Fondo G+ de 2011 en aras de continuar las necesarias acciones formativas para la igualdad de género en el desarrollo rural.

71P PESCA SOSTENIBLE

La Dirección General de Pesca y Acuicultura es la encargada de gestionar este programa presupuestario, cuyos objetivos generales 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, el equipamiento de puertos pesqueros y la valorización de los productos de la pesca y la acuicultura.

Factores de índole económico, social y, sobre todo histórico, han hecho de la actividad pesquera andaluza un sector estratégico. Hay que destacar el número de empleos directos vinculados a la pesca extractiva, ya sea en los buques de fresco o la flota congeladora, en el marisquero a pie o en las empresas acuícolas. A ellos se unen el empleo que genera el conjunto de actividades económicas vinculadas al proceso de comercialización, transformación y distribución de los productos pesqueros, así como otros indirectos vinculados con la industria naval, la gestión y administración de las instalaciones portuarias y la industria transformadora.

Pero como en la actividad agraria, el sector pesquero registra una fuerte presencia masculina. Actualmente, es difícil cuantificar el empleo femenino en el subsector extractivo, ya que las estadísticas oficiales no contemplan la desagregación por sexo; sin embargo, fuentes indirectas como las afiliaciones al Régimen Especial del Mar lo sitúan en torno a sólo un 4%. Al objeto de subsanar este déficit de información, la Dirección General de Pesca y Acuicultura va a proponer que en las encuestas para el Plan Estadístico de Andalucía se contemple dicha desagregación. También se están adaptando las aplicaciones informáticas para obtener datos desagregados por sexo del empleo generado con cargo a los proyectos financiados con el Fondo Europeo de la Pesca. Los datos de empleo en los subsectores de transformación y acuicultura son:

	% Hombres	% Mujeres
Industria de transformación	30,2	69,8
Sector acuícola marino	89,2	10,8

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2008.

Tres son las principales líneas de actuación para fomentar la incorporación de las mujeres en el conjunto de la actividad pesquera:

- La realización en 2011 de estudios sobre el empleo de las mujeres en el sector pesquero, que permitan conocer en detalle la posición de las mujeres en el mismo.
- En las ayudas para la mejora estructural y la modernización del sector pesquero andaluz, en el marco del Programa Operativo para 2007-2013, se contemplan como criterios de selección:
 - En las medidas de carácter socioeconómico, las acciones tendentes a mejorar las aptitudes profesionales, en particular de los jóvenes pescadores y la adquisición de barcos por mujeres.
 - En las medidas para el desarrollo de la acuicultura marina, entre la documentación a presentar se exige un informe de los beneficios que incorpora el proyecto para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, se fijan como prioritarios los proyectos que generen oportunidades de empleo a favor de mujeres.
 - En las medidas para la comercialización y transformación de los productos de la pesca y de la acuicultura se establecen como prioritarias las inversiones que contribuyan a generar oportunidades laborales a favor de mujeres.
 - En las medidas de interés público son subvencionables trabajos en red para intercambiar experiencia y buenas prácticas entre organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Además, los 7 Grupos de Desarrollo Pesquero seleccionados están obligados a contemplar como criterios de priorización de los proyectos que subvencionen el hecho de que la promotora sea mujer, que la actuación que se financie suponga una reducción de la brecha de género en materia de empleo o la contribución del proyecto al fomento de la igualdad de oportunidades, lo que puede acreditarse mediante la elaboración de un plan de igualdad.

16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se ejecuta en su totalidad a través del Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (en adelante, IFAPA). Su objetivo general es lograr la modernización y mejorar la competitividad de los sectores agrario, pesquero y alimentario en Andalucía, mediante la excelencia profesional del personal que va a desarrollar la investigación aplicada al sector, así como la de aquéllos que van a transferir ese conocimiento a los diferentes agentes, con el fin de formar y capacitar buenos profesionales en los diversos ámbitos que son objeto del Instituto.

En los últimos años, la presencia de mujeres en la investigación y la formación en materia agraria y pesquera está experimentando un fuerte incremento. En 2009, el personal de plantilla femenino representaba el 33%. Además del personal funcionario y laboral, el IFAPA cuenta con personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de perfeccionamiento y de apoyo a la I+D. El IFAPA desarrolla también un gran esfuerzo para la formación de personal investigador y técnico, que se concreta en la concesión de becas. En ambos casos, el porcentaje de mujeres se incrementa sustancialmente, siendo superior al de los hombres:

	% Hombres	% Mujeres
Programas de perfeccionamiento y apoyo a I+D	33%	67%
Personal en formación	29%	71%

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2009.

En la convocatoria de 2010 para la concesión de ayudas en el marco del programa de formación del personal técnico e investigador, correspondiente a las becas predoctorales, también hay un equilibrio de género, tanto en tutoras y tutores (9 mujeres y 11 hombres), como en el personal seleccionado (13 mujeres y 7 hombres).

La Consejería de Agricultura y Pesca en el ejercicio de sus funciones demanda al IFAPA la elaboración de planes y programas formativos en el ámbito agrario, pesquero y agroalimentario con el objetivo de dar respuesta a las directrices de

la Política Agraria Comunitaria y a las demandas de los agricultores, técnicos y pescadores de Andalucía. La aplicación informática INFO, que recoge toda la información relacionada con la actividad formativa del IFAPA, está adaptada para recoger información desglosada del alumnado asistente a los cursos en sus diferentes categorías. Es una información desagregada por sexo, edad y nivel de estudios, que permite conocer con detalle las características del alumnado, las demandas formativas más exigidas, etc. Su análisis va a permitir a partir de ahora realizar una evaluación de toda esta actividad formativa, detectar la brecha de género en los diferentes cursos y aplicar medidas correctoras que la reduzcan progresivamente.

Alumnado asistente a cursos del IFAPA. 2009

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
Formación institucional ⁷	12.435	84,36	2.305	15,64	14.740
Formación especializada ⁸	3.442	74,36	1.187	25,64	4.629
Formación inmigrantes ⁹	694	89,20	84	10,80	778
Plan Junta Joven 2009 ¹⁰	1.818	76,04	573	23,96	2.391
Total	18.389	81,59	4.149	18,41	22.538

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2009.

⁷ Engloba las acciones formativas relacionadas con certificaciones y titulaciones que los profesionales de los sectores agroalimentario y pesquero precisan para el desarrollo de sus actividades. Esta formación es obligatoria para todos aquellos agricultores, ganaderos y marineros que quieran estar acreditados con un determinado fin, tales como la obtención del carnet de aplicador de fitosanitarios, la incorporación a la empresa agraria, el ejercicio de la producción integrada en un determinado ámbito de actuación o el ejercicio de la marinería.

⁸ Es una formación orientada a las demandas de los sectores productivos, para dar una respuesta ágil y eficaz a las necesidades reales de los agricultores, pescadores y ganaderos andaluces.

⁹ Esta formación se enmarca en el II Plan Andaluz para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, en el que el IFAPA participa en el cumplimiento del objetivo general de diseñar y promover programas de formación para todas las personas inmigrantes que realicen actividades en los sectores agrario y pesquero.

¹⁰ Se integra en el Plan Junta Joven de Andalucía, en el que el IFAPA incorpora dos programas anuales dirigidos a formar y promover el acceso al sector agrario y pesquero y la actualización de conocimientos para jóvenes de la región.

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa presupuestario 71F del Fondo Andaluz de Garantía Agraria integra el conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de las personas que trabajan en el sector de la agricultura y la ganadería, a través de ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada con cargo al FEAGA, compuestas por:

- Ayudas al régimen de pago único por explotación.
- Ayudas acopladas por superficie.
- Ayudas acopladas a la ganadería.

Estas ayudas tienen la particularidad de que se conceden de forma directa, en régimen de concurrencia no competitiva, a aquellos agricultores que cumplen los requisitos establecidos en la normativa aplicable; al no existir priorización de las solicitudes, lo que impide que se otorguen con medidas de discriminación positiva hacia las mujeres. En cualquier caso, como en las ayudas concedidas por la Consejería de Agricultura y Pesca, se han adaptado las herramientas informáticas que las gestionan, permitiendo conocer el sexo de las personas beneficiarias. Esto ha representado un avance importante que, de alguna manera, compensa el déficit actualizado de información respecto al sexo de titulares de explotaciones, ya que prácticamente la totalidad de titulares son solicitantes de este tipo de ayudas.

Personas beneficiarias de ayudas FEAGA. Campaña 2010-2011

Línea de ayudas	Hombres		Mujeres		Personalidad jurídica	
	Total	%	Total	%	Total	%
Pago Único	167.137	60,89	95.151	34,67	12.193	4,44
Ayudas por superficie	20.075	61,37	9.062	27,70	3.574	10,93
Primas ganaderas	13.397	56,15	4.679	19,61	5.785	24,24
Total	200.609	60,60	108.892	32,89	21.552	6,51

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

3. PERSONAL

De la observación de los datos de personal y los referidos a los Informes de Impacto de Género de los dos años anteriores, puede deducirse que:

- Las situaciones por las que se conceden más permisos los tres años (conjuntamente han representado siempre más del 80%) son:
 1. 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. Todos los años representa más del 50% de los permisos y en 2009 alcanzó el 60%.
 2. Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Ha pasado del 23% en 2007 al 17% en 2009.
 3. Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años. Ha aumentado del 3,7% al 5%.
- Los permisos por estas tres situaciones son solicitados mayoritariamente por mujeres, en porcentajes que no sólo no disminuyen, sino que se incrementan en los últimos tres años. Especialmente significativo resultan los permisos por cuidado de menores, que son solicitados por mujeres en un 83% en 2009.

Estos datos hay que ponerlos en relación con el conjunto del personal de la Consejería y del IFAPA, los hombres representan el 59% en el total de personal funcionario y laboral.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Agricultura y Pesca y el IFAPA 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)	3	0	3
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	-	8	8
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	11	13
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	-	-	-
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	9	11
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	14	-	14
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	114	150	264
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	31	50	81
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	4	20	24
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	1	16	17
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)	-	-	-
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

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	-	3	3
Excedencia por cuidado familiar	-	-	-
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	-	-	-
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	-	-	-

17.00 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 seis programas presupuestarios, entre los que destaca el programa de Planificación y Promoción del Deporte, clasificado como G+. En este programa es donde se encuentra el mayor compromiso y los principales indicadores de género de esta Consejería, los cuales han servido para detectar, y continúan haciéndolo, las situaciones de desigualdad que existen en la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía. A partir de la obtención de esta información, se han diseñado y puesto en marcha actuaciones dirigidas a corregir las desigualdades de hombres y mujeres que se producen en su participación en el mundo del deporte en Andalucía.

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 los ejercicios anteriores ya se han empezado a obtener resultados que permiten analizar la evolución interanual de los indicadores recogidos.

También se están consiguiendo avances en el área turística y en la comercial, en virtud del compromiso adquirido, con la inclusión de nuevos indicadores que permitan medir el impacto de género en la promoción de ambas actividades. Puesto que las actuaciones 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 las posibles brechas de género existentes.

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.

Existen cuatro programas presupuestarios, de los seis 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 Planificación y Promoción del Deporte, el Programa 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y

Deporte, el Programa 75D Promoción, Calidad e Innovación Turística y el Programa 76A Ordenación y Promoción Comercial. El programa 46B tiene como referente la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo, ya que a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte le corresponde el fomento y promoción de las actividades deportivas.

2. RECURSOS

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

Sería necesario aludir al Decreto 311/2009, así como al Decreto 137/2010, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, que establece una modificación de la estructura existente hasta el momento, lo que implica la reorganización de las competencias atribuidas a los órganos directivos en el área del deporte con la repercusión que en el ámbito presupuestario conlleva. En concreto, y en lo que a los programas presupuestarios encuadrados en el ámbito de actuación de la Secretaría General para el Deporte se refiere, las consecuencias derivadas de ambos Decretos se expresan en los siguientes términos:

- De un lado, tanto el Instituto Andaluz del Deporte (en adelante, IAD) como el Centro Andaluz de Medicina del Deporte (en adelante, CAMD) se adscriben a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, por lo que su gestión presupuestaria se realiza a través del programa presupuestario 46B.
- Y de otro, el programa presupuestario 46A asume, además de los créditos correspondientes a las actuaciones que ya ejercía en materia de infraestructuras deportivas, los créditos correspondientes a las actuaciones que dotaban de contenido el programa presupuestario 46C Centros Deportivos (a excepción de lo relativo al IAD y al CAMD, anteriormente indicado). De esta manera, la nueva denominación del programa 46A es Infraestructuras, Centros y Ordenación Deportiva. Todo ello implica una nueva consideración de los criterios a adoptar en la inclusión de la perspectiva de género con relación al programa presupuestario 46A, y que se expone a continuación.

Las actuaciones que realiza el Servicio de Gestión de Inversiones, de la Secretaría General para el Deporte, se centran en la construcción de instalaciones deportivas, correspondiendo a las Corporaciones Locales la gestión del uso de las mismas. La dotación de las instalaciones en las distintas localidades viene determinada por la

aplicación del Plan Director de Instalaciones Deportivas, cuyo principal objetivo es la ampliación, mejora, cualificación, diversificación y modernización del equipamiento deportivo de Andalucía.

Por otra parte, respecto a los grandes eventos deportivos que en el ejercicio 2011 se prevé llevar a cabo, la participación femenina y masculina se concreta en:

- Desafío Doñana (participación de un 70% masculino y un 30% femenino).
- Andalucía Valderrama Máster Golf (un 100% masculino).
- Andalucía Tennis Experience (un 100% femenino).
- Almería Extreme Sailing Series (un 100% masculino).

La Secretaría General para el Deporte transfiere los créditos a la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., que es la que lleva a cabo la gestión y ejecución de los mismos.

46B PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

De conformidad con el artículo 6 de la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, entre las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía, se encuentran, entre otras, la planificación y organización del sistema deportivo, la definición de las directrices y programas de la política de fomento del deporte, así como el desarrollo del mismo en sus distintos niveles.

Por otra parte, la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece 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 deben favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

La Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, órgano gestor del programa presupuestario 46B, tiene como objetivo la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía, en desarrollo de las competencias en materia de planificación y promoción del deporte, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

En el desarrollo de las actividades del programa 46B, la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte impone el enfoque desde la perspectiva de género en todos los Planes y Programas deportivos que lleva a cabo. Entre ellos, los dirigidos al fomento del Deporte Federado, del Deporte de Rendimiento y del Deporte Espectáculo, facilitándose y fomentando la participación de deportistas tanto de manera individual como a través de clubes, y también el Plan de Deporte en Edad Escolar o el fomento de la organización de eventos deportivos.

Del examen de los datos obtenidos en los distintos planes y actuaciones con respecto al ejercicio anterior, se desprende el siguiente análisis sobre su evolución:

Con referencia al número de licencias federativas, es significativo destacar el incremento en un 19,8% del número de licencias femeninas en 2009, con respecto a 2008, frente a un incremento del 7,5% de incremento de las licencias masculinas, referidas al mismo período. Como indicador de seguimiento previsto para 2011, se prevé que el número de licencias femeninas alcance la cifra de 103.351 y el de licencias masculinas 460.089.

Con respecto al programa Estrella Élite de Andalucía, de patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, se observa que en la *categoría máxima*, los equipos masculinos representan casi un 46% frente al 36% de equipos femeninos (el 18% restante corresponde a equipos mixtos). Sin embargo, en la categoría submáxima, el número de equipos femeninos supera al número de equipos masculinos; representando un 46% de equipos femeninos, frente al 34% de equipos masculinos y un 20% de equipos mixtos. Para el ejercicio 2011 se prevé que el número de clubes femeninos sea de 43 mientras que el de clubes masculinos sea de 38.

Por otra parte, de conformidad con el Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, que regula el Deporte de Rendimiento en Andalucía, y mediante Resolución de 9 de junio, de la Secretaría General para el Deporte, se aprobó la relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía del año 2010, que incluye listados de deportistas y entrenadores o técnicos de alto nivel de Andalucía, así como deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros de alto rendimiento de Andalucía. Según dicha relación, la participación femenina se ha incrementado en 2010, pasando de 142 mujeres deportistas de alto rendimiento en el año 2009 a 214 en el año 2010. Con respecto a 2011, la previsión de mujeres deportistas de rendimiento es de 250 y el de hombres deportistas de rendimiento 650.

Adquiere especial relevancia el **Deporte en Edad Escolar**, definido en la Ley 6/1998, del Deporte, como todas aquellas actividades físico-deportivas que se desarrollen en horario no lectivo, dirigidas a la población en edad escolar y de

participación voluntaria, atribuyendo a la Administración de la Junta de Andalucía la competencia de ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar. Y el Decreto 6/2008, de 15 de enero, por el que se regula el Deporte en Edad Escolar en Andalucía, define la población en edad escolar como la comprendida entre los 6 y los 18 años que resida en Andalucía.

El incremento de la tasa de práctica deportiva es un objetivo claro ya que la consecución de hábitos de vida activa desde edades tempranas es garantía de una práctica deportiva para siempre. De esta manera, a finales de octubre de 2010 se publicará en BOJA la Orden conjunta de las consejerías competentes en materia de educación, salud y deporte que regula el Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía y se publican los programas correspondientes al curso 2010-2011.

Se trata de una iniciativa pionera que permitirá incrementar la práctica deportiva de la población en edad escolar (niños y niñas) y alcanzar una coordinación efectiva entre la Administración de la Junta de Andalucía, las entidades locales y las entidades deportivas andaluzas que propicie una oferta ordenada, coherente, conjunta y tendente a la excelencia de programas de deporte en edad escolar.

Entre las actuaciones orientadas a los deportistas escolares, se encuentra el Programa EDEA, Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía, que forma parte del Plan de Deporte en Edad Escolar, dirigido a la promoción del deporte entre los escolares andaluces con el objetivo de completar la formación integral del alumnado de las escuelas deportivas, promoviendo el juego limpio y participativo, siendo uno de los criterios fundamentales la composición paritaria de los equipos que participan. Para 2011 se prevé una participación de 180 niñas y 180 niños.

Como novedad para el ejercicio 2011, cabe destacar la inclusión en el programa 46B, del Instituto Andaluz del Deporte y del Centro Andaluz de Medicina del Deporte, tras su adscripción orgánica a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte.

El IAD continuará con el desarrollo de acciones formativas, contribuyendo a definir perfiles profesionales especializados de marcado carácter competitivo e innovador, enfocando las necesidades formativas desde una perspectiva de máxima empleabilidad. Los programas y actuaciones del IAD van dirigidos fundamentalmente a profesionales y estudiantes vinculados al sector deportivo en materia de formación, documentación e investigación.

Con relación al CAMD, ha de destacarse la continuidad de la tendencia de los últimos años, de incrementar la labor asistencial en cada una de las sedes, aplicando

la homogeneización de los procedimientos y protocolos de trabajo en todas las unidades asistenciales y aumentando el nivel de calidad de las mismas.

Las actividades y programas que realizan tanto el IAD como el CAMD, se llevan a cabo desde una perspectiva de género, lo que permite en todo momento un seguimiento y control adecuados para adaptar las actuaciones a las necesidades existentes.

Como actuación destacada de esta Dirección General, a finales de 2010 se publicará el resultado de la ejecución del proyecto **El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género**, cuyo objeto es la realización de un diagnóstico de la situación actual en la materia en Andalucía, así como un análisis de género del presupuesto que las universidades públicas andaluzas destinan al deporte, y de las actividades que realizan en relación con la promoción de la actividad física y deporte. Estos trabajos se enmarcan en la Orden de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos en el contexto del Fondo G+, a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el presupuesto.

Finalmente, el Foro Provincial Deporte y Mujer, impartido por el IAD, tiene como objetivo dar a conocer las oportunidades y buenas prácticas que se están llevando a cabo en cada provincia, en programas y actividades relacionadas con esa materia, así como proponer un debate sobre las prácticas, instalaciones y tendencias en el deporte con especial repercusión en la mujer.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

El objetivo fundamental de este programa es el de atender los servicios comunes de la Consejería y prestar a los órganos superiores y directivos la asistencia precisa para lograr el cumplimiento de sus fines con eficacia, así como una eficiente utilización de los medios y recursos materiales y personales asignados. La ejecución de este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de centros directivos de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte y es gestionado por la Secretaría General Técnica.

Por lo que respecta a los indicadores vinculados a este programa, se mantienen los relacionados con cursos, al objeto de establecer la incidencia del factor geográfico en el marco de la nueva oferta formativa de la Consejería y su supeditación a las circunstancias personales y familiares, en aras de establecer medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El Plan formativo de la Consejería, para el ejercicio 2011, se distribuye en una doble oferta: la presencial y la telemática. El lanzamiento de la oferta de cursos telemáticos se establece como medida fundamental para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por lo que respecta a la valoración de dichos indicadores, a pesar de las modificaciones introducidas con la inclusión en la oferta formativa de los cursos telemáticos, continúa destacando, de un lado, el mayor número de mujeres asistentes a cursos, 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 es sensiblemente superior 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 más del doble que el de mujeres.

Desde la Secretaría General Técnica, por tanto, se ha pretendido centrar los esfuerzos en contar con una oferta de cursos que de facto concilien la vida laboral y familiar y personal, así como favorecer en la práctica la inclusión de profesorado femenino en los cuadros formativos de la Consejería.

Por otra parte, en el ejercicio 2011 se comenzará a explotar los datos proporcionados por las herramientas financiadas con el proyecto **Desarrollo de la herramienta para la recogida de información con perspectiva de género en el ámbito de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte**, encuadrado dentro de los proyectos aprobados por el Fondo G+ en 2010. Una vez analizadas y preparadas las herramientas de información, la explotación de dichos datos, prevista para el ejercicio 2011, podrá facilitar datos evaluables para poder identificar así posibles desigualdades por razón de género. Las conclusiones obtenidas permitirán reenfoque la elaboración de los planes, modificar la dirección de las acciones de fomento así como la promoción y reorientación de las políticas, para avanzar en la superación de las situaciones de desigualdad que se vayan poniendo de manifiesto.

75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

En el programa presupuestario 75B, las actuaciones de la Dirección General de Planificación y Ordenación Turística van dirigidas a incrementar el nivel de desarrollo turístico de nuestra Comunidad Autónoma, contribuyendo a mejorar la oferta turística andaluza de forma que el destino Andalucía siga siendo uno de los destinos más relevantes y competitivos a nivel nacional e internacional, y se refieren fundamentalmente a políticas de fomento del tejido empresarial, incentivando, en la medida de lo posible, la participación de las mujeres, así como la localización de

aquellas acciones que puedan suponer un impacto de género. Dichas actuaciones pueden estructurarse en tres ámbitos de intervención o escalas con instrumentos específicos asociados: regional, intermedia y local.

En la primera de estas escalas encontramos el Plan General de Turismo Sostenible, que seguirá marcando las líneas de actuación de la política turística de toda el área de turismo de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, este centro gestor se encuentra en la escala intermedia, que es, normalmente, la más adecuada para la puesta en marcha de procesos de planificación con un carácter más integral. En este ámbito es donde se concentra el mayor esfuerzo presupuestario del programa 75B, a través de dos instrumentos de intervención concretos: el Programa de Recualificación de Destinos, con el Plan Qualifica, y la Estrategia de Turismo Sostenible, que encuadra la iniciativa de Turismo Sostenible y Planes Turísticos y las Iniciativas de Ciudades Turísticas.

El último ámbito de intervención es la escala local, que debe quedar en lo posible restringida a municipios con una problemática turística singular.

El principal objetivo de estas actuaciones es servir como instrumento de desarrollo destinado a favorecer un crecimiento turístico sostenible, con la finalidad de incentivar la mejora del turismo en las diferentes localidades de Andalucía y fomentar la integración de la mujer en el mercado laboral.

En este contexto, las iniciativas de Turismo Sostenible y las iniciativas Ciudades Turísticas, reguladas por la Orden de 9 de noviembre de 2006, recogen una valoración de la inclusión de medidas de integración de las mujeres entre los criterios de selección de los Promotores y Programas. En las iniciativas de Turismo Sostenible se promueve la participación de las mujeres, especialmente en el medio rural, en las nuevas tecnologías y en la formación, con la finalidad de garantizar su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural. En este sentido, se contemplará la incorporación de medidas específicas dirigidas a apoyar a las mujeres en la creación de empresas o ayudas al autoempleo.

Estos planes de desarrollo turístico están asociados a una figura denominada *promotor de turismo sostenible*. En este ámbito, según el artículo 55 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el que se regula el fomento de las asociaciones de mujeres, se impulsarán acciones dirigidas a conseguir la integración de las mismas en la estructura de los promotores de turismo sostenible, de tal forma, que exista una participación activa de las citadas asociaciones en la toma de decisiones de los mismos.

Estadísticamente se constata que un 50% de los puestos de promotor de estas iniciativas son ocupados por mujeres, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito del turismo.

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte cuenta con dos modalidades de subvenciones en las que se valoran con hasta un 5% de la puntuación total los proyectos de pequeñas y medianas empresas participadas mayoritariamente por mujeres. Durante el año 2010 se ha incluido en los formularios de solicitud de subvenciones en materia de turismo, una casilla sobre estimación del empleo que se pretende crear en cada proyecto, desagregada por sexo.

En el ámbito del Turismo Rural, regulado por el Decreto 20/2002, de 29 de enero, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio, puede otorgar subvenciones para la implantación, adaptación y mejora de los servicios turísticos en el medio rural y del turismo activo y establecer líneas específicas dirigidas a mujeres. Para el presupuesto de 2011, esta Dirección General pretende colaborar con el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014), que conlleva una acción de choque planificada, multisectorial, concentrada y territorialmente diferenciada por zonas rurales que han sido delimitadas y calificadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía, prestando especial atención a aquellas zonas rurales con un mayor grado de atraso relativo.

La Dirección General de Planificación y Ordenación Turística pretende, para 2011, establecer para todos los ámbitos, un indicador de género que favorezca aquellos proyectos en los cuales haya una mayor participación de las mujeres, integrando la perspectiva de género en el diseño de las políticas y la planificación turística.

75D PROMOCIÓN, CALIDAD E INNOVACIÓN TURÍSTICA

La Dirección de Calidad, Innovación y Prospectiva Turística, como órgano responsable de la ejecución del programa presupuestario 75D Promoción, Calidad e Innovación Turística asume las competencias establecidas en el artículo 9 del Decreto 137/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte. Su objetivo principal es consolidar el turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía, en términos de competitividad económica, ambiental y social, fomentando la calidad en destinos, afianzando el posicionamiento en los mercados y potenciando la promoción bajo un nuevo enfoque dirigido, sobre todo, a un cliente de mayor gasto y mejor distribuido en el tiempo y el territorio.

Dentro del programa presupuestario 75D, para el ejercicio 2011, se prevé la implementación de planes de formación sectorial especializada, con el objetivo de dotar a los profesionales del sector de aquellos conocimientos y habilidades que faciliten la adaptación a las nuevas realidades del sector. Ello se tendrá que realizar necesariamente mediante el establecimiento de líneas de colaboración con los implicados en el sector (otras consejerías, agentes sociales, administración local, etc.), que impliquen un uso más eficiente y coordinado de los recursos disponibles.

Se ha de resaltar que, en 2010, se ha conseguido la matriculación de jóvenes hombres en especialidades de hostelería tradicionalmente desempeñadas por mujeres como el de gobernanta y camarera de pisos.

Fruto de la reestructuración de la Consejería, parte del antiguo programa 75C se incorpora a un nuevo programa, el 75D, añadiéndose a este programa presupuestario la actividad formativa en materia de arte ecuestre, como nuevo indicador que incorpora la desagregación por sexo en materia de alumnado participante en la formación especialista y de tecnificación ecuestre. En este indicador, la brecha de género se observa especialmente en las especialidades impartidas, tradicionalmente masculinas (mozo de cuadras, guarnicionería, etc.) y en su posterior inserción laboral que también es tradicionalmente masculina. Se está realizando un esfuerzo importante para reducir la brecha y poder alcanzar una representación equilibrada en la formación ecuestre.

Por otra parte, con la puesta en marcha del área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab, que acerca de manera práctica y útil el conocimiento al empresariado y profesionales turísticos, por medio de mesas de trabajo, jornadas, conferencias, talleres de aceleración o ciclos webinar de seminarios online; se incorpora un nuevo indicador de género con relación a las personas participantes en dichas acciones (en el cual la participación de las empresarias y profesionales mujeres es del 45%).

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

La Dirección General de Comercio, como órgano competente para la ejecución de la política comercial, en el ámbito del programa 76A, desarrolla ciertas actuaciones que pueden tener una incidencia indirecta desde el punto de vista de la igualdad, tanto de género como de inclusión social (ayudas a la mejora de la competitividad de empresas comerciales y artesanas o adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de trabajadores y gestores).

Estas actuaciones se articulan presupuestariamente a través de distintas bases reguladoras de ayudas, en las que se recogen, entre otras, las siguientes modalidades: modernización e implantación de sistemas de calidad en PYMEs comerciales; modernización y fomento de la artesanía y becas de formación en comercio interior.

Para estas actuaciones, dirigidas al fortalecimiento del tejido empresarial, se ha hecho un esfuerzo por incentivar, en la medida de lo posible, la participación de las mujeres así como de localizar aquellas acciones que puedan derivar en alguna desigualdad de género.

Esto ha llevado a que en las bases vigentes en la convocatoria de modernización y fomento de la artesanía, se ponderen criterios de valoración orientados a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, tales como la consideración específica de acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el número de empleados y empleadas de las empresas solicitantes.

Por otro lado, posteriormente, en un intento de lograr una mejora de la calidad de los sistemas de obtención de la información relativa a indicadores de género y particularmente en la 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 empleados y empleadas de cada una de las empresas solicitantes.

Con relación a las actuaciones dirigidas a la adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de los trabajadores y gestores y, concretamente, respecto de las becas de formación en comercio interior, la evolución del número de hombres y mujeres a los que se les ha concedido una beca es el siguiente:

Año Convocatoria	Nº Becarios	Porcentaje Hombres	Nº Becarias	Porcentaje Mujeres	Total
2007	4	20%	16	80%	20
2008	6	29%	15	71%	21
2009	5	31%	11	69%	16
TOTAL	15	26%	42	74%	57

En el caso de la convocatoria 2009, y comparando el número de solicitudes presentadas con respecto al de becas concedidas, el detalle de esta información desagregada por sexo es el siguiente:

	Nº Solicitudes	Porcentaje Solicitudes	Nº Becas	Porcentaje Becas
Hombres	53	24%	5	31%
Mujeres	167	76%	11	68%
TOTAL	220	100%	16	100%

De la evolución de los porcentajes calculados se observa un paulatino incremento de la asignación de becas concedidas a hombres, que pasa del 20% en la convocatoria 2007 al 31% en la convocatoria 2010. En cualquier caso la asignación de becas a mujeres, es en todas las convocatorias, superior al de las asignadas a hombres. Hay que tener en cuenta que las becas en comercio interior están destinadas a estudiantes de diplomaturas y licenciaturas universitarias y de Formación Profesional de grado superior, estudios en los que se ha observado un incremento importante del número de mujeres matriculadas respecto al número de hombres, en particular en licenciaturas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte 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)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	13	13
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	1	13	14
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	7	9
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	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	138	190	328
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	38	37	75
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	8	24	32
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de 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	1	15	16
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	4	4
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

18.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

A la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de conformidad con lo establecido en el Decreto 174/2009, de 19 de mayo, por el que se establece su estructura orgánica, le corresponden las competencias para 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; 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; 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.

Estas competencias asignadas a esta Consejería tienen su reflejo normativo en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que establece las áreas de política pública en las que es necesario trabajar y en la que está presente el principio de transversalidad.

Por otro lado hay que hacer referencia a la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, el I Plan estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía, el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad 2008-2013 y el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía.

2. RECURSOS

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

A través de este programa se vienen desarrollando actuaciones encaminadas a evitar o retrasar la edad de inicio en el consumo de sustancias, prestar una atención integral a las personas afectadas y complementariamente para reducir o paliar los riesgos y daños y las enfermedades asociadas. Para ello, se pone a disposición de las personas afectadas una red de asistencia e incorporación social para atender las demandas, así

como diferentes programas de prevención en los distintos ámbitos educativo, familiar, comunitario y laboral. Aunque el marco actual de referencia es el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones 2002-2007, del cual se realizó la evaluación durante los años 2008 y 2009, en la actualidad se está ultimando el **III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones** (2010-2016), que se estructura en una serie de principios rectores, líneas estratégicas, objetivos generales, objetivos específicos y actuaciones.

Entre las líneas estratégicas se incluye el compromiso asumido por la Junta de Andalucía de hacer efectiva la perspectiva integrada de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, en la definición de cada objetivo específico y actuación del Plan, será preciso considerar los aspectos diferenciales que puedan existir y tenerlos en cuenta para conseguir la igualdad de género en la aplicación y consecución de esos objetivos y estrategias.

En consonancia con el aumento de las prevalencias de consumo de sustancias entre las mujeres, se ha incrementado el número de atendidas con distintos perfiles, aumentando el tipo de sustancias y adicciones que motivan las admisiones a tratamiento y observándose paralelamente distintas situaciones sociales y económicas de estas personas.

Por otra parte, 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 específicas asociadas al género, presentando una mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y cuentan con menos apoyos de redes familiares y sociales. Esta situación requiere desarrollar acciones y programas de incorporación social que tengan en cuenta los aspectos diferenciales de hombres y de mujeres.

Las admisiones a tratamiento desde el 1 de enero al 28 de septiembre de 2010 nos muestran, tal como en años anteriores, que excepto en el caso del tabaco, en el resto de sustancias hay una gran diferencia entre sexos. También es importante señalar que en el caso de "otras drogas" no hay tanta diferencia entre sexos debido sobre todo al consumo de hipnosedantes, que es más frecuente en las mujeres.

Admisiones a tratamiento según sustancia y sexo (de 1 de enero a 28 de septiembre de 2010)

	Juego Patológico	Heroína y derivados	Cocaína	Tabaco	Cannabis	Alcohol	Otras drogas	Total
Hombre	710	2.593	3.010	763	1.671	3.658	379	12.784
	90,33%	87,93%	89,50%	51,90%	88,60%	82,37%	73,17%	82,94%
Mujer	76	356	353	707	215	783	139	2.629
	9,67%	12,07%	10,50%	48,10%	11,40%	17,63%	26,83%	17,06%
Total	786	2.949	3.363	1.470	1.886	4.441	518	15.413

Con las distintas estrategias que se pondrán en marcha con el III Plan se comprobará si las diferencias entre hombres y mujeres que se detectan responden a la realidad del problema o bien existen factores que dificultan el acceso de las mujeres a los recursos asistenciales. En este sentido, entre los objetivos generales del mismo, varios tenderán a reducir las desigualdades existentes en la información y acceso a los dispositivos de atención, como es el caso de la mejora de la accesibilidad a la Red de Atención a las Drogodependencias y Adicciones, adaptándola a las características de la población con problemas de drogodependencias y otras adicciones, garantizando la equidad en la provisión de los servicios; los objetivos que derivan del mismo permitirán adecuar los recursos y programas a las necesidades de la demanda de mujeres y hombres, facilitar su accesibilidad a los recursos y diseñar y poner en marcha estrategias que permitan aumentar la permanencia y la adherencia a los programas de tratamiento que se llevan a cabo en todos los centros de la Red Pública de Atención a las Drogodependencias y Adicciones.

Como en años anteriores, en los recursos de internamiento se continuará en la línea de flexibilizar los perfiles de las plazas para su adaptación a la demanda existente para evitar diferentes tiempos de espera según sexo.

Igualmente, se mantendrá la habilitación de plazas en la Comunidad Terapéutica de Mijas para madres con hijos menores de tres años hasta un máximo de dos. A estos menores se les oferta plaza en guardería pública y asistencia psicológica y pedagógica, si es necesario. También en la Comunidad de Mijas, se ofertan plazas para mujeres en el primer trimestre de embarazo o inicio del segundo, así como plazas para parejas en tratamiento. Junto con el tratamiento psicoterapéutico, se abordan en comunidad los posibles conflictos de parejas que desean desarrollar un proyecto de vida compartido.

La incorporación social es el fin último de las intervenciones en materia de adicciones, en esta línea el **Programa Red de Artesanos** consiste en la concesión de ayudas para la formación de personas que carecen de los recursos adecuados y de la formación necesaria para acceder al mercado de trabajo, con objeto de facilitar su incorporación al empleo. Las prestaciones del mismo muestran como en 2009 y lo que llevamos del año 2010 la frecuencia de personas que inician el programa se mantiene en cifras similares, en torno al 15 % de mujeres y el 85 % de hombres.

Personas beneficiarias Programa Red de Artesanos

Años	2007	2008	2009	2010 (*)
Hombres	226	298	170	171
Mujeres	55	91	33	29
Total	281	389	203	200

(*) Hasta 28 de septiembre

Sin embargo, las personas que finalizan el programa, salvo el año 2008 en que la duración del mismo era de un año y medio y sesga la información de otros años, los porcentajes de mujeres que terminan el programa son superiores al porcentaje que representan las mujeres que lo inician.

Personas que finalizan Programa Red de Artesanos

Años	2007	2008	2009	2010 (*)
Hombres	132	127	137	65
Mujeres	46	31	42	14
Total	178	158	179	79

(*) Hasta 28 de septiembre

Así, en el año 2007 finalizaron el programa el 25,8% de mujeres; el 19,6% en el año 2008, el 23,4% en el año 2009 y el 17,7% en 2010.

Comparación de porcentajes de inicio y alta en Programa Red de Artesanos

AÑO	2007		2008		2009		2010 (*)	
	% Inicio	% Alta						
Hombres	80,5	74,2	76,6	80,4	83,8	76,6	85,5	82,3
Mujeres	19,5	25,8	23,4	19,6	16,2	23,4	14,5	17,7

(*) Hasta 28 de septiembre

También en el ámbito de la incorporación social, el Programa Arquímedes facilita la contratación laboral directa de personas afectadas de una drogodependencia en proceso de incorporación social, mediante ayudas a empresas privadas y administraciones públicas. En 2009 se realizó una evaluación del programa por una empresa externa que valoró diversos aspectos del mismo en cuanto a su utilidad percibida y grado de satisfacción de las personas usuarias del mismo y de los empleadores. En cuanto al número de personas contratadas en los últimos tres años, los porcentajes son muy similares a los de las admisiones a tratamiento, 82,91% de hombres y 17,09% de mujeres. El programa, por tanto, va a trabajar en reforzar la idea de procurar una igualdad real en el acceso al empleo de hombres y mujeres en empresas privadas y, sobre todo, en Ayuntamientos.

Por otra parte, y para el año 2011, en materia de información, formación e investigación, se llevará a cabo, en colaboración con las Universidades andaluzas, un análisis de las actitudes y el consumo de sustancias y otras adicciones en la población universitaria andaluza con el objetivo de conocer la prevalencia y las características sociodemográficas de las personas consumidoras en Andalucía.

De igual modo se desarrollarán tres proyectos de investigación con un enfoque de género en colaboración con la Universidad de Málaga, como son:

- Relación entre el consumo de psicofármacos prescritos desde atención primaria y la adicción a drogas de abuso y otras adicciones, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Análisis de la historia de consumo de sustancias en los casos de violencia de género.
- Estudio de la prevalencia del consumo de alcohol y/o drogas en situaciones de violencia de género.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia, mantiene entre sus objetivos para el año 2011 la sensibilización social en valores y la formación e investigación en materia de infancia. Así mismo, los objetivos de la gestión de recursos del sistema de protección de menores, y la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social. En estos objetivos está integrada la perspectiva de género.

En relación con el objetivo de sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia, como en años anteriores, destacamos las campañas de promoción de los derechos de la infancia, mediante las cuales se pretende realizar una sensibilización social en valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género, la publicidad no sexista y la no violencia entre iguales. Este Centro Directivo cuenta con la figura de Andaluna como transmisora de estos valores.

En relación con el objetivo de gestión de los recursos del Sistema de Protección de menores, una de las líneas de trabajo es la gestión de plazas en los Centros de Protección de Menores; dentro de la cual se encuentran los programas de madres gestantes, a través de recursos y programas de actuación específicos para este colectivo.

Por último, en relación con el objetivo de la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, se encuentra el “Programa de mediación familiar dirigido a familias con mujeres internas en Instituciones Penitenciarias de Andalucía Occidental”, que se tiene previsto empezar a finales de 2010 y se mantendrá durante 2011. Este programa va especialmente dirigido a mujeres reclusas cuya salida de los centros penitenciarios está próxima, y que quieren vivir con sus hijos y retomar su actividad familiar.

31G BIENESTAR SOCIAL

Dentro del programa presupuestario 31G Bienestar Social están ubicadas precisamente aquellas políticas que inciden en los servicios sociales comunitarios y en la atención a los colectivos más desfavorecidos. La perspectiva de género está integrada en los siguientes objetivos y líneas de trabajo:

- Definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género en la Planificación sobre políticas por la Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social y en el 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.
- Definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género en la Planificación sobre políticas por la Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social en materia de Voluntariado Social, en relación al conjunto de políticas de Voluntariado, que coordina la Agencia Andaluza del Voluntariado.
- Análisis por sexo de las personas que trabajan en las ONGs, que colaboran en materia de inclusión social.
- Desarrollo en la herramienta informática SISS, en materia de inclusión social, de la variable sexo en la calificación inicial previa a la concesión de cada subvención, así como facilitar la participación en jornadas y cursos sobre la perspectiva de género al personal que trabaja en materia de inclusión social.
- Determinar el impacto de género de las prestaciones solicitadas por las personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios. Actualmente de las personas solicitantes de estas prestaciones, las mujeres representan el 64%, y los hombres el 36%; con un total de 379.853 mujeres solicitantes y 213.667 hombres.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, recoge una serie de actuaciones, con el fin de favorecer el bienestar y la estabilidad de las familias residentes en la Comunidad Autónoma y de fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar, sobre la base de la igualdad de género.

Este objetivo persigue establecer un conjunto de medidas, servicios y ayudas a favor de las familias andaluzas en ámbitos como la atención a personas mayores, a personas con discapacidad y la concesión de prestaciones económicas a familias con menores de 3 años y por partos múltiples.

En la atención de personas mayores y personas con discapacidad existen programas que afectan de igual forma a estos dos colectivos, como son las plazas residenciales, estancia diurna y respiro familiar. La finalidad de ellos se centra en facilitar la atención integral de estas personas, como medida de apoyo a las familias.

El programa de estancia diurna ofrece un conjunto de actuaciones que, pres-tándose durante parte del día, estarán dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de vida diaria, terapia ocupacional sólo para personas con discapacidad, acompañamiento y otros, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial.

El programa de respiro familiar se presta en régimen residencial en períodos que oscilen entre 24 horas y un mes, con carácter prorrogable, y supone la atención a personas dependientes, cuando éstas no pueden ser atendidas por sus familiares, ya sea por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización de éstos, emergencias u otras circunstancias análogas.

El programa de plazas residenciales consiste en la concertación de plazas para personas mayores y para personas con discapacidad en centros públicos o privados, con carácter de permanencia. Asimismo los centros de día de mayores prestan el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Los beneficiarios de este servicio son los socios/as de los centros de día, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65, modalidad oro, los cuales disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida.

Por otro lado, en este programa presupuestario se financian las ayudas por Partos Múltiples y por Tercer Hijo. Estas ayudas reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad/paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello es preciso, 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.

31R SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

La escasa incorporación al mercado laboral, junto con distintos factores que tradicionalmente han afectado a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones en la actividad laboral y otros obstáculos relacionados con la atención a la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su autonomía. Si a esto se suma una situación de discapacidad o dependencia, nos encontraremos a menudo en escenarios de discriminación múltiple, que limitan seriamente las posibilidades de integración de estas mujeres en el ejercicio de su ciudadanía y su desarrollo integral. En este sentido, del análisis de los datos estadísticos, se puede concluir que, aunque las mujeres tengan mayor esperanza de vida, tienen 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.

A la desigualdad en cuanto a recursos económicos, hay que unir, en muchos casos, unas reducidas oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de adopción de decisiones, que contribuyen a la tradicional falta de autonomía, con lo cual es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación; o al menos favorecer el mayor grado de autonomía en aquellos casos en los que el grado de dependencia desarrollado no permita fijar objetivos más ambiciosos.

En los grupos de población más desfavorecidos socialmente, las desigualdades entre hombres y mujeres resultan más acusadas. Así, es un hecho demostrado que las mujeres con discapacidad participan menos en la sociedad que los hombres con discapacidad, afrontan desigualdades en educación formal, en tasa de actividad, en relaciones afectivas, en su autopercepción, en sus derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación, incluso en el acceso a los servicios sociales.

Por último, estos colectivos corren mayor riesgo de ser objeto de maltrato físico y psicológico debido a las actitudes sociales discriminatorias y a la ausencia de recursos económicos y educativos ya señalados, con lo cual resulta básico sensibilizar a los profesionales y educar a la sociedad en general con el fin de reducir al mínimo los riesgos que entrañan para estas mujeres todas las formas de abandono, maltrato y violencia, creando mayor conciencia de esos fenómenos, y protegiéndolas, especialmente en situaciones de urgencia social.

De las líneas de trabajo ya iniciadas en el ejercicio anterior cabe resaltar, por su repercusión en el logro de los objetivos en la integración del enfoque de género en el presupuesto, la concesión al programa presupuestario 31R de los siguientes proyectos, en el marco de la Orden del Fondo G+:

1. Estudio de centros residenciales y de atención diurna para personas con discapacidad en situación de dependencia en Andalucía.
2. Plan de formación para la Integración de la Perspectiva de Género en el Programa Presupuestario 31R de Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad.

Entre las actuaciones dirigidas a la integración del enfoque de género, durante el ejercicio 2011, en el marco del programa presupuestario 31R se encuentran:

- Difusión del Libro Blanco del Envejecimiento Activo, como marco de las políticas públicas a desarrollar en materia de envejecimiento activo durante los próximos años en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y desarrollo de un Plan Integral de Medidas en torno a los ejes que configuran el concepto del envejecimiento activo (educación, participación, seguridad y salud) y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad).
- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente y en aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la “inclusión digital” de las mujeres mayores.
- Incorporación de nuevos estándares de calidad referentes a la incorporación del enfoque integrado de género en la revisión que se haga de los contenidos de la Orden de 5 de julio de 2007, por la que se establece el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad.
- Impartición de cursos de formación sobre el enfoque integrado de género al personal integrante del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad y de los centros residenciales y de día.
- Publicación de los protocolos de actuación destinados a fomentar la autovaloración positiva de las capacidades de mujeres con discapacidad. Así como se dará difusión de los logros educativos, culturales o científicos de las mujeres con discapacidad.

- Aplicación de los resultados del estudio de los servicios residenciales y de atención diurna para la detección de carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad en situación de dependencia.
- Concesión de subvenciones a entidades que ofrezcan servicios de atención y apoyo a las familias de mujeres con discapacidad.
- Promoción de medidas que faciliten el acceso de las personas desde el cuidado informal a la formación profesional y el empleo en el sector de la atención a las personas en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de formación para cuidadores/as de personas en situación de dependencia, con el objetivo de desarrollar sus habilidades para el cuidado a la vez que mejorar su autocuidado, integrando la perspectiva de género y la necesaria corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Desarrollo de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de información, promoción y apoyo a personas cuidadoras de personas en situación de dependencia, con la finalidad de incrementar su conocimiento, su red social y revalorizar su actividad por parte de la sociedad.
- Incorporación de la perspectiva de género en la valoración, la elaboración del Informe Social y del Plan Individual de Atención a las personas en situación de dependencia.
- Integración de la perspectiva de género en la formación de los y las profesionales del Sistema de Promoción de la Autonomía y Atención a Personas en Situación de Dependencia (valoradores/as, trabajadores/as sociales, trabajadores/as de los Servicios).
- Inclusión de la variable sexo en los sistemas de información estadística sobre las personas en situación de dependencia.
- Introducción de la perspectiva de género en los diferentes estudios y análisis relativos a los servicios y prestaciones de atención a las personas en situación de dependencia.
- Incorporación de la perspectiva de género en todos los planes, programas, estrategias, actuaciones y procesos dirigidos a promover la autonomía personal y atender a las personas en situación de dependencia.

- Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo normativo y seguimiento de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Fomento y mejora de medidas dirigidas a las personas cuidadoras que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado de los varones y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia.
- Ampliación progresiva del horario de atención de los Centros de Día (Unidades de Estancia Diurna) de personas en situación de dependencia.

31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La lucha contra la violencia de género en Andalucía desde el ámbito institucional se lleva a cabo a través del programa presupuestario 31T que contiene todas las actuaciones en materia de prevención y protección en cumplimiento de lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Para el ejercicio 2011, dentro del mencionado programa 31T se van a desarrollar las siguientes actuaciones orientadas a seguir corrigiendo desigualdades entre sexos, que tiene como manifestación última y extrema la violencia de género y que representa una clara conciliación de los derechos humanos:

1. El despliegue operativo y el mantenimiento del Observatorio Andaluz de Violencia de Género, que se creó a través del Decreto 298/2010, de 25 de mayo, y que regula su composición y funcionamiento. Se trata de un órgano colegiado de ámbito autonómico encargado de analizar la magnitud del fenómeno de la violencia de género 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 se trata de un órgano instrumental que avanzará hacia una mayor coordinación multisectorial, y más efectividad en la prevención integral de este tipo de violencia.
2. El desarrollo y ejecución del I 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:

- a) Presentar la violencia en su naturaleza multidimensional y como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.
 - b) Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.
 - c) 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.
3. El 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.
 4. Creación de una línea de subvenciones dirigidas a impulsar y apoyar la elaboración de investigaciones y estudios específicos sobre el fenómeno social de la violencia de género en sus diferentes aspectos.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Dentro del programa presupuestario 32E Inclusión Social se ubica parte de las políticas que procuran 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 Estatuto de Autonomía para Andalucía.

A continuación se presentan los datos de personas solicitantes del Programa de Solidaridad, con un total de 22.553 mujeres, un 72,5% y 8.467 hombres que representan el 27,3% del total. Dichos datos se explotan unidos al desglose de edad y a la provincia de residencia:

	Desconocido					Hombre					Mujer					Total
	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	
Almería	2	2	2	0	3	56	174	302	207	122	281	556	520	242	159	2.628
Cádiz	0	0	1	0	0	50	241	605	485	194	457	1.273	1.418	633	389	5.746
Córdoba	1	1	3	4	0	86	281	406	309	153	527	934	958	460	259	4.382
Granada	1	2	5	2	0	64	222	308	199	105	396	734	761	348	167	3.314
Huelva	0	0	0	1	0	36	107	174	114	58	140	330	349	180	98	1.587
Jaén	3	0	2	1	1	134	183	285	212	79	512	787	830	374	145	3.548
Málaga	1	1	1	0	0	55	186	308	232	188	297	803	848	489	313	3.722
Sevilla	1	0	1	0	0	89	337	532	396	193	691	1.382	1.420	713	350	6.105
Total	9	6	15	8	4	570	1.731	2.920	2.154	1.092	3.301	6.799	7.104	3.439	1.880	31.032

Desde la perspectiva de las competencias antes referenciadas tendríamos los siguientes objetivos y líneas de trabajo en materia de género:

- 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 cuando son hombres o mujeres solos con cargas familiares.
- Estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de pobreza y exclusión en relación con el impacto de la renta básica en Andalucía.
- Estudio, con posible, colaboración de las corporaciones locales andaluzas, sobre impacto de género en relación con la exclusión social referidas a con las actuaciones desde los servicios sociales comunitarios en Andalucía.
- Celebración de una Jornada formativa sobre el impacto de las políticas contra la exclusión social y la pobreza, con perspectiva de género.
- Mejora de la desagregación por sexo ya existente de todos los indicadores de gestión relativos a personas en la aplicación informática existente, en el seno del programa SISS.

Por último añadir 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, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares. Este punto se desarrollará conjuntamente con los dispositivos de la Consejería de Empleo.

18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, es la finalidad del Instituto Andaluz de la Mujer, y la del único Programa presupuestario que gestiona, 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres.

El Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante, IAM), como Organismo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, es el encargado de la Coordinación de las Políticas de Igualdad, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, norma que supuso el apoyo legal a las actuaciones que en desarrollo de sus competencias venía realizando el Instituto.

En desarrollo de los mandatos de dicha Ley, por Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, como instrumento para contribuir al avance de la igualdad de toda la ciudadanía andaluza. El I Plan estructura sus grandes líneas de actuación en las ya presentadas por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y tiene en el Instituto Andaluz de la Mujer una de sus herramientas más sólidas para el impulso, coordinación y participación en las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Del análisis de los datos de la sociedad andaluza se puede observar que, aunque la evolución en los diferentes ámbitos es cada vez más positiva y avanza en la dirección adecuada para eliminar las desigualdades de género, hay determinados aspectos en los que seguir incidiendo hasta alcanzar la igualdad real y efectiva para las mujeres y hombres de Andalucía, y entre los que podemos destacar:

- En el ámbito de la Junta de Andalucía se continúan detectando como principales retos en materia de transversalidad, la necesidad de incidir en la presencia del análisis de género en los planes desarrollados por las distintas consejerías. Aún existen estadísticas públicas que no están desagregadas por sexo y hay que seguir trabajando para eliminar totalmente el lenguaje sexista, tanto en la normativa como en la documentación elaborada.

- Respecto a la educación, en el ámbito de la Formación Profesional y Universitaria existen sesgos de género en la elección de las ramas de enseñanza; y en lo referente a las personas docentes aún se detectan ciertas brechas en el ámbito universitario, de la investigación y puestos de responsabilidad.
- En el ámbito del empleo, existen brechas de género en las tasas de empleo. Las mujeres continúan teniendo más dificultades y obstáculos a la hora de acceder a puestos de responsabilidad y decisión. La diferencia salarial entre hombres y mujeres conlleva a situaciones de discriminación, con consecuencias de tipo social, económico y laboral.
- En el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, a pesar del reciente avance en los últimos años, de los hombres a la incorporación de las responsabilidades familiares y al ámbito doméstico, se continúa detectando un desequilibrio importante, ya que las mujeres son las que siguen desarrollando la mayor parte de estas tareas.
- Se han logrado grandes avances en la participación política de las mujeres en el ámbito autonómico, no siendo esta realidad la que existe en los ámbitos municipal y provincial, en los que hay que seguir trabajando.
- Dentro de los recursos de imagen y medios de comunicación, se continúa utilizando una imagen de las mujeres basada en estereotipos sexistas.
- Por último, tras un análisis integral respecto a la violencia de género, de la situación de desigualdad a la que se enfrentan estas mujeres, se hace necesario suministrarles recursos que faciliten y favorezcan un cambio en estas situaciones.

En función de lo expuesto, los ámbitos de intervención y las actuaciones a desarrollar siguen las grandes líneas establecidas tanto por la mencionada Ley de Igualdad como por el Plan Estratégico.

En cuanto a las acciones de sensibilización, difusión e investigación, se continuarán desarrollando líneas de actuación ya tradicionales del IAM como la edición del Boletín Jurídico Artículo 14 y la Revista Meridiam, los Encuentros de Formación Feminista, los estudios y encuentros para desarrollar e impulsar la investigación de género y la dotación de fondos documentales tanto del Centro de Documentación María Zambrano como de las bibliotecas de los centros provinciales.

También se continuará desde el IAM, realizando los informes de evaluación de impacto de género en el desarrollo de todos los proyectos normativos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Como novedad, hay que destacar la nueva función que asume la Unidad de Igualdad y Género del IAM. Una vez creadas las Unidades de Igualdad de Género en cada Consejería y consolidadas las Unidades de Género de las universidades, la Unidad de Igualdad y Género añade a sus objetivos tradicionales los de ofrecer a las anteriores, formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias.

Igualdad en la Educación

Para la obtención de este objetivo se desarrollarán dos líneas de trabajo, a través de las que se van consolidando actuaciones encaminadas, por un lado, y en colaboración con la Consejería de Educación, a la formación en género del profesorado de primaria y secundaria, de las AMPAS y del alumnado; y por otro, y respecto de la enseñanza universitaria, apoyando en esta labor a las Universidades andaluzas a través del apoyo a sus Unidades de Igualdad y a la celebración de Jornadas Formativas de Género.

Igualdad en el Empleo

Mediante el desarrollo de medidas encaminadas no sólo a paliar la situación más desfavorable de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral, sino a conseguir eliminar las desigualdades, en líneas generales, en cuanto a la consideración y valoración laboral y social del trabajo femenino.

Su desarrollo absorbe importantes recursos, debido fundamentalmente a la cofinanciación, dentro del Programa Operativo 2007- 2013 del Fondo Social Europeo y del Fondo de Desarrollo Regional.

Para ello se seguirán consolidando actuaciones que incidirán en:

- El apoyo e impulso, tanto a la actividad emprendedora de las mujeres, como a las empresarias andaluzas; a través del Programa SERVAEM, que presta a dichas mujeres atención, asistencia, asesoramiento, formación y sensibilización, mediante el impulso y apoyo a las redes de empresarias, en colaboración con organizaciones empresariales de mujeres, así como de una línea de subvenciones en inversiones para Empresas de Mujeres en Andalucía.
- La búsqueda de la igualdad de hombres y mujeres en las empresas, mediante la proyección y difusión de formas innovadoras, del apoyo y asesoramiento en la elaboración de planes de igualdad en las empresas y de actividades de sen-

sibilización y formación en igualdad de oportunidades, contando para ello con la colaboración de las centrales sindicales mayoritarias y de organizaciones empresariales de mujeres.

- Aplicando medidas activas y preventivas para facilitar la empleabilidad de las mujeres. Atendiendo a la situación personal, familiar y sociolaboral de las mujeres, con acciones de orientación, asesoramiento, preformación profesional, formación, intermediación laboral, incluyendo medidas de acompañamiento y en su caso de atención social; articulado todo ello mediante subvenciones a las Corporaciones Locales para el funcionamiento de las Unidades de Empleo (UNEM) en los Centros Municipales de Información a la Mujer.
- También desarrollando acciones dirigidas a universitarias para favorecer su acceso al mercado laboral en igualdad de oportunidades, a través del Programa UNIVERSEM en colaboración con las Universidades andaluzas.
- Por último en acciones dirigidas a prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en colaboración con las centrales sindicales mayoritarias y a través del Servicio de Defensa Legal por Discriminación Laboral.

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación es un objetivo nuevo para el ejercicio 2011; en ejercicios anteriores se encontraba dentro de la igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal y laboral. Para el ejercicio 2011 se pretende desagregar de la Igualdad en el Empleo, tratando la conciliación y corresponsabilidad como un objetivo en sí mismo, al considerar que va más allá de un mero reparto de tareas y responsabilidades.

Se continuará también con la labor del *Bus Itinerante*, a través del cual se difunde información sobre conciliación y corresponsabilidad por toda la geografía andaluza. Asimismo, se continuará la colaboración con la FAMP en el Programa Concil-IAM, el Plan de Medios y las Campañas de corresponsabilidad.

Como novedad para 2011, la participación en la Iniciativa Interreg PEOPLE “Innovación para el cambio social” en la línea de actuación “Conciliación de la Vida Laboral”, a través del subproyecto “Diversidad y Estrategias de reconciliación Diversia” mediante la elaboración de un estudio de necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la detección y difusión de buenas prácticas y el desarrollo de actividades de sensibilización y difusión del proyecto.

Promoción de la Salud y del Bienestar Social

En esta materia se continúan desarrollando líneas de actuación ya consolidadas. Para la promoción de la salud, en colaboración con la Consejería de Salud, se celebrarán las Jornadas Anuales Mujer y Salud y se realizarán campañas informativas.

Respecto a la promoción del Bienestar Social, desarrollando actuaciones orientadas a la atención a colectivos de mujeres desfavorecidas (mayores, discapacitadas, en riesgo de exclusión social, inmigrantes, prostitutas y víctimas de tráfico sexual), instrumentadas mediante convocatorias anuales de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro.

También continuará el programa de estancias de tiempo libre, dirigido a mujeres solas de escasos recursos que tienen a su cargo hijos/as.

Participación Social, Política, Cultural y Económica

Mediante el impulso y apoyo al Asociacionismo de Mujeres, una de las acciones prioritarias del IAM desde su creación es el Programa Asocia, de intervención con las asociaciones de mujeres de Andalucía, con la finalidad de configurar la participación de las mujeres como sociedad civil. Para ello, además de subvenciones para el mantenimiento y desarrollo de actividades de las mismas se realizan Seminarios Provinciales y Encuentros anuales. Igualmente se impulsa la celebración del Día 8 de marzo, la concesión de los Premios Meridiana o el certamen Arte de Mujeres.

Imagen y medios de Comunicación

Este objetivo, que se desarrollaba en el ejercicio anterior dentro de la Integración de la perspectiva de género en la políticas públicas adquiere en 2011 entidad por sí mismo. Este objetivo va a desarrollarse a través del Observatorio de Igualdad de Género, herramienta que servirá para transmitir a la sociedad una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres. Todo ello se realizará analizando con perspectiva de género el lenguaje, los contenidos e imágenes utilizados por los medios de comunicación, impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas y tramitando las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de las mujeres.

Red básica de atención a la mujer y contra la violencia

Este año se continúa con las actividades de los Centros Provinciales del IAM, los Centros Municipales de Información a la Mujer y el Servicio de Atención Telefónica que constituyen una importante red de servicios y programas que ofrecen atención especializada a las mujeres andaluzas. Las principales actividades que desarrollan estos centros son:

- La prevención y sensibilización contra la violencia de género.
- La prestación de servicios jurídicos y psicológicos en materia de violencia.
- La atención a mujeres víctimas de la violencia de género.

18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

Para el ejercicio 2011, el Instituto Andaluz de la Juventud (en adelante, IAJ), a través de su programa presupuestario 32F Promoción y servicios a la Juventud, contempla una estructura financiera que viene delimitada por las áreas que configurarán el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía (Plan Gyga).

En la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos en este Plan Integral, las diferentes líneas de trabajo y las actuaciones en las que se concretan éstas, estarán delimitadas por un eje transversal, basado en el fomento, promoción y desarrollo de actuaciones encaminadas a la consecución de la plena igualdad de género entre las y los jóvenes de Andalucía.

Desde que en el año 2005 se constituyera en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción de mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, se han detectado una serie de desigualdades sobre las que se han adoptado medidas en aras a su superación, y cuya situación actual es la siguiente:

- Escasa representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de participación juvenil. A este respecto, desde 2009 se viene observando un acercamiento en el nivel de participación de las mujeres en estos órganos. Asimismo, con respecto a los miembros (hombres/mujeres) que forman parte de estas entidades prácticamente se van igualando los porcentajes en su composición.

- Menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ. Esta desigualdad se ha corregido en estos últimos años y, con carácter general, se puede afirmar que existe un equilibrio global en la participación hombre/mujer en las actuaciones desarrolladas por el IAJ. Especialmente significativa es la participación de la mujer en las actividades de carácter formativo, en las de inmersión lingüística, o en la demanda de determinados servicios como el carné joven, o el teléfono de información sexual para jóvenes.
- Con respecto a las subvenciones que gestiona el IAJ a entidades públicas y privadas, se observa un número escaso de proyectos que contemplan la perspectiva de género. En relación con esta desigualdad, se han introducido en 2009 nuevos elementos de seguimiento que nos permiten cuantificar el número de proyectos que contemplan la perspectiva de género, por lo que se espera que en futuros ejercicios se puedan tener datos más fiables al respecto. En este sentido, por lo que se refiere a proyectos subvencionados desarrollados por asociaciones juveniles de ámbito regional de 54 proyectos subvencionados en 2009, 33 contemplaban la perspectiva de género, por lo que podemos afirmar que se está produciendo un incremento notorio de proyectos subvencionados que contemplan esta perspectiva.

Con carácter general, el IAJ participa en políticas de igualdad entre hombres y mujeres mediante las siguientes actuaciones:

- Participando activamente con otras consejerías o entidades a través de órganos que promuevan actuaciones en materia de género, como el grupo de trabajo de género y estadística del IEA, o la Escuela de Igualdad de Andalucía con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Realizando campañas de sensibilización de la población juvenil en materia de género.
- Adaptando las herramientas de la información juvenil, especialmente a través de las nuevas tecnologías, desde una perspectiva de género.
- 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.

- Supervisando y evaluando los proyectos que han tenido en cuenta el impacto de género en las subvenciones concedidas por el IAJ a entidades públicas y privadas, así como la participación de mujeres y hombres en estos proyectos.
- Incentivando la participación femenina en los órganos de dirección de las entidades de participación juvenil.

Para el ejercicio 2011, los objetivos, líneas de trabajo y actuaciones contemplados en el Programa presupuestario 32F responden a la estructura establecida en el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía (Plan Gyga), y que comprende tres grandes áreas:

En primer lugar, el área de emancipación que tienen como objetivos propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza y posibilitar el acceso a una vivienda a las y los jóvenes de Andalucía. Sus líneas de trabajo incidirán en promover el empleo juvenil entre el tejido empresarial andaluz, incidir en la formación, asesoramiento y orientación como estrategia para la incorporación laboral de la juventud andaluza, impulsar las actitudes emprendedoras entre las y los jóvenes de Andalucía, facilitar la compra de vivienda en propiedad para las/los jóvenes de Andalucía y el acceso a viviendas en alquiler.

Las actuaciones que va a desarrollar el IAJ en esta área, y que puedan incidir en la corrección de desigualdades de género se centrarán en la formación para la empleabilidad juvenil, del personal técnico de juventud así como el desarrollo del Portal web de emancipación.

En el área de participación y formación en valores, los objetivos generales son el fomento de la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza y la promoción de actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza.

El desarrollo de las actuaciones de esta área, vendrá marcado en materia de género por la desagregación por sexo y edad de los miembros de entidades Juveniles censadas, beneficiarios/as de proyectos desarrollados por Entidades Locales, participantes en el Programa Idiomas y Juventud y Corresponsales Juveniles, así como el análisis del acceso a los diferentes tipos de información desde una perspectiva de género, como la página web Patio Joven.

Por otra parte, se darán prioridad a los proyectos que promuevan el enfoque de género y la participación social de inmigrantes y jóvenes con discapacidad.

Por último, los objetivos del área de calidad de vida se orientan al fomento de los hábitos de vida saludable y consumo responsable entre las y los jóvenes andaluces, la creatividad desde todos los ámbitos como elemento fundamental en el desarrollo de la sociedad andaluza y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía. Entre sus actuaciones destaca la formación compartida entre los servicios de atención a las mujeres y los servicios de atención a jóvenes o la Escuela de Igualdad de Andalucía.

Desde la perspectiva de género, se contempla el análisis de usuarios/as del teléfono de Información Sexual para Jóvenes, los participantes en el Programa “Desencaja” o los usuarios/as de la Red de Albergues Juveniles de INTURJOVEN; se fomentará la coordinación con el IAM en la realización de actuaciones formativas; la consolidación de las actividades desarrolladas en el marco de la Escuela de Igualdad de Andalucía, en coordinación con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el IAM y el desarrollo de una campaña informativa sobre relaciones afectivo-sexuales en igualdad en adolescentes.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Corresponde a este programa presupuestario el desarrollo de la política de prestaciones económicas asistenciales, siendo su objetivo general mejorar las condiciones de vida de aquellas personas residentes en el territorio de 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. Las actuaciones se dirigen con prioridad a dos sectores de la población: personas mayores y personas con discapacidad.

Estas actuaciones se concretan, por un lado, en la gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (en adelante, FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo, que se encuentran en situación de necesidad, en una cuantía anual de 2.098,07 euros (149,86 euros mensuales, en catorce pagas).

Para hacer frente a estas actuaciones se cuenta con los créditos consignados en este programa presupuestario para financiar las pensiones del Fondo de Asistencia Social que en una cuantía mensual de 149,86 euros perciben alrededor de 8.000 personas en Andalucía que se encuentran incapacitadas para el trabajo o tienen más de sesenta y cinco años.

Por otra parte, la Junta de Andalucía, haciendo 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, (Ley de integración social del minusválido), y de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, estando previsto para el año 2011 que unas 119.000 personas se beneficien de estas ayudas. El importe de las mismas es de 1.054,56 euros anuales, para las personas beneficiarias de las pensiones FAS y del subsidio de garantía de ingresos mínimos, y de 109,22 euros en un pago único anual para aquellas que tengan reconocidas una pensión no contributiva.

Para la evaluación del impacto de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta los datos estadísticos que figuran a continuación y que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por sexo, al mes de junio de 2010, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión.

PRESTACIÓN	Hombres	%	Mujeres	%	Total
PENSIÓN FAS	1.129	14,00	6.935	86,00	8.064
SGIM LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido)	608	12,11	4.414	87,89	5.022
Pensiones no contributivas	29.283	28,07	74.553	71,93	103.836
Totales	31.020	26,53	85.902	73,47	116.922

Con carácter general, la primera consideración debe ser que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres. Sin embargo estas ayudas van a ejercer un mayor impacto en las mujeres, ya que la población femenina es perceptora del mayor número de estas prestaciones, y ello 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 hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva.

No obstante, cabe destacar, en aras del objetivo de igualdad por razón de género, que con un análisis más pormenorizado por tramos de edad se deduce que la proporcionalidad no es igual, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una tendencia más igualitaria y 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, admiten nuevas altas, la situación es la siguiente:

Pensiones no contributivas

EDAD	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menores de 29	3.364	67,17	2.444	32,83	5.008
De 30 a 39	5.519	55,20	4.479	44,80	9.998
De 40 a 49	6.279	48,47	6.674	51,53	12.953
De 50 a 59	3.567	33,89	6.956	66,11	10.523
Más de 60	10.117	15,48	55.205	84,52	65.322
TOTAL	28.846	27,58	75.758	72,42	104.604

3. PERSONAL

En relación con el apartado de personal, los datos corresponden al personal adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tanto a nivel de servicios centrales, como de servicios periféricos (Delegaciones Provinciales y Centros), el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer.

Se han concedido todos los permisos solicitados que cumplieran los requisitos marcados en la normativa vigente en la materia. También se han aplicado las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que determina la legislación vigente.

En cuanto a las prácticas de conciliación, se aplican las determinadas por la normativa vigente, aunque en algunos casos se pueden dar circunstancias especiales y extraordinarias que necesiten soluciones no contempladas en dichas normas, sin que en ningún caso altere ni agrave la situación de partida del demandante. Se observa que sigue siendo mayoritaria la petición de permisos relacionados con el cuidado de familiares por parte de las mujeres, si bien se ve una ligera tendencia al alza por parte de los hombres en el permiso adicional por parto, o en el permiso de lactancia.

En esta Consejería para la Igualdad y Bienestar Social la población es mayoritaria de mujeres, pues tradicionalmente han ocupado los puestos de trabajo las profesionales de enfermería, trabajo social y auxiliares de clínica. La petición de permisos, por tanto, sigue siendo mayoritaria por parte de las mujeres, sobre todo en algunas situaciones administrativas.

Por otra parte, se intenta facilitar la asistencia a cursos de formación y promoción profesional, adaptados a las necesidades del personal, permitiendo la flexibilidad de horario, con el fin de avanzar en el equilibrio de género. Igualmente se facilita el disfrute de todos los permisos y licencias que la normativa vigente contempla para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En un análisis más pormenorizado se observa lo siguiente:

- En los exámenes prenatales y de preparación al parto se inicia una tendencia de solicitudes en los hombres.
- Los partos y/o adopción mantienen la casi totalidad de solicitudes de las mujeres.
- El permiso adicional por parto ha disminuido en los hombres, siendo casi todas las solicitudes de las mujeres.
- El permiso de lactancia o cuidado de hijos/as menores son pocos los hombres que lo solicitan.
- Los permisos por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento, las mujeres los solicitan el triple que los hombres.
- En las enfermedades infecto-contagiosas de hijos menores de 9 años las solicitudes de los hombres son pocas en comparación con las de las mujeres.
- En las reducciones de jornada por diversos motivos, han cambiado significativamente las solicitudes: en los hombres han aumentado bastante y en las mujeres han disminuido.
- No hay solicitudes de permiso por razón de violencia de género de la mujeres.
- En la reducción de jornada por guarda legal con disminución de retribuciones, ha habido una disminución muy importante: ninguna solicitud por parte de los hombres y menos de la tercera parte en las mujeres.
- En cuanto al cuidado de familiares, hay una tendencia al alza en la solicitud de los hombres.
- Las excedencias por cuidado de hijos/as siguen siendo las mujeres las solicitantes.
- Las excedencias por cuidado familiar siguen siendo muy escasas en los hombres y la mayoría son solicitadas por las mujeres.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer 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)	4	21	25
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	5	129	134
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	8	107	115
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	-	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	106	110
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	30	0	30
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	355	1231	1586
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	144	430	574
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	34	215	249
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de 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	13	119	132
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	-	-	-
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	-	8	8
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	9	11

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	-	9	9
Excedencia por cuidado de familiar	1	2	3
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	-	-	-
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	-	-	-

19.00 CONSEJERIA DE CULTURA

1. INTRODUCCIÓN

En 2011, la Consejería de Cultura seguirá avanzando hacia el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo lo preceptuado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

En cumplimiento de lo previsto en dicha Ley y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, se ha creado la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Cultura, cuya misión será impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas.

2. RECURSOS

Las acciones de la consejería para visibilizar la perspectiva de género en el gasto público se apoyan en los siguientes pasos:

1. **Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género** con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia o ausencia de discriminación por razón de sexo, en lo relativo al número de personas beneficiarias de las políticas culturales.

En 2011, se pretende seguir adaptando los instrumentos de recogida de información y los soportes informáticos para la inclusión de la perspectiva de género, como bases para la reorientación de las políticas en caso de que se detectaran desigualdades.

2. **Medidas positivas en materia de género:**

En consonancia con el artículo 56.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se promoverá la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

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:

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

Dentro de este programa presupuestario, la materia en la que mejor se puede observar la integración de la perspectiva de género en el gasto público es principalmente la gestión del personal de la propia Consejería.

En este ámbito, la composición del personal de la Consejería de Cultura muestra un cierto grado de “segregación horizontal”, puesto que cuenta con una plantilla mayoritaria de mujeres. Esta segregación se refleja incluso dentro de los servicios internos, estando ocupados por hombres mayoritariamente aquellos cuyo contenido está relacionado con las infraestructuras y los trabajos más técnicos.

En cambio, la “segregación vertical” es menos evidente, puesto que los puestos directivos y de niveles superiores se reparten de manera bastante igualitaria entre mujeres y hombres.

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 con enfoque de género que guiarán en 2011 la definición de los presupuestos en relación al programa 45A son las siguientes:

- Impulso, seguimiento y evaluación de las actuaciones y normas emanadas de la Consejería para la integración del principio de igualdad de género, a través de la recientemente creada Unidad de Igualdad de Género, en el seno de la Secretaría General Técnica.
- Implantación de los sistemas y medidas para conseguir la presencia 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.
- Incorporación de un enfoque integral de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la formación del personal en general, y más concretamente del responsable de la toma de decisiones y la gestión de los recursos humanos, en materia de igualdad de género y no discriminación, mediante nuevas ediciones del curso “Políticas públicas de igualdad de género entre hombres y mujeres”, ya disponible en la plataforma virtual de la Consejería.

- Creación de criterios de valor en torno a la igualdad de género en el ámbito de las subvenciones.
- Utilizar metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha así como que los canales de información que se utilizan no presenten sesgo de género.
- Explicitar el compromiso de la Consejería de Cultura con la garantía efectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en todos los documentos e instrumentos de comunicación de la misma, tanto a nivel interno, como a la ciudadanía en general. En este sentido, se revisarán los documentos emitidos por la Consejería para evitar el uso sexista del lenguaje.

45B BIENES CULTURALES

El programa presupuestario 45B, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales, tiene como objetivos básicos la protección, la conservación y la restauración, el fomento de la investigación y la difusión del Patrimonio Histórico.

Entre las actuaciones más significativas en relación con las políticas de igualdad de género que se prevén para este ejercicio presupuestario, hay que señalar que se continuará con el control del número de mujeres y hombres que accedan a las actividades culturales (exposiciones, jornadas, encuentros) que se organicen desde esta Dirección General de Bienes Culturales. También se desagregarán por sexo los datos sobre las personas que visiten el Portal de Investigación que se va a poner en marcha próximamente.

45C INNOVACIÓN E INDUSTRIAS CULTURALES

Con la calificación G+, se encuentra el programa presupuestario 45C Innovación e Industrias Culturales. La D.G. de Innovación e Industrias Culturales ha realizado un análisis exhaustivo de la realidad en la que se encuentra el sector. De esta información se deduce la necesidad de introducir medidas de discriminación positiva.

Asimismo, el diagnóstico realizado en el ámbito de la ciudadanía como espectadora y beneficiaria última 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 los andaluces.

No obstante, se considera que los programas que gestiona alcanzan valores de equilibrio bastante elevados, por lo que tiene como objetivo en el año 2011 poner en marcha líneas de actuación encaminadas a disponer de datos válidos y fiables para poder analizar cuantitativamente y cualitativamente esta realidad.

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

Dentro del programa presupuestario 45D, correspondiente a Museos, se contemplan distintas actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información.

Como aspecto transversal a todas estas iniciativas, una vez evaluadas las debilidades, se pretende impulsar mediante medidas específicas la perspectiva de género de la información de usos museísticos.

Para el Presupuesto 2011 se continuará trabajando en la equiparación de la presencia institucional de hombres y mujeres 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.

Las principales líneas de trabajo y actuaciones encaminadas a corregir las desigualdades entre sexos continuando con la línea de años anteriores, consistirán en:

- Formación especializada en el ámbito de los museos y de la creación contemporánea, favoreciendo el acceso a las mujeres.
- Progresiva identificación de la información de género referida tanto al ámbito laboral como a los usuarios y usuarias.
- Mejora del equipamiento de atención a los usuarios y usuarias de los museos sin discriminación por sexo.

- Fomento de los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.
- Potenciación de iniciativas que contribuyan a identificar desde una perspectiva de género nuevos yacimientos de empleo vinculados al entorno de los museos y de la gestión del arte emergente.

45E COOPERACIÓN CULTURAL

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, con carácter general, aquéllas que vayan orientadas a incentivar la participación de las mujeres y su acceso a la cultura.

Dichas subvenciones están dirigidas por un lado al apoyo a asociaciones sin ánimo de lucro, fundaciones culturales y entidades locales que realicen actividades de cooperación cultural. Por otro lado, otra línea de subvenciones está destinada 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, con las que se pretende promocionar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a la cultura.

En lo referente a la actividad estadística de la Consejería de Cultura, todas las actividades estadísticas oficiales definidas como pertinentes al género tienen ya incorporada la perspectiva de género. En 2011 se pretende avanzar en la explotación de aquellas fuentes de información administrativa que contemplen la variable sexo, y comenzar con el análisis de aquéllas que no la contemplan en la actualidad.

45H LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

Se trabaja en la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades propias de este ámbito.

En este sentido se contemplan varias líneas de trabajo:

Promoción de la creación literaria, el acercamiento del libro y la lectura a la ciudadanía

- 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.

Potenciar el acceso universal de la ciudadanía a los archivos que componen el Sistema Andaluz de Archivos, a través de la inclusión de variables relevantes desde la perspectiva de género en los cuestionarios que se utilizan en la recogida de datos para la elaboración del censo de archivos andaluces; así como en sus memorias y estadísticas anuales, de obligado cumplimiento, y en las estadísticas mensuales de los archivos de titularidad estatal y /o gestión autonómica. Contribuirán a un mayor conocimiento de la situación de dicho acceso, mediante la medición de parámetros tales como solicitudes de consultas, de préstamos, de reproducciones, de copias, de certificaciones, asistencia a visitas guiadas, cursos, conferencias o exposiciones.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

Los fines últimos perseguidos con este programa son la intervención, investigación e innovación, documentación, comunicación y desarrollo del patrimonio cultural en el marco de los planes de investigación, desarrollo e innovación de la Junta de Andalucía.

En el ejercicio 2011 el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, como órgano ejecutor, desarrollará actuaciones que impulsen dichos objetivos implementando la perspectiva de género, y en concreto en lo referente a las becas de formación y a la composición del alumnado de los programas formativos: cursos y másters en las materias citadas. Hasta hoy, los resultados han evidenciado una igualdad entre mujeres y hombres a la hora del acceso a los recursos en este ámbito. Para un mejor análisis de dichos datos se contempla la mejora del sistema de medición.

Por otro lado, se aplicarán las mismas medidas que la Consejería de Cultura aplica en general en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal destinado en todos sus centros.

45K ARTES Y LETRAS

El programa presupuestario 45K Artes y Letras aglutina las actividades realizadas por el Instituto Andaluz de las Artes y las Letras y que hasta ahora se llevaban a cabo con cargo a los demás programas.

En el ámbito de la música, el teatro y la danza, se elaboró un estudio de cuyo análisis se extrajeron interesantes conclusiones de cara a la aplicación del principio de igualdad. Se seguirá avanzando en la adaptación de las herramientas de información para la inclusión de la variable sexo en aquéllas en que no está recogida aún, de cara a la implantación de medidas positivas en los ámbitos a los que se dirige: sector productivo, espectadores/as y formación.

Se proponen medidas dirigidas a potenciar el emprendimiento teatral por parte de las mujeres así como la promoción de la programación de obras de autoras teatrales.

Dichos criterios y conclusiones se pueden hacer extensivos al resto de áreas en las que trabaja este programa: bienes culturales, industrias culturales o flamenco; considerándose básica la identificación de los indicadores con enfoque de género.

En lo relacionado con las actividades de promoción y difusión del libro, archivos y bibliotecas, por ejemplo, esto se refleja en:

- 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.
- Organización de actividades culturales simultaneando horarios de los colectivos infantil y adulto.

45L INFRAESTRUCTURAS CULTURALES

Este nuevo programa presupuestario se encargará de la realización de las grandes infraestructuras culturales de nuestra Comunidad Autónoma.

Aunque parezca un tema que por su carácter técnico y presupuestario de gasto de capital queda un poco alejado de presentar impacto de género, la realidad difiere mucho de ser así; puesto que dichas infraestructuras afectan a la sociedad en dos vertientes principalmente: el empleo y el disfrute de la ciudadanía.

En este sentido, se necesitará una evaluación del impacto de las infraestructuras sobre el empleo femenino y masculino, puesto que hasta ahora se cuenta con estimaciones de creación de empleo directo e indirecto sin disponer de una desagregación por sexo de dichos datos.

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y EL GENERALIFE

El Patronato de la Alhambra y Generalife cuenta con un estudio en el que aparecen desagregados por sexo los indicadores. A partir de este punto, podemos lograr una mayor información y conocimiento para analizar las posibles desigualdades que se puedan suscitar en el Patronato de la Alhambra y Generalife. Para el análisis de las desigualdades, se presentan las siguientes necesidades:

- 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.
- Ampliar los estudios de género y extender de esta manera los indicadores a toda la realidad social.
- Fomentar los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.

Constituye un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, el hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad al disfrute del patrimonio histórico y de los eventos culturales que se celebren en el conjunto monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia.

Con cargo al programa presupuestario 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y el Generalife se realizan las siguientes actuaciones:

- Estudio de la estadística de satisfacción del visitante en el conjunto monumental de la Alhambra y el Generalife. El objetivo que se persigue con esta investigación es el de reflejar con precisión las características, actividades y niveles de satisfacción del visitante al recinto monumental de la Alhambra, partiendo de una amplia muestra de los distintos tipos de visitantes a la misma con la incorporación de la variable sexo a los datos referidos.
- Estudio “Análisis estadísticos aplicados al impacto económico”. El objetivo general de este estudio es comprobar la repercusión económica del visitante al Conjunto Monumental sobre la evolución económica del sitio y su impacto de género.

- Programa dirigido al público denominado “La Alhambra y los niños”. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 6 y los 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables de los meses de vacaciones de julio y agosto para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo lleva a cabo diferentes medidas positivas en materia de género en su ámbito competencial, entre las que se pueden citar las siguientes:

- Realización de actividades que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Realización de talleres y actividades dirigidos a la infancia.
- Puesta en valor del papel de las mujeres en el mundo de la cultura y el arte contemporáneo.

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo cuenta desde hace unos años con un proyecto dirigido al público en general, denominado BUHO, que 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.

Asimismo se continúa con los programas didácticos dirigidos tanto a alumnos y alumnas de Educación Primaria y Secundaria, como a familias y público en general, prestando especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

Por otra parte, en el año 2011 se celebrará en el CAAC la séptima 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 feminismos.

3. PERSONAL

Un primer análisis de los datos de situaciones administrativas refleja la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar en beneficio, fundamentalmente, de las mujeres que hasta la fecha sigue siendo quien mayoritariamente solicita los permisos por cuidado de menores y relacionados con la vida familiar, incluidos aquellos que conllevan pérdida de remuneración.

No obstante, hay que tener en cuenta que los aspectos fundamentales de la política de personal no se establecen desde la Consejería, sino que responden a los criterios establecidos por la consejería competente en materia de Administración Pública, que unifica las medidas a nivel jurídico, tecnológico, etc., lo que limita el margen de maniobra en estos aspectos de las condiciones laborales.

En la Administración Pública, pese a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se pueden producir también prácticas discriminatorias. Por ello, la prevención de esta situación y su corrección en caso necesario es el principal objetivo de la Consejería de Cultura en materia de igualdad de género, para lo que se presenta como requisito imprescindible una formación previa y una sensibilización en esta materia del personal directivo, y especialmente también del personal encargado de la gestión de los recursos humanos, para que puedan garantizar un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación.

Así, entre las medidas adoptadas por esta Consejería para prevenir, evitar y corregir los desequilibrios de género se encuentran:

- Conceder flexibilización de los horarios para conciliar la vida personal y familiar solicitados tanto por parte de los trabajadores como de las trabajadoras.
- Acumulación de los permisos de maternidad y lactancia.
- Aplicar prácticas organizativas más eficaces, entre las que se han llevado a cabo las siguientes:
 1. Planificación de las reuniones, estableciendo con antelación la convocatoria.
 2. Sistema de compensación horaria.
 3. Mejora de la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias.

En cuanto a la de formación, se sigue apostando por la realización de cursos en materia de género dirigidos a todo el personal de la Consejería, a través de la plataforma

virtual. Asimismo, se considera pertinente incentivar la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con las áreas en las que están infrarrepresentados/as.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Cultura, Patronato de la Alhambra y Generalife y del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo 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)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	3	4
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	4	4
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	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	62	52	114
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	17	34	51
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	3	8	11
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de 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	1	8	9
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	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	2	3

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

20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Medio Ambiente apuesta por el impulso de la perspectiva de género en los presupuestos, aplicándola a través de una doble vertiente:

Por un lado, como estrategia horizontal, a potenciar en 2011 mediante el análisis y la integración de la transversalidad de género en todos los niveles de gestión.

En este sentido, cabe mencionar que durante la fase previa a la elaboración de los Planes de Desarrollo Sostenible se han detectado ciertas desigualdades de género en las áreas de influencia socioeconómica de los Parques naturales. La Consejería de Medio Ambiente, en el ámbito de sus competencias, es responsable de la tramitación y coordinación de los Planes de Desarrollo Sostenible. En estos planes se asume entre sus objetivos el fomento de un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida. Por esta razón, una vez detectadas las desigualdades, la Consejería pretende poner en marcha medidas para corregirlas.

Por otra parte, entre otras actuaciones desarrolladas por la Consejería de Medio Ambiente en este ámbito, se encuentra el proyecto “Estadística Empleo y Medio Ambiente en Andalucía”, ejecutado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental y financiado por el Fondo G+, regulado por la Orden de 27 de enero de 2010. Este Proyecto, de carácter bianual, tiene por finalidad elaborar una metodología, incorporando la perspectiva de género, dirigida a la sistematización y seguimiento del empleo ambiental en la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, en este sentido se aplican medidas específicas dirigidas a las mujeres, entre ellas se encuentra el “Programa GEODA Medio Ambiente e Igualdad de Género”, que se ejecuta desde la Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, que surge con un enfoque basado en la presencia y participación de las mujeres, como requisito indispensable para generar cambios transformadores que aporten una visión social de calidad ambiental en la construcción de un modelo más sostenible.

Este programa, en la actualidad, se ha visto fuertemente potenciado por el Programa Operativo 2007-2013 del 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 otras líneas de actuación, como son la línea de formación y de elaboración de recursos didácticos, la línea de participación y sensibilización, la línea de investigación y evaluación.

2. RECURSOS

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE

El programa 44A recoge los gastos de carácter general necesarios para el correcto funcionamiento de la Consejería de Medio Ambiente integrando la perspectiva de género en la gestión de los servicios horizontales de esta Consejería.

44B CAMBIO CLIMÁTICO, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL

Este programa 44B tiene desagregada por sexo la información de las bases de datos utilizadas, así como la información de las personas usuarias del portal web de Cambio Climático. Por otra parte, se ha tenido en cuenta la utilización del lenguaje y la imagen no-sexista en el diseño de los portales web de Cambio Climático y de Ciudad 21.

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El programa Espacios Naturales y Participación Ciudadana contempla entre sus objetivos la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Desarrollo Sostenible.

Entre otras actuaciones, ejecuta las transferencias a la Agencia IDEA, dirigidas a desarrollar las acciones necesarias para la dinamización socioeconómica del territorio de los Parques naturales de Andalucía, que son objeto de Planes de Desarrollo Sostenible. La Agencia IDEA desarrollará la coordinación y el seguimiento de las medidas relacionadas con la mejora de la calidad de vida de la población y la corrección de los desequilibrios detectados entre las mujeres.

Por otra parte, la Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, a través de su Servicio de Educación Ambiental y Formación, desarrolla el programa Educación Ambiental e Igualdad de Género. Se ha realizado una revisión y rediseño de sus principales líneas de acción para incluir la perspectiva de

igualdad de género en las actividades de educación y formación ambiental que se señalan a continuación:

- El Plan Andaluz de Formación Ambiental, orientado a fomentar la formación en la gestión del patrimonio natural de Andalucía y la promoción de la sostenibilidad, ha incluido criterios de igualdad de género en el diseño de las acciones formativas así como en la selección de los indicadores de evaluación de los mismos. Todas estas acciones formativas se encuadran en tres líneas, que son la conservación de la biodiversidad y gestión de espacios naturales, la sostenibilidad urbana y cambio climático; y la formación para profesionales de la educación ambiental.
- La línea de Educación Ambiental tiene como objetivo impulsar procesos de educación y sensibilización ambiental que se están poniendo en marcha mediante programas específicos con diferentes sectores sociales, tales como personas mayores y personas con discapacidad. En cada uno de estos programas se incluye la igualdad de género y la corresponsabilidad como herramientas fundamentales para el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.
- La línea de participación y voluntariado ambiental, tienen como finalidad fomentar y favorecer la participación de la población de Andalucía en la resolución de los problemas ambientales y en la realización de acciones conjuntas y organizadas que contribuyan a conservar nuestro patrimonio natural. Asimismo trabaja en la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, realización y recopilación de indicadores de participación. Esta información va a permitir tener una visión de conjunto del tejido asociativo y los procesos de participación de la sociedad andaluza en los temas ambientales.
- Por último, la línea de elaboración y difusión de recursos didácticos ambientales incluye el enfoque de igualdad de género. Con el objetivo general de difundir valores proambientales, apoyar y reforzar los contenidos propuestos en las acciones de educación ambiental e igualdad de género.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este Programa tiene como objetivo conservar la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenible de los ecosistemas y el medio natural. El programa está realizando un trabajo de desagregación por sexo de sus indicadores presupuestarios.

44F DESARROLLO SOSTENIBLE E INFORMACIÓN AMBIENTAL

El programa 44F desarrolla una serie de actuaciones con perspectiva de género que se enmarcan en los ámbitos de competencia que tiene atribuidos. Para el ejercicio 2011, las acciones desarrolladas por el programa y orientadas a la incorporación del enfoque de género, son las siguientes:

1. En la elaboración de las estadísticas de actividad económica y medio ambiente en Andalucía, proyecto estadístico de carácter bianual, incluido en el IV Plan de Estadísticas de Andalucía 2007-2010, y en la elaboración del Directorio de empresas del sector medioambiental, se trabaja en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector medioambiental.
2. La producción estadística, en el ámbito de competencias de esta Dirección General, se realiza desagregando los datos por sexo. En colaboración con el Instituto Andaluz de Estadística, se está llevando a cabo una revisión de todas las estadísticas oficiales que desarrolla la Consejería de Medio Ambiente para proceder a la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos supuestos que sea posible, entre ellos el Registro de visitas a equipamientos de uso público, el registro de personas usuarias del servicio de información y participación pública “Buzón del Ciudadano” o la desagregación por sexo de suscriptores de las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente (revista de “Medio Ambiente”, “En Acción”, “Aula Verde”).
3. En el ámbito de la comunicación, se desarrollan acciones de información ambiental desde un enfoque de género. En este sentido, se ha trabajado en la consolidación de la campaña de comunicación ambiental con perspectiva de género mediante la ampliación de la exposición Experiencias en Andalucía y la realización de un vídeo documental sobre “mujeres y desarrollo sostenible”.
- 4.- En materia de investigación se ha dado impulso al desarrollo de procesos de investigación social que generen información referente a temas ambientales desde la perspectiva de género. Se ha fomentado la investigación sobre el papel de las mujeres en la protección del medio ambiente así como el desarrollo de herramientas de evaluación y seguimiento de programas y actuaciones en el ámbito socioambiental incluyendo indicadores de género.
5. Por otra parte, en materia de concesión de subvenciones, se aplican las disposiciones del Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la

Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, en los criterios objetivos para la concesión de las subvenciones, se han incluido en diversas órdenes que regulan ayudas del ámbito de la Consejería de Medio Ambiente, la consideración de la igualdad de género para ser entidades o personas solicitantes. Es el caso de la Orden de 15 de abril de 2009, proyectos locales; la Orden de 17 de junio de 2009, sobre proyectos de educación y sensibilización ambiental; la Orden de 25 de febrero de 2008, que regula las ayudas a la gestión forestal sostenible y Orden de 23 de julio de 2010, relativa a los Parques Nacionales de Doñana y Sierra Nevada.

6. Otra de las iniciativas puestas en marcha por la Consejería de Medio Ambiente durante el año 2010 es la celebración del “Primer Seminario sobre ecofeminismo: mujeres y medioambiente”, en cuya organización colabora esta Dirección General.

3. PERSONAL

A la vista de los datos relativos a permisos y licencias del personal de la Consejería de Medio Ambiente y, comparándolos con los del año anterior, se observa una tendencia al aumento del número de hombres que solicitan este tipo de permisos y reducciones de jornada, relacionados con el entorno familiar. Resulta especialmente significativo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, donde se ha pasado de 2 a 10 hombres solicitantes, manteniéndose estable el número de las mujeres que lo han solicitado. Igualmente, en el permiso adicional por parto o adopción, el número de hombres que se han acogido al mismo se ha duplicado de un año a otro. Esta tendencia puede observarse también en el permiso por enfermedad infecto-contagiosa, así como en la reducción de jornada.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Medio Ambiente y la Agencia Andaluza del Agua 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)	4	27	32
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	14	31	45
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	19	25	44
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	7	22	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	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	740	587	1327
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	142	144	286
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	65	72	137
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de 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	47	61	108
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	1	2	3

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	7	10	17
Excedencia por cuidado de familiar	1	0	1
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0