

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Todas las políticas que desarrolla la Consejería de Empleo para fomentar el acceso y permanencia en mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, están presididas por el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se realice en un marco de igualdad de oportunidades real y efectiva, logrando que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance los objetivos fijados por la Unión Europea. La Consejería está, por tanto, volcada en la potenciación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Consejería, a través de sus distintos programas presupuestarios, ha diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A continuación se exponen algunas de las desigualdades detectadas y las medidas correctoras puestas en marcha:

La Dirección General de Trabajo gestiona el programa 31L Administración de las Relaciones Laborales y el programa 44J Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre. Este centro directivo tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo en el tejido productivo andaluz y, de otro, la gestión del conocimiento e investigación en materia de relaciones laborales, así como el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. Teniendo en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en su ámbito de competencias, este centro directivo desarrolla una línea estratégica de la política de igualdad en el empleo orientada a impulsar la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. En esta línea de trabajo se aplican medidas de fomento para la implantación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y, también, de acciones de promoción y sensibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias gestiona las competencias de impulso y coordinación de las políticas públicas que diversas consejerías del gobierno andaluz desarrollan para abordar las consecuencias sociales de la realidad migratoria. En el desarrollo de esta política se presta una atención específica a las mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones se enfrentan a retos añadidos y diferentes de los que se plantean a los hombres inmigrantes.

La Dirección General de Salud y Seguridad Social, establece en los objetivos específicos de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, la mejora de la situación preventiva de determinados segmentos de la población en función del riesgo potencial al que puedan estar sometidos. En este sentido se ha diseñado una línea de actuación para una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias entre las mujeres y 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.

La Secretaría General Técnica, como departamento transversal, promueve proyectos en los que se integran medidas diseñadas con una óptica de género, que están dirigidas a la extensión de un modelo de política salarial exento de sesgo de género, así como a la sensibilización, información y prevención de los riesgos laborales y a la mejora de la salud laboral en clave de género e impulso de la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Consejo Económico y Social es un órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno andaluz. El Consejo tiene como misión servir de cauce permanente de participación y diálogo a los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales. Para ello ejerce funciones tales como la emisión de dictámenes e informes sobre normas de especial relevancia o trascendencia. Por otra parte, desarrolla algunos estudios de propia iniciativa en los que aborda temas relacionados con la igualdad de género. También su memoria anual de actividades se realiza desde una perspectiva de género.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es un órgano de participación institucional y de concertación permanente especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza. El Consejo asume el reto de impulsar el enriquecimiento y la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas circunstancias que surgen en el mercado de trabajo, así como a las últimas novedades legislativas en el ámbito sociolaboral, en particular en materia de igualdad, responsabilidad social y conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido participa, en su ámbito competencial, en las políticas de igualdad de género promovidas por la Consejería de Empleo. Su especialización en el seguimiento y estudio de la negociación colectiva andaluza, le ha llevado a apreciar, a lo largo de este periodo, una serie de disfunciones por razón de género, que se han intentado corregir mediante la adopción de determinadas líneas de trabajo que incorporaban la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas.

Entre las desigualdades detectadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales pueden destacarse las siguientes:

- Existe un desequilibrio en la composición por sexo de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos y en las comisiones paritarias encargadas de la administración de tales pactos colectivos.
- Ha disminuido el porcentaje de convenios colectivos que contemplan medidas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, respecto de ejercicios anteriores. En este sentido se aprecia que, como consecuencia del contexto de crisis económica y de los efectos que tiene en el mercado de trabajo, el contenido principal de los convenios es, principalmente, el de fijar la jornada y salario (convenios tarifarios), obviándose los contenidos de tipo social y de reconocimiento de nuevos derechos, contemplados antes en esos mismos convenios.
- Hay una feminización de determinadas categorías profesionales situadas en el nivel salarial más bajo de la clasificación profesional de determinados sectores y/o empresas. Así mismo hay una falta de presencia de mujeres en las categorías asociadas a un mayor nivel de responsabilidad.
- Existe un amplio margen de actuación para que las empresas andaluzas sigan implantando planes de igualdad.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Debido a la naturaleza de las funciones del Consejo Económico y Social de Andalucía (en adelante, CES), el Consejo pone especial interés y asume el compromiso de impulsar, promover y favorecer la igualdad de género tanto en las diversas actividades propias que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que participa.

A lo largo de la legislatura, ha tenido especial relevancia el desarrollo de una serie de objetivos y líneas de actuación que se relacionan a continuación:

- Emisión de recomendaciones y observaciones a los dictámenes sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para la mejora del contenido y forma de los textos legales directamente relacionados con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

- Integración de la dimensión de género en la actividad de distribución de publicaciones y en la asistencia a actividades formativas externas, habiéndose producido una mejor adecuación de los recursos, herramientas y presupuesto asignado. De este modo se alcanza una distribución equilibrada por sexo en las personas receptoras de publicaciones y en las que asisten a las jornadas.
- Desagregación de datos por sexo, tanto en la memoria anual de actividades como en el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía, que anualmente elabora el Consejo. Igualmente se desagregan por sexo otras solicitudes, como la destinada a la participación en la convocatoria anual del Premio de Investigación del CES de Andalucía.

Además de seguir con las líneas de trabajo anteriores, para el ejercicio 2012, el Consejo Económico y Social de Andalucía tiene previsto continuar con el compromiso de fomentar la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, así como participar en las acciones que promueva la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo. Además, se continuará emitiendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para mejorar el contenido y forma de los textos legales directamente relacionados con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

En el período 2008-2011 las competencias en materia de coordinación de políticas migratorias han pasado de la Consejería de Gobernación y Justicia a la Consejería de Empleo. Este cambio ha dado lugar a la ampliación y nueva orientación en los objetivos generales de las actuaciones que desarrolla la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Bajo este programa presupuestario se coordinan las actividades relacionadas con la dimensión sanitaria, social, cultural y educativa de la población inmigrante, así como 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.

En este sentido, se han orientado los objetivos del centro directivo hacia las políticas de igualdad en el empleo en el marco de integración social de la población inmigrante, así como a la conciliación de la vida laboral y familiar de esta población. Asimismo, en este período se ejecutó el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía (2006-2009) y se ha iniciado la aprobación del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía.

Por otro lado, se ha incrementado la participación de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en programas cofinanciados con Fondos Estructurales de la Unión Europea, que ya incorporan el enfoque de género como línea de actuación transversal.

Además se ha ido incorporando paulatinamente este enfoque en las subvenciones, publicaciones y proyectos financiados con el programa presupuestario. En este sentido, la evolución de los indicadores en esta materia muestra el esfuerzo realizado. Una muestra de los avances producidos son:

- La utilización de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de las campañas de sensibilización para la integración de personas inmigrantes puestas en marcha por la Dirección General, como la campaña “Andalucía somos todos” o “Como tú”.
- El estudio bianual “Opiniones y actitudes de los andaluces ante la inmigración”, que presenta toda la información desagregada por sexo, prestando además especial atención a los aspectos relacionados con la igualdad de género.
- La presencia de un alto porcentaje de mujeres en la actividad formativa Forinter2, el 81%, y de ellas un porcentaje muy alto tienen titulación superior (hasta el 59%).
- Toda la actividad del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género, incluida la selección de ponentes en las jornadas anuales.
- El proyecto de Orden por la que se regulan los Premios Andalucía Inmigración prevé que haya representación equilibrada por sexo en la composición de los jurados.
- En las distintas líneas de subvención a estudios y sensibilización en Universidades en el año 2011, el 96% de los proyectos subvencionados contemplan la perspectiva de género, y de los mismos, 12 proyectos estaban dirigidos por mujeres.
- Del total de proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro en 2011 (245 proyectos) el 92% contempla la perspectiva de género.
- Todas las acciones contenidas en el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, tendrán en cuenta la perspectiva de género en elaboración, ejecución y evaluación.

En el ejercicio presupuestario 2012, el Programa 31J, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, seguirá desarrollando actuaciones en el marco de sus competencias dirigidas a 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 la población autóctona, los derechos y libertades sociales y laborales.

Los objetivos generales de este programa presupuestario para 2012 son:

- Promover la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes.
- Impulsar la formación del personal de las administraciones públicas y de los y las profesionales relacionados con la inmigración con un enfoque inclusivo de género en temas de interculturalidad y migraciones.
- Fomentar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación, en los foros de inmigración, la Comisión Interdepartamental y el jurado de los premios.
- En las comunicaciones internas y externas de la Dirección General, velará por el uso no sexista del lenguaje.
- Se tendrá en cuenta el enfoque de género en el diseño de las campañas y acciones de sensibilización.
- Se garantizará la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la formación y a otros recursos de la Dirección General.
- Se asegurará la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, y Orden de los Premios Andalucía sobre Migraciones).
- Se realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, y se difundirán sus resultados.
- Se avanzará 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.

Para alcanzar los objetivos establecidos, se desarrollarán las siguientes actuaciones en 2012:

- Al menos 80 de las subvenciones que se prevén conceder en el año 2012 a asociaciones andaluzas financiarán proyectos que contemplen el impacto de

género. Por otra parte, se fija como objetivo que de los proyectos subvencionados a las asociaciones andaluzas, 180 estén dirigidos por mujeres.

- Al menos 25 de las 30 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 550 mujeres y 250 hombres.
- Se organizarán 14 actividades de sensibilización que contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso de las mujeres a este recurso.
- Los 15 estudios y 2 publicaciones que se prevén editar en 2012 en materia de migraciones, contendrán una perspectiva de género.
- Al menos 13 de las subvenciones que se prevén conceder a Universidades andaluzas, financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.

31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Durante el período 2008-2011 este programa presupuestario ha asumido un papel activo en la incorporación del enfoque de género. El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Trabajo, continuará desarrollando en 2012 las siguientes líneas de actuación:

- La elaboración de órdenes reguladoras de nuevas líneas de ayuda en materia de igualdad de género
- La realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La redacción de estudios para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en igualdad.
- La organización de campañas informativas y de sensibilización para progresar en la cultura de la conciliación, tanto en la población general como en grupos específicos, abordándose en dichas actuaciones la dimensión de género.

Además, este año se ha comenzado a desagregar por sexo la concesión de las menciones al mérito laboral, lo que permitirá su análisis de género.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante, CARL), que gestiona sus competencias a través de este programa presupuestario es un órgano especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza y en el de la solución pacífica y dialogada de la conflictividad laboral.

En esta legislatura ha participado en las políticas de igualdad de género promovidas por la Consejería de Empleo. En esta legislatura se ha desarrollado una batería de medidas correctoras para contrarrestar las desigualdades detectadas, tales como:

- La elaboración de un estudio sobre conciliación de la vida laboral y familiar, con la finalidad de evaluar necesidades y plantear medidas correctoras, a efectos de su toma en consideración por las unidades de negociación colectiva y, en general, por los agentes económicos y sociales andaluces.
- La implantación de un Portal sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) dentro del cual se incorporan herramientas que permiten a los agentes económicos y sociales elaborar sus planes de igualdad e incorporarlos a la negociación colectiva.
- La elaboración de una aplicación informática tutorial que permite a las empresas andaluzas realizar un diagnóstico previo de los índices o ratios por razón de sexo, en orden a la elaboración de medidas y planes de igualdad.
- El seguimiento de la incorporación a la negociación colectiva andaluza y a la administración autonómica de las recomendaciones del CARL sobre buenas prácticas en materia de igualdad, así como el estudio de su eficacia y progresiva implantación.
- El impulso de una línea de trabajo con Universidades Andaluzas, Colegios Profesionales, Poder Judicial y Agentes Económicos y Sociales para hacer efectivo el principio de igualdad a través de la formación.
- La incorporación en las relaciones laborales de un lenguaje no-sexista.
- La 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 analiza y comprueba 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.

- La 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.
- La implantación del Observatorio Permanente de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales.
- La implantación del portal de Igualdad en la Negociación Colectiva.
- La implantación del portal de Derecho del Trabajo.
- El impulso en los procesos de negociación colectiva de la implantación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición adicional undécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el marco de los objetivos generales del programa 31M, ha perfilado para 2012 determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo.

Concretamente, entre las líneas de actuación descritas en el objetivo del seguimiento y evolución del mapa de estructura y articulación de la negociación colectiva, se establecen, entre otras, la de coordinar los procedimientos y actuaciones administrativas para el control de legalidad de los convenios en materia de igualdad, así como potenciar la adaptación de la negociación colectiva a las recientes reformas legislativas en materia laboral. Igualmente, se acometerá la revisión de las medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y de género que se establezcan en las empresas, así como su aplicación en las mismas, siguiendo así las indicaciones del VII Acuerdo de Concertación Social.

Entre las actuaciones previstas para la próxima anualidad, destacan la elaboración de un 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 los convenios colectivos suscritos en cada anualidad, dando así cumplimiento al VII Acuerdo de Concertación Social, que insta al CARL a incentivar la negociación colectiva con perspectiva de género, mediante la evaluación anual de su impacto.

También se impulsará la 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 colectivo que se deposite en las Delegaciones de Empleo y la implantación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de negociación colectiva, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición adicional undécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En cuanto a las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el CARL acometerá su revisión y seguimiento, en coordinación con la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, para lo que se han incorporado campos específicos relativos a la tipificación de las infracciones, sanciones, derechos inespecíficos, planes de prevención, remisión a acuerdos europeos sobre acoso, despido disciplinario por acoso moral y sexual, y declaración sobre acoso en los planes de igualdad a la ficha estadística de análisis de los contenidos de los convenios colectivos que se realiza en el 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, Responsabilidad Social y Derecho del Trabajo.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las actuaciones de la Dirección General de Salud y Seguridad Social en materia de igualdad de género durante esta última legislatura se enmarcan dentro de dos grandes proyectos generales: el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014.

Con respecto al primero de ellos, el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 fue aprobado para desarrollar programas preventivos específicos sectoriales y verticales, y contempló diversas acciones específicas con este objetivo. Un primer estudio sobre riesgos psicosociales, con especial dedicación al hostigamiento laboral (mobbing) y al síndrome de “estar quemado” (burn-out) y los riesgos que afectan con especial intensidad a las mujeres. En este contexto, se creó el Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales (Larpsico), enmarcado en un proyecto de la Consejería de Empleo, pionero en la Unión Europea, consistente en la creación de una Red de Laboratorios Especializados en la Investigación, sobre diferentes aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales. Este laboratorio depende actualmente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos laborales.

El Plan General, consciente de la enorme importancia que en el ámbito social de la política europea se ha prestado a la igualdad de trato y a la especial protección de las trabajadoras embarazadas, reflejada en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, consideró esta necesidad específica de protección en el desarrollo de acciones provincializadas de evaluación de las condiciones de trabajo de las mujeres en Andalucía. A tal efecto, como novedad se impulsan desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social unas 90 visitas por toda Andalucía, orientadas a conocer el cumplimiento de la normativa en materia de embarazo y lactancia.

Por su parte, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014, se ha propuesto como objetivo mejorar la seguridad y salud laboral de las trabajadoras en Andalucía, y a tal efecto promueve una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras con especial atención a las embarazadas.

Para hacer efectivas estas líneas de actuación, en el I Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2010 se incluyeron acciones específicas dirigidas a este fin. En este sentido, en el Registro de Empresas Acreditadas y en el Registro de delegados y delegadas de prevención se ha incorporado la variable sexo, que permitirá extraer las estadísticas correspondientes desagregadas. Además, se incluyeron actuaciones específicas en los catálogos de las acciones de formación y difusión de la Consejería de Empleo.

Por otra parte, el vigente II Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2012, incorpora algunas de las anteriores actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, incluyendo la perspectiva de género en las actividades formativas subvencionadas u organizadas por la Consejería de Empleo.

En el marco de los dos documentos descritos antes, se pueden destacar las siguientes actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral:

- Se ha incluido la perspectiva de género en el manual de evaluación de riesgos laborales de la Junta de Andalucía y en los formularios de autoevaluación que está elaborando la Dirección General para el proyecto de Asesoramiento Público al Empresario. Entre otros aspectos se incluyen como indicadores de riesgos psicosociales determinadas características de la organización del

trabajo y factores relacionados con el clima laboral que pueden propiciar episodios de acoso que afectan con mayor intensidad a las mujeres, y se proponen medidas preventivas apropiadas para prevenirlos.

- Con el Prevebús de la Dependencia, se seguirá procurando la información y sensibilización en prevención de riesgos laborales a las personas cuidadoras de otras personas en situación de dependencia.
- Se ha incluido la variable sexo en el Registro de coordinadores de seguridad y en las estadísticas de siniestralidad laboral en Andalucía.

En materia de subvenciones, la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales y también la de Colegios Profesionales y Consejos Andaluces de Colegios Profesionales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, prohíben que puedan ser beneficiarias de las citadas ayudas las personas físicas o jurídicas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género.

32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO.

La Secretaría General Técnica gestiona el programa 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, cuya naturaleza es básicamente la prestación de servicios generales internos y de carácter transversal de la Consejería de Empleo y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En el período 2008-2011, el papel desempeñado por este Centro Directivo se ha hecho más activo en la integración de la perspectiva de género en actuaciones donde confluyen varias competencias de la Consejería de Empleo, y donde se entremezclan objetivos en materia de empleo, seguridad y salud laboral, coordinación de políticas migratorias y de conciliación de la vida laboral y familiar.

En el ejercicio 2012 se va a continuar profundizando e integrando la perspectiva de género en sus diversos ámbitos de competencia (contratación, sistemas de información, legislación, personal y presupuestario), manteniéndose el modelo de gestión de las actuaciones previstas en las distintas áreas de competencia de la Consejería, facilitando la evaluación en clave de género de las distintas actuaciones, independientemente del ámbito territorial desde donde se realicen.

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 de la vida familiar y laboral y la dinamización de la estrategia G+ de presupuestación con enfoque de género en la Consejería de Empleo, especialmente su extensión a nivel provincial.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

Durante el período 2008-2011, a través del Programa 44J, la Dirección General de Trabajo ha desarrollado actuaciones dirigidas a la inclusión de la perspectiva de género en la gestión y administración de los servicios de tiempo libre.

En relación con el programa “Conoce tu Tierra” junto a los grupos específicos a los que tradicionalmente ha ido dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se han incorporado nuevos segmentos, tales como viudas, amas de casa y mujeres que precisan una específica atención social, colectivos de personas desempleadas, primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

Asimismo se han realizado cambios en el programa informático diseñado para la adjudicación de estancias en las Residencias de Tiempo Libre, para incluir la variable sexo dentro de las personas destinatarias de estas estancias (trabajadores y trabajadoras y familias; pensionistas y personas con discapacidad). La inclusión de esta variable ha permitido analizar el impacto de las actuaciones y corregir las deficiencias de atención que venían recibiendo, especialmente las mujeres con determinadas dificultades socio-laborales.

Haciendo un balance de la legislatura, se han cumplido dos objetivos principales, 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, facilita el disfrute gratuito de un periodo vacacional a personas jubiladas o con discapacidad.

Para el ejercicio 2012 se desarrollarán las siguientes líneas de actuación en los centros vacacionales de tiempo libre:

- Se aumentarán las adjudicaciones de estancias a grupos de mujeres con especiales dificultades socio-laborales, dentro de nuestro programa social “Conoce tu Tierra”.
- Se incorporará a las familias monoparentales en el sistema de descuentos de precios por las estancias.

14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el periodo 2008-2012 ha tenido lugar la aprobación de los Estatutos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Las actividades del Instituto se desarrollan a pleno rendimiento a partir de julio de 2009, cuando se implementa parcialmente la dotación de la relación de puestos de trabajo.

Las dos grandes líneas de actuación que marcan el funcionamiento del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales provienen del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008, y de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales toma en cuenta en sus líneas de actuación la integración de la perspectiva de género. Las principales actuaciones impulsadas bajo la perspectiva de género desde el Instituto son las siguientes:

- La elaboración y difusión de manuales de buenas prácticas que afecten a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos laborales.
- La realización de cursos y materiales para la formación en seguridad y salud laboral orientados a fomentar la participación de las mujeres en los órganos de representación.
- La realización de las encuestas de condiciones de trabajo y de gestión preventiva de las empresas, en las que la variable sexo está presente en todos sus apartados.
- La realización de un estudio sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y su comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- El estudio sobre la estimación del número de trabajadoras andaluzas expuestas a los agentes causales (físicos, químicos y biológicos) que podrían desarrollar una enfermedad profesional.
- La creación de una base de datos de indicadores sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género, que permitirá la comparación con los existentes en España, Europa y otros países.

- La organización de eventos científicos con el objeto de analizar y establecer un debate centrado en las condiciones laborales desde una dimensión de género, también para analizar el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género.

Para el ejercicio 2012, se tienen previstas la realización de las siguientes actuaciones:

- El estudio de las políticas de tutela frente a los riesgos reproductivos, en particular en supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.
- La realización y difusión de manuales de buenas prácticas para la gestión preventiva, evaluación y control de los riesgos psicosociales en puestos de trabajo en clave de género.
- La II Encuesta andaluza de condiciones de trabajo, y el análisis de la I Encuesta sobre gestión preventiva de las empresas andaluzas, desagregando la información por sexo.
- La elaboración y difusión de manuales de buenas prácticas preventivas en actividades concretas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras especialmente sensibles.
- La preparación y fomento de talleres, cursos y jornadas especialmente orientados a la formación de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias.
- La formación en prevención a trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- La realización de informes provincializados desagregados por sexo de las encuestas realizadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- La realización de un estudio sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y su comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- La organización de eventos científicos con el objeto de establecer debates sobre las condiciones de seguridad y salud laborales desde una dimensión de género.
- La mejora del diseño y realización del programa de formación de prevención de riesgos laborales, dirigido a trabajadores y trabajadoras desempleadas.

- La preparación de material audiovisual que facilite el conocimiento de los riesgos psicosociales que más incidencia tienen en las trabajadoras y cómo se gestionan.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través del portal web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en la página del Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Empleo en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	2	15	17
Permiso por paternidad	22	0	22
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	7	22	29
Permiso adicional por parto o adopción	4	22	26
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	430	747	1177
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	16	56	72
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	1	24	25
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	7	7
Reducción de jornada por guarda legal	1	27	28
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	6	6
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	5	5
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La configuración del Servicio Andaluz de Empleo es una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

Las actuaciones que la agencia desarrolle de cara al empleo contemplarán como objetivo transversal la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía, siguiendo la senda que en estos años se ha impulsado, sobre todo, a partir de la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y con la firma del VII Acuerdo de Concertación Social.

Por otro lado, la nueva organización administrativa del Servicio Andaluz de Empleo, más rápida, eficiente y especializada implica una inversión en capital humano que se vertebrará, entre otros objetivos, en la consolidación de la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en el seno de la agencia a través de la adopción de un plan específico de igualdad de género.

A pesar de los avances logrados en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, es todavía largo el camino que queda por recorrer. Se constata la persistencia de desequilibrios por razón de género, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de progresión profesional de hombres y mujeres. Entre estas desigualdades destaca la brecha existente entre las tasas de empleo femenino y masculino y entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32L EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo se marca entre sus objetivos para el año 2012 la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral; objetivo que se concreta en una serie de acciones para la igualdad de género, que tratan de integrar habilidades y competencias para mejorar las opciones de empleabilidad de las mujeres andaluzas en función a sus intereses, demandas y perfiles formativos, impulsando el vínculo con el tejido empresarial.

Este objetivo se propone reducir progresivamente las brechas que existen en la actualidad entre las tasas de empleo femenino y masculino y entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres. Para ello, se vienen desarrollando acciones y medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

Asimismo, se prevé desarrollar acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores.

En el ámbito de conciliación laboral y personal de hombres y mujeres, serán evaluadas las actuaciones puestas en marcha para el seguimiento de las directrices de la Estrategia Europea 2020, por lo que, además de constituir un ámbito específico, es transversal al resto de ámbitos.

A continuación se relacionan las actuaciones que en este ámbito se desarrollarán en cada área de actuación:

Fomento del empleo

Se continúa con el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo que permiten atender las necesidades particulares de cada sector de la población andaluza y que vienen ejecutándose con éxito en años anteriores. Así, estas actuaciones se dirigen fundamentalmente a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerando siempre a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo de carácter transversal.

Los Programas de fomento del empleo estable incluyen una serie de incentivos, entre los que destacan:

- Incentivos a empresas 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 tras haber atendido a personas dependientes, se incorporen al mercado de trabajo.

- Incentivos para la conversión en indefinidos de los contratos de carácter temporal realizados a mujeres, especialmente en sectores que presentan altas tasas de temporalidad.

Las acciones como los Proyectos de Interés General y Social, los Programas de Escuelas Taller, las Casas de Oficios y los Talleres de Empleo, siguen incorporando esta perspectiva dentro de sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario y, en el mismo sentido, el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía incluye actuaciones concretas a favor de mujeres con discapacidad.

La nueva Ley Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo recogerá dentro del Plan estratégico del trabajo autónomo que las actuaciones contempladas en dicho Plan deberán integrar la perspectiva de género, y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, a los efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acompañándose para ello de un informe de impacto de género en el que se analicen los efectos potenciales del Plan sobre las mujeres y los hombres.

Por otra parte, se mantiene el programa para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, por sus excelentes resultados con los incentivos siguientes:

- 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 en 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 indefinidos.

Formación para el empleo

Desde este ámbito, el Servicio Andaluz de Empleo continuará con el desarrollo de estudios para conocer la situación laboral de las personas desempleadas evaluadas positivamente en cursos de Formación Profesional para el Empleo, analizando su inserción y teniendo en cuenta la perspectiva de género, lo cual permitirá articular nuevos instrumentos.

Se ha alcanzado el objetivo de desagregar por sexo los ficheros de participantes en acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo dirigidas a personas trabajadoras y que se conforma como parte de la actividad estadística de las políticas de empleo en Andalucía.

Además se deben significar los Premios Andalucía Concilia del Servicio Andaluz de Empleo, destinados a reconocer a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores andaluces. Se contemplan dos modalidades de premios:

- A. Premio “Innovar en conciliación”, destinado a reconocer al mejor proyecto que contemple el desarrollo de ideas innovadoras y viables, que constituyan nuevas fórmulas para compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras andaluces. Las personas beneficiarias podrán ser Universidades públicas andaluzas y entidades sin ánimo de lucro ubicadas en Andalucía, con experiencia acreditada en el campo de la investigación social en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.
- B. Premio “Buenas prácticas en conciliación”, destinado a reconocer aquellas medidas de conciliación innovadoras, implantadas en los centros de trabajo andaluces y que, por su carácter e impacto, hayan contribuido en mayor medida a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras que disfrutan de ellas. Las personas beneficiarias podrán ser empresas públicas y privadas, cualquiera que sea su fórmula jurídica, y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad y tengan establecido, al menos, un centro de trabajo o sede en Andalucía.

También debe señalarse que el Servicio Andaluz de Empleo seguirá apostando de forma directa por el Programa Cualifica, pasando a desarrollarlo de forma directa. Las destinatarias de este Programa son mujeres víctimas de violencia de género participantes en acciones de Formación Profesional para el Empleo, teniendo por objeto este Programa regular las ayudas económicas en concepto de becas por asistencia, permitiendo de esta forma su participación, para lograr la integración

sociolaboral de las participantes. Este Programa que se desarrolla conjuntamente con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, consta de varias fases (formación específica, talleres de orientación y habilidades sociales y prácticas en empresas) con una duración global de 700 horas.

Orientación e intermediación entre oferta y demanda

El programa de orientación tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo y autoempleo.

Es necesario apoyar a la población femenina, de forma que podamos paliar las diferencias que presentan las tasas de empleo femenino y masculino, así como entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres. Por ello, la Red Andalucía Orienta del Servicio Andaluz de Empleo seguirá contando con Profesionales de la Orientación -un 8% del total de este personal técnico- que prestarán atención personalizada y asesoramiento sobre búsqueda activa de empleo a las mujeres con riesgo de exclusión.

Este personal técnico que se encuentra dedicado específicamente a las mujeres, tiene un objetivo de horas de atención directa reducido con relación al establecido para el personal técnico general, con el objetivo de facilitar su dedicación a la elaboración de planes de trabajo específicos para mujeres.

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.

Por último, se establece que las mujeres tendrán carácter preferente a la hora de acceder a los siguientes Programas:

- Programas para la Inserción Laboral.
- Programas de Orientación Profesional.
- Itinerarios de Inserción.
- Acciones Experimentales.
- Estudios y Difusión del Mercado de trabajo.
- Experiencias Profesionales para el Empleo.
- Programas de Acompañamiento a la Inserción.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	23	23
Permiso por paternidad	24	0	24
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	10	46	56
Permiso adicional por parto o adopción	9	47	56
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	1	0	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	422	727	1149
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	12	108	120
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	4	46	50
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	3	11	14
Reducción de jornada por guarda legal	1	34	35
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	2	2
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0